

Selvitys vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työelämätarpeista ja -haasteista

Annina Heini
Jari Klemetti
2018

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Sisällysluettelo

1	ESIPUHE	1
2	JOHDANTO	2
3	TILASTOJEN KERTOMAA	4
4	TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ JA TUKIMUODOT	6
4.1	PERUSTUSLAKI JA YK-SOPIMUS	6
4.2	YHDENVERTAISUUSLAKI JA SYRJINTÄ.....	7
4.3	TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVAT PALVELUT	10
4.3.1	Työllistymisen tukimuodot	10
4.3.2	Kunnan vammaispalvelut	15
4.3.3	Muita työllistymistä edistäviä palveluita ja keinoja	16
4.3.4	Yrittäjyys	17
5	VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	18
5.1	RAKENTEELLISET TEKIJÄT.....	18
5.1.1	Vammaisten opiskelu.....	18
5.1.2	Esteellinen ympäristö ja kohtuulliset mukautukset	21
5.1.3	Tiedon puute.....	23
5.1.4	Tukijärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet	25
5.1.5	Kannustinongelmat ja tuloloukut	26
5.2	ASENNEILMAPIIRI: MYYTTEJÄ JA ENNAKKOLUULOJA.....	28
5.2.1	Asenneilmapiirin taustaa	28
5.2.2	Vammaisten työelämäkokemuksia	29
5.2.3	Vammaiset opiskelijat: uskoa ja rohkeutta yli hidasteiden.....	31
5.2.4	Työnantajat: palkkaamisen halua ja tiedon tarvetta.....	33
6	KYSELYIDEN AINEISTO	38
6.1	OPISKELIJAVASTAAJAT	38
6.2	TYÖELÄMÄSSÄ OLEVAT.....	41
7	KYSELYIDEN TULOKSET	44
7.1	KOULUTUKSEN MERKITYS.....	44
7.2	TYÖKOKEMUKSEN MERKITYS	49
7.2.1	Opiskelijat	49
7.2.2	Työelämässä olevat.....	51
7.3	OMAN AKTIIVISUUDEN MERKITYS.....	53
7.4	TUEN MERKITYS.....	56
7.4.1	Opiskelijat	56
7.4.2	Työelämässä olevat.....	63
7.5	ESTEETTÖMYYDEN MERKITYS	67
7.5.1	Opiskelijat	67
7.5.2	Työelämässä olevat.....	70
7.6	VAIKEUDET JA SYRJINTÄKOKEMUKSET JA NIISTÄ SELVIÄMINEN	71
7.6.1	Opiskelijat	71
7.6.2	Työelämässä olevat.....	80
7.7	TYÖSSÄ ONNISTUMINEN JA ILO	86

7.8	TYÖLLISTYMISEN KANNALTA KESKEISTÄ	90
7.8.1	Opiskelijat	90
7.8.2	Työelämässä olevat.....	94
7.8.3	Verkkopalvelulle toiveita	99
8	RATKAISUJA JA MAHDOLLISUUKSIA.....	103
	LÄHTEET	108
	OIKEUSLÄHTEET	113
	LIITTEET	115
	KUVIOT JA TAULUKOT	115

LIITTEET: Kyselyrungot vammaisille korkeakouluopiskelijoille ja työelämässä oleville

1 ESIPUHE

Selvitys liittyy Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan Tarinoista voimaa -hankkeeseen (2016-2019). Hankeidea sai alkunsa Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian (nyk. HY+ Oy) johtajan Pirjo Hiidenmaan ja Kalle Könkkölän sekä Kynnys ry:n tutkimuspäällikkö Matti Laitisen keskusteluissa, joissa todettiin, että vammaisten korkeakoulutettujen työelämätilanteen parantamiseksi on tehty vähän. Korkeakoulutus takaa yleensä parhaiten työpaikan. Myös vammaisten henkilöiden kohdalla korkeakoulutus auttaa, mutta ei läheskään yhtä paljon kuin valtaväestössä keskimäärin. Tästä johtuen on hienoa, että hanke sai rahoituksen. Hankkeessa luotavalle työllistymistä tukevalle verkkopalvelulle on epäilemättä tarvetta.

Hankkeessa ovat mukana HY+ Oy, Hämeen ammattikorkeakoulu, Invalidiliitto ry ja Kynnys ry. Hankkeen tavoitteena on löytää vammaisten työllistymistä koskevalle tiedolle uusi, elämyksellinen ja voimaannuttava esitystapa verkossa sekä laaja-alaistaa vammaisten korkeakouluopiskelijoiden ohjauksessa käytettävää tietoa. Verkkopalvelun kehittämisen tueksi oli tarpeen tehdä selvitys vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työelämätarpeista ja -haasteista. Itseni ja Kynnys ry:n puolesta kiitän mahdollisuudesta toimia tämän tehtävän toteuttajana.

Muchas gracias Jari Klemetille työstä selvityksen eteen. Kiitos myös Katalin Fodor-Latvalle avusta. Kiitos kuuluu lisäksi Matti Laitiselle työn kommentoinnista. Kiitokset kuuluvat edellisten lisäksi koko Tarinoista voimaa -hankkeen työryhmälle arvokkaista ajatuksenvaihdoista. On ollut ilo olla rakentamassa piirun verran parempaa maailmaa, meille kaikille.

Turussa 4.8.2017

Annina Heini

2 JOHDANTO

”Työllä on iso merkitys päivien rytmin, itsensä kehittämisen ja joukkoon kuulumisen kannalta. Työllistyminen pikulleen koulutusta vastaaviin töihin ja työssä oppiminen ja hyvin pärjääminen on kokonaisvaltainen onnistumisen kokemus.” (Selvityksen kyselyn vastaaja, 2017)

Työ tuo aikuiselle ihmiselle monenlaisia yhteiskuntaan osallistumisen mahdollisuuksia. Se on myös ihmisoikeus. Työelämään osallistumisen tulisivat olla kaikkien oikeus. Tästä huolimatta vammaisten henkilöiden yhdenvertainen osallisuus työelämään ja palkkatuloihin ei yhteiskunnassamme toteudu pientä joukkoa lukuun ottamatta. Myös korkeakoulutettujen vammaisten työllisyydessä on edelleen paljon kehitettävää. Monet suositukset, projektit ja ohjelmat painottavat, että vammaisten henkilöiden työllisyyden edistäminen on tärkeää, mutta silti vaikuttaa siltä, ettei edistystä juuri tapahdu. Valtiosääntöoikeuden professorin Pauli Rautiaisen (2017) mukaan vammaisten henkilöiden korkea työttömyysaste johtuu osittain siitä, että jopa työkykyisten vammaisten henkilöiden kohdalla on keskitytty sosiaalihuollon näkökulmaa painottavaan kompensatiopolitiikkaan eikä työssäkäyntiä ole asetettu tavoitteeksi saati että sitä olisi vaadittu. Tällöin myöskään työllistymistä ei tueta.

Vammaisten henkilöiden työllisyyskysymykset ja niihin liittyvät ongelmakohdat ovat olleet ajan saatossa esillä monella tutkijalla ja taholla (ks. esim. Haarni 2006). VAMPO - Vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2010–2015¹ listasi viisi ehdotuskokonaisuutta, joista yksi oli vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta, jossa vammaisten henkilöiden työllisyyden parantaminen on keskiössä. Kuitenkin yhdenvertaisuusvaltuutetun juuri julkaiseman selvityksen mukaan Vammaisten syrjäntäkokemuksista arjessa (Oikeusministeriö 2016) syrjäntä työelämässä on yleistä, vaikka koulutustaso on hyvä. Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnissä Osatyökykyiset työelämään -kärkihanke, jonka tavoitteena on, että osatyökykyiset henkilöt jatkavat työelämässä tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille.

Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeessa (Pietilä ja Laitinen 2016) tuli esille, ettei työelämä aina avaudu vammaisille henkilöille koulutuksesta huolimatta, mutta onnistumisiakin on. Onnistumiset olisi tärkeä saada esille ja löytää ne kriittiset pisteet, jotka haittaavat vammaisten henkilöiden työllistymistä. Myös nuorten vammaisten työllistymiskokemuksia Tampereella selvittäneen Janna Maulan (2014, 14) mukaan vammaisen työtä hakeva nuori tulkitaan usein hänen

¹ Sosiaali- ja terveysministeriö (2010), Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle – Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4.

rajoitteestaan syntyneiden vanhanaikaisten ennakkoluulojen pohjalta työkyvyttömäksi. Tällaisten ennakkoluulojen rikkomiseksi tarvitaan positiivisia vastatarinoita, joissa etukäteen marginalisoitu työnhakija saa omien taitojensa mukaisen mahdollisuuden toimia työelämän kautta yhteisön yhdenvertaisena jäsenenä. Tämän mahdollistamiseksi tarvitaan vammaisen henkilön työnhaku- ja palkkaamisprosessia helpottavaa tietoa. Elina Ekholmin ja Antti Teittisen (2014, 77, 86-87) haastattelemat nuoret ja heidän mahdolliset työnantajansa toivoivat, että tietoa vammojen erilaisuudesta ja niihin liittyvistä työllistymismahdollisuuksista tukimuotoineen olisi laajasti tarjolla. Haastatteluissa toivottiin mm. internetiin koottua materiaalipakettia, joka sisältäisi tietoa työllistymisestä niin vammaisen työnhakijan, työnantajan kuin TE-toimiston näkökulmasta. Myös työllistymiseen liittyvistä myönteisistä kokemuksista tulisi mallintaa hyväksi koetut toimintatavat, jotka muuttuisivat työn saantia edistäviksi käytännöiksi. Niiden levitessä Suomen työpaikoilla erillisistä projekteista päästäisiin vähitellen siihen, että työssäkäyvä vammaisen on luonnollinen osa työelämän arkea. Silloin kaikkia työntekijöitä voitaisiin arvostaa vamman sijasta heidän ammattitaitonsa vuoksi.

Tarinoista voimaa -hanke keskittyy vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen helpottamiseen kehittämällä verkkopalvelun työllistymisen tueksi. Sitä varten on tarpeen koota tietoa vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymiseen liittyvästä tilanteesta. Lähteinä tässä selvityksessä on käytetty aiheesta saatavaa kirjallisuutta ja selvitystä varten toteutettuja kyselyjä. Selvityksessä tarkastellaan vammaisten henkilöiden työllistymistä ensin tilastojen valossa. Tämän jälkeen käsitellään työllistämiseen ja työssäkäynnin tukemiseen liittyvää lainsäädäntöä ja tukimuotoja. Seuraavassa kappaleessa tuodaan esille vammaisten henkilöiden työllistymisen taustalla vaikuttavia tekijöitä, kuten rakenteellisia seikkoja ja asenneilmapiiriä, johon liittyy myyttejä ja ennakkoluuloja sekä vammaisten korkeakouluopiskelijoiden että työnantajien taholta. Tämän jälkeen tarkastellaan kyselyiden tuloksia vammaisten korkeakouluopiskelijoiden ja korkeakoulutettujen työelämässä olevien kokemuksista ja näkemyksistä. Selvityksessä esitetään lopuksi vammaisten korkeakoulutettujen työelämään pääsyä edistäviä ratkaisuja ja sitä, mitä seikkoja olisi hyvä nostaa esille Tarinoista Voimaa -hankkeessa kehitettävässä verkkopalvelussa.

3 TILASTOJEN KERTOMAA

Vammaisten nuorten ammattivalikoima on laajentunut ja yhä useammalla on ammatti- tai korkeakoulututkinto. Ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen on kuitenkin vammaisille nuorille usein hitaampaa ja vaikeampaa kuin vammattomille (STM, VAMPO 2010, 52).

Määrältään vammaiset nuoret eivät ole pieni ryhmä. Vuonna 2014 vammaistukea sai 16–34-vuotiaista 4694 nuorta. Kansaneläkettä saavia 16–29-vuotiaita oli 21 323 henkilöä ja täyden kansaneläkkeen saajia heistä oli 18 791. (Kansaneläkelaitos 2014.) Näiden lukujen perusteella vammaisten nuorten ja nuorten aikuisten määrä on vähintään 26 000. Todennäköisesti kaikki vammaiset nuoret eivät ole hakeneet vammaistukea tai eläkettä, joten tosiasiallinen luku on suurempi. Vammaisuuksien saamisen kriteerit ovat myös kohtuullisen tiukkoja, joten lievemmin vammaiset henkilöt eivät välttämättä tilastoidu mihinkään rekisteriin.

Vain pieni osa vammaisista korkeakouluopiskelijoista saa erillistä Kelan tukea korkeakouluopintoihin, vaikka määrä on kasvussa. Vuonna 2012 Kela tuki ammatillisena kuntoutuksena 814 nuoren korkeakouluopintoja (Kelan kuntoutustilasto 2015, 45). Luku on korkeampi kuin esimerkiksi vuonna 2012, jolloin tukea sai vain 677 henkilöä.

Erikseen vammaisten korkeakouluopiskelijoiden tarkkaa määrää on mahdoton sanoa, mutta suuntaa antaa se, että Suomen tuloksia esittelevässä Euroopan korkeakouluopiskelijoiden sosiaaliset ja taloudelliset olot -raportissa esitetään Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa vammaisten opiskelijoiden osuudeksi yhteensä lähes kuusi prosenttia kaikista opiskelijoista (Opetusministeriö 2009, 4). Kaikkiaan korkeakouluopiskelijoita on Suomessa tilastokeskuksen (2017) mukaan ollut vuosien ajan noin 300 000. Tästä voisi päätellä, että vammaisten korkeakouluopiskelijoiden määrä on noin 18 000. Oma kysymyksensä on lukujen pohjana käytetty vammaisuuden määrittelmä.

Vammaisten henkilöiden työllisyydestä on erilaisia kotimaisia ja kansainvälisiä tilastoja. Tarkkaa kuvaa on mahdotonta saada, sillä vammaisista henkilöistä ei ole olemassa kansallista tai kansainvälistä suoraa rekisteriä. Lisäksi rekisteriaineistot ovat osittain päällekkäisiä ja tilastot vammaisten henkilöiden työllisyydestä ovat ristiriitaisia johtuen vammaisuuden määrittelystä. Esimerkiksi Kansainvälisen taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) Suomea koskevissa tilastoissa kaikista työikäisistä noin 21 %:lla oli jokapäiväistä elämää haittaava vamma tai sairaus (OECD 2010, 22), kun taas Eurobarometrissä (2009) vain 2 % vastanneista koki olevansa vammaisen henkilö.

Jotain vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistilanteesta kansainvälisissä mittauksissa kertoo OECD:n tilasto. Siinä Suomi sijoittuu sijalle 17. alle 50 %:n työllistymisasteellaan, joka on heikoin tulos Pohjoismaista. Tilaston kärjessä ovat Ruotsi ja Islanti yli 60 % työllistymisasteella (OECD 2010, 51.) Tätä tilastoa tulkittaessa on hyvä muistaa, että siinä on huomioitu vammaisten henkilöiden lisäksi henkilöt, joilla on jokapäiväiseen elämään vaikuttava sairaus. Se selittää muita tilastoja huomattavasti korkeammat työllisyysasteet. Suomalaisten arvioiden mukaan työikäisten vammaisten työllisyysaste on kokonaisuudessaan vajaat 20 % (esim. Parrukoski ja Karjalainen 2009).

Vuonna 2002 vammaisten henkilöiden työllisyysaste oli vain 3,2 % niiden kohdalla, jotka saivat 100 %:n invalidivähennyksen (Linnakangas, Suikkanen, Savtschenko & Virta. 2006, 33.) Vaikka luku on yli 15 vuoden takainen, ei ole aihetta epäillä tilanteen suuresti muuttuneen.

Vuonna 2007 valtakunnallinen vammaisneuvosto ja VATES-säätiö kiinnittivät huomiota vaikeavammaisten henkilöiden huonoon työllisyystilanteeseen. Kelan tilastoissa oli tuolloin noin 11 000 korotettua- tai erityisvammaistukea tai eläkkeensaajan hoitotukea saavaa työikäistä henkilöä. Nämä henkilöt voitiin tukiensa perusteella katsoa vaikeavammaisiksi henkilöiksi. Heistä vain noin 800 oli työelämässä, eli vajaat kymmenen prosenttia. Kelan tilastoissa oli myös noin 1000 korkeakoulutuksen saanutta vammaista henkilöä, jotka olivat työelämän ulkopuolella. (VANE 2007.) Vastaavasti Tilastokeskuksen mukaan koko maassa vuonna 2007 korkeasti koulutettujen työttömyysaste oli vain 4,3 %².

Yhdenvertaisuusvaltuutetun raportistakin (Oikeusministeriö 2016) kävi ilmi, että vammaisten henkilöiden työssäkäyntiaste oli kohtuullisen matala, vaikka vastaajista noin 39 %:lla oli korkeakoulutus³. Raportin mukaan vain noin 18 % vastaajista (n=96) ilmoitti olevansa palkkatyössä ja reilut 12 % toimi yrittäjänä. Lähes puolet (45,4%) vastaajista oli eläkkeellä.

Ikävien tilastojen ohella kannustava tutkimustulos näkövammaisten henkilöiden osalta on, että 61,4 % vähintään kandidaattitason tutkinnon suorittaneista ja 34,2 % alemman korkea asteen suorittaneista oli työelämässä ja he toimivat koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. (Ojamo 2015, 47.) Voidaan arvella, että tämä korreloisi hieman myös muiden vammaryhmien kanssa. Koulutuksella voidaan siis katsoa olevan merkitystä työllistymisen kannalta, kuten myös monet vammaiset nuoret arvioivat Ekholmin ja Teittisen (2014, 34) tekemissä tutkimushaastatteluisa. Tästä huolimatta työllisyyslukuissa olisi reippaasti parantamisen varaa.

² http://www.stat.fi/til/tyokay/2007/tyokay_2007_2009-05-28_tie_002.html.

³ Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2014 korkeakoulutus oli vain noin 30 %:lla koko väestöstä.

4 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ JA TUKIMUODOT

Lainsäädännössä työllisyyden yhdenvertaisuuden keskiössä ovat perustuslaki, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sekä yhdenvertaisuuslaki. Erilaiset työllistymisen tukimuodot ovat joillekin ratkaisevan tärkeitä. Sekä työelämään pääsemiseksi että työelämässä olemisen tukemiseksi on olemassa kohtuullisen paljon tukipalveluita. Näistä sekä opiskelijan, vastavalmistuneen että työnantajan on hyvä olla tietoisia. Myös vammaispalveluilla on joillekin henkilöille oma merkityksensä työllistymisen mahdollistajana. Palkkatöiden ohella yrittäjyys voi olla joillekin sopiva työllistymisen muoto.

4.1 PERUSTUSLAKI JA YK-SOPIMUS

Suomen perustuslain (1999/731) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaate sisältää mielivallan kiellon ja vaatimuksen samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Yhdenvertaisuutta koskevaa säännöstä täydentää syrjintäkielto. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäsäännöksellä ei ole kielletty kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä, mutta erilainen kohtelu on voitava perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Säännös ei estä esimerkiksi niin sanottua positiivista erityiskohtelua eli sellaisia toimia, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseen.⁴

Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta, edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Velvollisuus edistää työllisyyttä kuuluu julkiselle vallalle, joka kattaa valtion, kunnat, kuntayhtymät sekä ns. välilliset julkishallinnon toimijat (esim. yksityiset toimijat, joille on siirretty viranomaiselle kuuluva tehtävä). (Tuori 1996, 849.)

YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista⁵ 27. artikla koskee kattavasti oikeutta työhön ja työllistymiseen. Vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa ympäristössä, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Sopimusosapuolena Suomi on nyt entistä painokkaammin velvollinen edistämään vammaisten henkilöiden asemaa työmarkkinoilla. Artiklan mukaan sopimusosapuolten on muun muassa edistettävä vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä, edetä työuralla, toimia yrittäjänä ja

⁴ HE 19/2014 eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (yleisperustelut, luku 2.1).

⁵ Suomen YK-liitto (2015). http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

tukea sellaisia toimia, joiden tarkoituksena on työllistää vammaisia henkilöitä julkisella sektorilla, edistää heidän työllistymistään yksityisellä sektorilla ja varmistaa, että vammaisia henkilöitä varten tehdään työpaikoilla kohtuulliset mukautukset. Vammaisten nuorten kannalta keskeisiä ovat erityisesti ne artiklan kohdat, joissa painotetaan ammatinvalinnanohjausta, koulutus- ja työllistymispalveluja sekä tarvetta kohtuullisiin mukautuksiin, jotta vammaiset henkilöt voisivat työllistyä ja edetä urallaan.

4.2 YHDENVERTAISUUSLAKI JA SYRJINTÄ

Työelämän tasa-arvoa tukee edellä olevien lisäksi myös yhdenvertaisuuslaki (2014/1325) ja tätä lakia koskeva hallituksen esitys⁶. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa eli se koskee esimerkiksi viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslailla turvataan perustuslaissa ja kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa tarkoitettua suojaa syrjinnältä. Toisin sanoen sillä turvataan perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, ohje tai käsky syrjiä, sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu työsuhteessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, ei ole syrjintää (9 §).

Yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä.

⁶ HE 19/2014 eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. (yleisperustelut luku 4.1, yksityiskohtaiset perustelut luku 1.)

7 §:n mukaan työnantajan tehtävä on arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittää työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö ja voimavarat huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä työyhteisön ja työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline monimuotoistuvassa työelämässä. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa sekä työntekoon liittyviä velvollisuuksia määritettäessä olisivat aidosti syrjimättömiä.⁷

Mukautukset

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Hallituksen esityksessä⁸ tarkennetaan kohtuullisten mukautusten merkitystä ja niiden myöntämistä. Mukautukset edistävät YK:n vammaisten henkilöiden yleissopimuksenkin edellyttämällä tavalla vammaisten henkilöiden täysimääräistä ja tehokasta osallistumista yhteiskuntaan. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan tarvittaessa yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Mukautukset ovat luonteeltaan tapauskohtaisia ja niiden tulee vastata kyseisessä konkreettisessa tilanteessa vammaisen henkilön tarpeisiin.

Mukautusten tulee olla tarkoituksenmukaisia ja turvallisia, ja ne tulee toteuttaa kohtuullisessa ajassa mukauttamispyyntön esittämisestä siten, että ne vastaavat vammaisen henkilön tarpeita. Työelämässä mukautukset voivat kohdistua esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä opastuksen järjestämiseen. Käytännössä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi voi mukautuksena olla erilaisia tietoteknisiä ratkaisuja. Myös työntöön mahdollistaminen työaikajärjestelyillä voi joissakin tilanteissa olla kohtuullinen mukautus. Työnantajan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, minkälaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia ja siten asianmukaisia ja kohtuullisia.

⁷ HE 19/2014, yleisperustelut luku 4.1, yksityiskohtaiset perustelut luku 1.

⁸ HE 19/2014, yksityiskohtaiset perustelut, luku 1.

Työelämässä mukautusten kohtuullisuuden arviointiin vaikuttaa myös palvelussuhteen kesto. Työnantajalle voidaan pitkään jatkuneen palvelussuhteen perusteella asettaa pidemmälle meneviä velvollisuuksia mukautusten tekemiseen kuin lyhytkestoisissa palvelussuhteissa. Huomioon on otettava mukautuksia varten julkiselta vallalta tai muualta mahdollisesti saatavissa oleva tuki. Vaikka tukea ei olisikaan saatavissa, mukautus ei sinällään ole kohtuuton. Kohtuulliset mukautukset ovat tyypillisesti pienimuotoisia muutoksia esimerkiksi toimintatavoissa. Mukautusten kohtuullisuuden arviointiin vaikuttaa myös esimerkiksi työnantajan mahdollisuus tehdä mukautuksia. Työnantajasta johtumattomat ulkoiset rajoitukset mukautusten tekemiseksi eivät kuitenkaan poista kokonaan velvollisuutta toteuttaa mukautuksia vaihtoehtoisilla tavoilla.

Vammaisen henkilön mahdollisesti tarvitsemat mukautukset eivät työntekijää haettaessa saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tarpeen vuoksi on syrjintää. Työnantajan on pyynnöstä annettava kirjallinen selvitys vammaiselle henkilölle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai harjoittelupaikkaa hakiessaan taikka työsuhteessa. Syrjintää epäilevän ei tarvitse esittää työnantajalle selvitystä epäilyksensä perusteista.

Todistustaakka työnantajalla

Kun henkilö haluaa panna vireille tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa syrjintää koskevan asian, on hänen esitettävä selvitys niistä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos vireillepanijan esittämien tai muiden esiin tulleiden seikkojen perusteella voidaan olettaa, että syrjintäkieltoa on rikottu, vastapuolen on osoitettava, ettei näin ole tapahtunut. Ensisijaisesti vireillepanijan on esitettävä sellaista näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa, että syrjintäkieltoa on rikottu. Pelkkä väite tai epäily syrjinnän rikkomisesta ei riitä. Täyttää näyttöä syrjinnästä ei kuitenkaan edellytetä, vaan riittävää on, että tuomioistuimelle tai muulle asiaa käsittelevälle viranomaiselle syntyisi esille tulleiden seikkojen valossa olettava syrjivästä menettelystä. Vastapuolen olisi tämän oletuksen kumoamiseksi esimerkiksi selvitettävä, että erilainen kohtelu on perustunut hyväksyttävään perusteeseen.⁹

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva erityislainsäädäntö

Työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vastaava syrjinnän kieltö löytyy kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista¹⁰, valtion

⁹HE 19/2014, yksityiskohtaiset perustelut luku 6.

¹⁰ 11.4.2003/304

virkamieslaista¹¹, Suomen Pankin virkamiehistä annetusta laista¹², eduskunnan virkamiehistä annetusta laista¹³ ja merityösopimuslaista¹⁴.

Palkattoman harjoittelun ja työelämän välinen ero

Opiskelijan on hyvä tiedostaa ero palkattoman harjoittelun ja työelämän välillä. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) mukaan koulutukseen liittyvän työssäoppimis- tai harjoittelujakson aikana opiskelija ei ole työsuhteessa sen järjestäjään eikä koulutuspalvelun tuottajaan, elleivät opiskelija ja työssäoppimis- tai harjoittelujakson järjestäjä ole toisin sopineet. Koulutuspalvelun tuottaja, työssäoppimis- tai harjoittelujakson järjestäjä ja opiskelija tekevät työssäoppimis- tai harjoittelujaksosta määräaikaisen kirjallisen sopimuksen. Sopimuksessa on lisäksi sovittava ohjauksesta vastaavasta opettajasta sekä ohjauksen toteuttamistavasta ja kestosta. Työssäoppimis- tai harjoittelujakson järjestäjä vastaavat kuitenkin opiskelijan työturvallisuudesta. Silloin kun harjoittelusta maksetaan palkkaa, voidaan sen katsoa täyttävän työn tunnusmerkin. Tällöin noudatetaan työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä myös syrjinnän osalta.

4.3 TYÖLLISTÄMISTÄ TUKEVAT PALVELUT

4.3.1 Työllistymisen tukimuodot

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus voi olla ammatinvalinnanohjausta, perus-, jatko- tai ammatillista koulutusta, kuntoutustutkimusta, työ- ja koulutuskokeiluja, työhön valmennusta, työvoimaneuvontaa ja työhön sijoitusta, elinkeinotukea sekä työhön tai opiskeluun liittyviä apuvälineitä ja työolosuhteiden järjestelytukea. Ammatillista kuntoutusta järjestävät työeläkelaitokset, työhallinto, Kela ja vakuutuslaitokset.¹⁵

Työeläkelaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta niille työntekijöille ja yrittäjille, jotka ovat kiinnittyneet työelämään ja joille on siten kertynyt eläkettä. Työhallinto järjestää ammatillista kuntoutusta omille asiakkailleen ja Kela niille, jotka eivät saa kuntoutusta muualta. Kela järjestää ammatillista kuntoutusta henkilöille, joiden työ- tai opiskelukyky ja ansiomahdollisuudet ovat olennaisesti heikentyneet sairauden, vian tai vamman vuoksi. Kohderyhmään kuuluvat esimerkiksi

¹¹ 19.8.1994/750

¹² 30.12.1998/1166

¹³ 19.12.2003/1197

¹⁴ 17.6.2011/756

¹⁵ <http://www.opioppimaan.fi/opioppimaan/oppimisen-tueksi/kuntoutus/ammattillinen-kuntoutus>

vakiintunutta työuraa vailla olevat nuoret ja pitkään työelämästä poissaolleet. Kela järjestää myös kuntoutuspsykoterapiaa, vaativaa lääkinällistä kuntoutusta ja harkinnanvaraista kuntoutusta.¹⁶

Kansaneläkelaitoksen työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus on korvannut 1.1.2017 alkaen työkokeilun, työhönvalmennuksen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen. Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa on kolme vaihtoehtoista palvelulinjaa: työkokeilu, työhönvalmennus sekä näiden yhdistelmä.¹⁷

Vakuutusyhtiöt järjestävät puolestaan ammattitaitoihin ja tapaturmiin liittyvää ammatillista kuntoutusta.¹⁸ Tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöt järjestävät ammatillista kuntoutusta, kun kuntoutustarpeen syynä on työtapaturma, ammattitauti tai liikennevahinko. Tapaturmavakuutus vastaa sekä tapaturmissa vammautuneiden että ammattitautiin sairastuneiden ja liikennevakuutus liikennevahingossa vammautuneiden kuntoutuksen korvaamisesta.¹⁹

Työkokeilu

Työkokeilun tavoitteena on selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle ja uralle tai tukea paluuta työmarkkinoille. Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi silloin, kun henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan tai ammatin vaihtoa. Jos henkilö on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta, työkokeilun tavoitteena on selvittää, minkälaista tukea hän tarvitsee päästäkseen takaisin työhön.²⁰

TE-palveluiden järjestämän työkokeilun kesto on enintään 12 kuukautta, josta enintään kuusi kuukautta samalla järjestäjällä tai jos työkokeilun järjestäjänä on kunta, enintään kuusi kuukautta samoissa tehtävissä.²¹ TE-palveluiden työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö (esim. kunta tai yhdistys), säätiö, valtion virasto tai laitos taikka työpaja.²² Kelan järjestämä työkokeilu kestää 3-6 kuukautta ja se voi jatkua työhönvalmennuksena.²³ Myös työeläkeyhtiöt järjestävät työkokeilua.

Työhönvalmennus

TE-palvelut voi tarjota henkilöasiakkaalle valmennusta työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa. Palvelun enimmäiskesto on 50 tuntia työllistyjää kohden 12

¹⁶https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/kuntoutus_koulutus/amatillisen-kuntoutuksen-jarjestaminen/

¹⁷ <http://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>

¹⁸ <http://www.opioppimaan.fi/opioppimaan/oppimisen-tueksi/kuntoutus/amatillinen-kuntoutus>

¹⁹https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/kuntoutus_koulutus/amatillisen-kuntoutuksen-jarjestaminen/

²⁰ http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ ja_saannokset/index.html

²¹ Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki 28.12.2012/916, 4 luvun 6 §.

²² <https://sosiaaliturvaopas.fi/tyo/>

²³ <http://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>

kuukauden aikana.²⁴ Kelan järjestämä työhönvalmennus kestää 3–21 kuukautta. Kelan työkokeilun ja työhönvalmennuksen yhdistelmä kestää 6-26 kuukautta.²⁵ Myös työeläkeyhtiöt järjestävät työhönvalmennusta.

Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jota TE-toimisto voi käytettävissään olevien määrärahojen puitteissa myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin.²⁶ Palkkatuki on rahallinen korvaus siitä, että työnantaja saattaa joutua käyttämään tavallista enemmän aikaa työntekijän työnohjaukseen. Jos palkkatuki myönnetään sillä perusteella, että työttömän vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaa hänen työsuoritukseensa tarjotussa tehtävässä, tuki on enintään 50 % palkkauskustannuksista. Vamman perusteella myönnetyn tukijakson kesto on enintään 24 kuukautta kerrallaan.²⁷

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi saada TE-palveluilta työolosuhteiden järjestelytukea²⁸, jos työhön palkattavan tai työssä jo olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita (enintään 4000 euroa henkilöä kohden), muutostöitä työpaikalla (enintään 4000 euroa) tai apua työssä toiselta työntekijältä (enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan; tukea maksetaan kuukausittain jälkikäteen 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien perusteella).²⁹ Myös tapaturma- ja liikennevakuuttajat voivat myöntää kohtuulliset kustannukset.³⁰

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP)

Kun työttömyys on pitkittynyt ja työnhakija tarvitsee tukea työllistymiseen, TE-toimisto tai kunnan sosiaalitoimi voi ohjata asiakkaan työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP-palvelun) piiriin, jossa asiakas saa TE-toimiston, kuntien ja Kelan työllistymistä edistäviä palveluja yhdestä paikasta.³¹

²⁴ Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki 2012/916, 4 luvun 4 § sekä valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/1073, 8 §.

²⁵ <http://www.kela.fi/tyohonvalmennus>

²⁶ Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki 28.12.2012/916, 7 luvun 1 §

²⁷ http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/palkkatuki/index.html

²⁸ Ks. myös. Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 1346/2002, 7. luku.

²⁹ Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012/1073, 28 §; Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettu laki 2012/916, 10 luvun 3 §.

³⁰ <https://sosiaaliturvaopas.files.wordpress.com/2016/02/sosiaaliturvaopas-2016.pdf>, s. 127-128.

³¹ Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 2014/1369, 1 §.

Nuorisotakuu

Te-palveluiden nuorisotakuu tarjoaa alle 25-vuotiaille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille koulutus-, harjoittelu-, työpaja- tai työpaikan kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta.³²

Sosiaaliset yritykset

Sosiaaliset yritykset tarjoavat työntekomahdollisuuksia esimerkiksi henkilöille, joiden vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä. Työ- ja elinkeinoviranomainen voi valtion talousarvion rajoissa myöntää tukea sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen, jos sosiaalisen yrityksen elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Tukea voidaan myöntää myös muulle yhteisölle tai säätiölle sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseen ja kehittämiseen. Sosiaaliselle yritykselle voidaan myöntää palkkatukea.³³

Sosiaalisten yritysten tarkoituksena on luoda työpaikkoja erityisesti osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille henkilöille. Sosiaalinen yritys ei yrityksenä poikkea muista yrityksistä. Se tuottaa tavaroita ja palveluja markkinoille ja tavoittelee voittoa kuten muutkin yritykset. Sosiaalinen yritys voi toimia millä toimialalla tahansa. Se maksaa kaikille työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaisen palkan ja se on aina merkitty kaupparekisteriin. Erona muihin yrityksiin on, että sosiaalisen yrityksen työllistämistä työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaakuntoisia tai yhteensä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä. Lisäksi yrityksen tulee olla merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. Vain tähän rekisteriin merkitty yritys saa liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan käyttää sosiaalisen yrityksen nimeä ja tunnusta.³⁴

Tukimuodot on koottu lyhyesti alla olevaan taulukkoon:

³² <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html>

³³ Laki sosiaalisista yrityksistä 2003/1351, 3 §.

³⁴ <http://tem.fi/sosiaaliset-yritykset>

	Mistä hakea	Kesto/määrä tms.	Sisältö
Ammatillinen kuntoutus	Kela, Työeläkelaitokset, Työhallinto, Vakuutuslaitokset	Vaihtelee yksilöllisesti. TE-toimisto: määrärahasidonnaista	Hyvin eri tyyppistä
Työkokeilu	Työhallinto (Te-palvelut), Kela Työeläkeyhtiöt	TE-toimisto: enint.12 kk, josta enint. 6 kk samalla järjestäjällä tai kunnalla 6 kk samoissa tehtävissä Kela: 3-6 kk, voi jatkua työhönvalmennuksena	Selvitetään vaihtoehtoja ammatinvalinnalle/uralle/ tuetaan paluuta työmarkkinoille.
Työhönvalmennus	TE-palvelut, Kela Työeläkeyhtiöt	TE-palvelut: enintään 12 kk/ 50 h /työllistyjä Kela: 3-21 kk (yhdistelmänä työkokeiluun 6-26 kk)	Valmennus työhön sijoittumiseen ja työpaikalla suoritettavaan koulutukseen
Palkkatuki	TE-toimistot	Määrärahojen puitteissa, enint. 50 % palkkakustannuksista /24 kk	Työttömän työnhakijan työllistämisen edistämiseksi
Työolosuhteiden järjestämistuki	TE-palvelut, vakuutusyhtiöt	Työvälineet/kalusteet enint. 4000 e, muutostyöt enint. 4000 e, toisen työntekijän apu 20 h/kk/18 kk Vakuutusyhtiöt: kohtuulliset kustannukset	Työolosuhteiden mukauttamiseen ja järjestämiseen
TYP-palvelu	Jokaisen TE-toimiston alueella kaikissa Manner-Suomen kunnissa	Laaditaan yksilöllisesti monialainen työllistymissuunnitelma.	Työllistymisen tukemista edistävä yhteispalvelu samassa paikassa: TE-toimisto, Kela ja kunta.
Nuorisotakuu	TE-palvelut	Koskee alle 25 v ja 12 kk:n sisällä valmistuneet alle 30 v, toimenpidetakuu alle 3 kk ilmoituksesta	Vastavalmistuneelle koulutus-, harjoittelu-, työpaja tai työpaikka kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta.
Sosiaaliset yritykset	Eri yrityksiä TEM:n ylläpitämässä rekisterissä	Yrityksen työntekijöistä 30 % vajaakuntoisia/ pitkäaikaistyöttömiä	Työpaikkoja erityisesti osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille.

4.3.2 Kunnan vammaispalvelut

Vammaispalvelulain (1987/380) mukaisten vammaispalveluiden toteuttamisesta vastaavat pääosin kunnat³⁵. Vammaiselle henkilölle laaditaan henkilökohtainen palvelusuunnitelma hänen tarvitsemiensa palvelujen ja tukitoimien selvittämiseksi. Keskeisimmät kunnan vammaispalvelut työelämän kannalta ovat henkilökohtainen apu ja kuljetuspalvelu.

Vammaispalvelulain mukaan vaikeavammaisen henkilö³⁶ voi saada myös henkilökohtaista apua työhön tai opiskeluun. Henkilökohtaista apua järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua suoriutuakseen kyseessä olevista toiminnoista eikä avun tarve johdu pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista. Apu voidaan järjestää niin, että vaikeavammaisen henkilö palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan, ostaa avustajapalvelun kunnan antamalla palvelusetelillä, tai saa kunnan järjestämää tai hankkimaa henkilökohtaista apua. Henkilökohtaista apua on myönnettävä työhön siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee.

Kunta järjestää myös kuljetuspalveluja niille vaikeavammaisille henkilöille, joille sairaus tai vamma aiheuttaa erityisiä liikkumisvaikeuksia. Kuljetuspalveluja ja niihin liittyviä saattajapalveluja järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, jolla on erityisiä vaikeuksia liikkumisessa ja joka ei vammansa tai sairautensa vuoksi voi käyttää julkisia joukkoliikennevälineitä ilman kohtuuttoman suuria vaikeuksia. Kuljetuspalveluihin niihin liittyvine saattajapalveluineen kuuluu muun muassa vaikeavammaisen henkilön työssä käymisen ja opiskelun vuoksi tarpeelliset, jokapäiväiseen elämään kuuluvat kuljetukset. Jokapäiväiseen elämään kuuluvia kuljetuksia ovat vaikeavammaisen henkilön asuinkunnan alueella tapahtuvat tai lähikuntiin ulottuvat kuljetukset.³⁷ Työ- ja opiskelumatkat on järjestettävä tarpeen edellyttämässä laajuudessa³⁸.

Työmatkoihin liittyvä lähikuntakäsite on aiheuttanut toisinaan ongelmia. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että keskeistä palvelun myöntämisessä ei ole pelkkä asuinkunnan ja työpaikkakunnan välinen maaraja vaan se, onko kyseisten paikkakuntien välillä tavanomaista tehdä päivittäisiä työmatkoja. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta olisi tärkeää, että vammaiselle työntekijälle mahdollistettaisiin samanlainen liikkuvuus kuin mihin vammattomilla työntekijöillä on mahdollisuus (Virtanen 2008, 68).

³⁵ Ks. tukimuodoista kootusti: <http://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet>

³⁶ Vaikeavammaisen –termi tullaan tulevassa lainsäädännössä luultavasti poistamaan.

³⁷ Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759, 4-5 §

³⁸ Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759, 6 §. Ks. myös: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/liikkuminen/kuljetuspalvelu-ja-saattajapalvelu>

4.3.3 Muita työllistymistä edistäviä palveluja ja keinoja

Apuvälineet

Kela vastaa vaikeavammaisten henkilöiden työssä tai opiskelussa tarvitsemista vaativista ja kalliista apuvälineistä. Apuvälineen myöntämisen perusteena on, että hakija on vaikeavammaisen eli ei vammaan vuoksi selviydy opiskelustaan tai työstään ilman näitä apuvälineitä, tai se olisi kohtuuttoman raskasta. Kela huomioi apuvälineiden myöntämisessä, millaisissa opinto- tai työolosuhteissa hakija työskentelee ja mitä vaatimuksia ne asettavat hänelle. Apuvälineitä ovat esim. tekniset erityislaitteet kuten suurennuslaitteet (lukutelevisio), piste- ja isonäytöt sekä atk-laitteistot. Kela myöntää apuvälineitä myös osana harkinnanvaraista kuntoutusta, kun ne ovat välttämättömiä sairauden tai vammaan takia työssä selviytymisessä. Tällaisia apuvälineitä ovat esim. erikoistyötuolit ja erikoisvalaisimet.³⁹

Tulkkauspalvelut

Oikeus tulkkauspalveluun on henkilöllä, jolla on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma ja joka vammaansa vuoksi tarvitsee tulkkausta työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen. Lisäksi edellytyksenä on, että henkilö kykenee ilmaisemaan omaa tahtoaan tulkkauksen avulla ja hänellä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino. Tulkkauspalvelua on järjestettävä siten, että kuulonäkövammaisella henkilöllä on mahdollisuus saada vähintään 360 tulkkaustuntia ja kuulo- tai puhevammaisella henkilöllä vähintään 180 tulkkaustuntia kalenterivuoden aikana. Tulkkauspalvelua järjestetään enemmän, jos se on asiakkaan yksilölliset tarpeet huomioon ottaen perusteltua. Tulkkauspalvelun järjestää Kela.⁴⁰

Autoveron huojennus

Niillä, joiden liikunta- tai näkövammasta aiheutuva pysyvä haitta-aste on autoverolaissa mainitun suuruinen, on oikeus autoveron huojennukseen. Huojennus koskee vain Suomessa ensi kertaa rekisteröitävää autoa.⁴¹

³⁹ <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/apuvälineet/apuvälinepalvelujen-tyonjako>. Ks. myös: <http://www.kela.fi/apuvälineet>.

⁴⁰ Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 2010/133, 5-6 §, ks. myös: <http://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelut>.

⁴¹ Autoverolaki 1994/1482, 51 §.

4.3.4 Yrittöjyys

Elinkeinotuki yrityksen perustamiseksi

Elinkeinotuen tarkoitus on tukea sairaan tai vammaisen yrittäjän tai ammatinharjoittajan työn aloittamista sekä työvälineiden hankintaa. Jos henkilöllä on jo toiminnassa oleva yritys, hän voi saada tukea työvälineiden hankintaan, jos ne tulevat henkilökohtaiseen käyttöön ja ovat sairauden tai vamman takia tarpeellisia työn suorittamisessa. Elinkeinotuen määrä perustuu tarpeellisuus- ja kohtuullisuusharkintaan. Se on Kelan myöntämänä enintään 80 % hyväksytystä kustannusarviosta. Suurin mahdollinen elinkeinotuki on 17 000 euroa.⁴² Elinkeinotukea myöntävät myös työeläkeyhtiöt osana ammatillista kuntoutusta.⁴³

Arvonlisäverovapautus

Korkeakoulutetuille henkilöille arvonlisäverovapautus ei ole kovin keskeinen, sillä laki on vanha ja kohdistuu ainoastaan tavaraan liittyvään työsuoritukseen. Sokea tai vaikeavammainen yrittäjä, jonka työ- ja toimintakyky on alentunut vähintään 70 prosenttia, ei ole arvonlisäverovelvollinen, jos hän myy itse valmistamiaan tavaroita tai itse suorittaa tavaraan kohdistuvia työsuorituksia.⁴⁴

Vammaisten yrittäjyyteen liittyviä ongelmia

Työolosuhteiden järjestelytuki on tarkoitettu työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työnteon edistämiseksi. Vammaisen yrittäjän kannalta ongelmallista on se, että vaikka hän saisi järjestelytukea vammaisen työntekijänsä työnteon edistämiseksi, hän ei suppean tulkinnan mukaan itse saa järjestelytukea omaan käyttöönsä (Virtanen 2008, 52).

Työmatkojen osalta ongelma on se, että toisen palveluksessa oleva vammaisen työntekijä saattaa saada työmatkatukea työnantajalta, mutta yrittäjällä ei ole aina katsottu olevan mahdollisuutta saada kuljetuspalveluja. Tulkintaongelma on liittynyt työmatkan ja asiakkaan luokse tehtävän matkan väliseen eroon. Kun vammaisella yrittäjällä on kiinteä työpaikka, työpaikan ja kodin välinen matka kuuluu kuljetuspalvelujen piiriin. On esitetty, että asiakaskäyntimatka puolestaan ei tähän kuuluisi, koska kunnan velvollisuus ei olisi tukea yritystoimintaa. Vammaisella yrittäjällä kuljetuspalvelu saattaa kuitenkin olla ainoa keino päästä harjoittamaan ammattiaan. Oikeuskäytännössä on sittemmin katsottu, että lain soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, tehdäänkö työtä yrittäjänä

⁴² <http://www.kela.fi/elinkeinotuki>

⁴³ esim. Työntekijän eläkelaki 2006/395, 26 §, Yrittäjän eläkelaki 2006/1272, 23§, Maatalousyrittäjän eläkelaki 2006/1280, 43 §.

⁴⁴ Laki vammaisille yrittäjille myönnettävistä veronhuojennuksista 1995/1393, 1 §; Arvonlisäverolaki 1993/1501, 60 §.

vai palkansaajana, eikä yksittäisen vaikeavammaisen henkilön työssäkäyntiin liittyvä sosiaalinen avustus ole kiellettyä valtion tukea yritykselle.⁴⁵

5 VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työllistymisen taustalla on rakenteellisia ja asenneilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Rakenteelliset tekijät liittyvät koulupolkuun, esteettömyyteen, tiedon puutteeseen ja tukijärjestelmän toimivuuteen. Asenneilmapiiri on pitkälti myyttien ja ennakkoluulojen täyttämää. Tästä huolimatta työnantajien asenteista on myös positiivisia tutkimustuloksia ja nuorilla on myös uskoa valoisaan tulevaisuuteen työelämässä.

5.1 RAKENTEELLISET TEKIJÄT

5.1.1 Vammaisten opiskelu

Yleensä koulutus parantaa tulotasoa ja helpottaa työllistymistä. Tästä johtuen kouluttautuminen olisi erityisen tärkeää vammaisilla henkilöillä. Kuitenkin erityisesti niillä henkilöillä, joilla on 100 %:n invaliditeetti, koulutustaso jää keskimäärin muuta väestöä alhaisemmaksi. (Linnankangas ym. 2006, 5; Mattila 2014, 8.) Yhdeksi syyksi on arveltu sitä, että vammaisia henkilöitä ohjataan helposti erityisopetuksen piiriin ja kannustetaan helpommin vain toisen asteen opintoihin.

Normaali lähikoulu on ollut vammaisten nuorten yleinen valinta aina 1980-luvun alusta lähtien (Ekholm & Teittinen 2014, 32). Tämän ovat mahdollistaneet vammojen erilaisuutta koskevan tiedon asteittainen kasvu ja oppilaitoksissa toimivan henkilökunnan asenteiden muuttuminen opiskelijan erilaisuutta huomioivammaksi. Ennen oppilaitoksissa saatettiin ajatella integraatioperiaatteen mukaisesti, ettei opiskeluympäristön tai oppilaitoksen tarvitse muuttua, vaan rajoitteen omaavan henkilön on itse sopeuduttava. Nykyään vammaa ja opiskelua lähestytään enemmän inklusioperiaatteen mukaan. Siinä oppilaitoksen tai työpaikan on mukautettava työolot sellaisiksi, että myös vammaisen henkilö pystyy muiden tavoin osallistumaan opetukseen tai työntekoon. (Laitinen & Pietilä 2011, 69.)

Elina Ekholmin ja Antti Teittisen (2014) haastattelemilla nuorilla oli vahva käsitys siitä, että pärjätäkseen terveiden ihmisten rakentamassa maailmassa, kannattaa vammaisten henkilöiden itse hakeutua samoihin kouluihin vammattomien ikätoverien kanssa. Monet haastatellut nuoret ajattelivat, etteivät erityisopetuksesta saadut työelämävalmiudet ole yhtä hyvät kuin

⁴⁵ KHO:2009:2

yleisopetuksesta saadut. Keskeinen kysymys Teittisen (2000) mukaan on, vieraannuttavatko erityiskoulun ympäristö ja kulttuuri opiskelijan normaalielämästä ja siinä selviämistä?⁴⁶ Simo Vehmaksen mukaan erityisopetuksen syntyyn ovat vaikuttaneet humanit motiivit: huono-osaisten auttaminen ja suojeleminen. Tästä huolimatta erityiskoulut ovat osallistuneet vammaisten henkilöiden epänormaaleiksi luokitteluun ja kontrollointiin, jossa heidän toimintarajoitteestaan on tehty syy muista eristämiseksi. (Vehmas 2014, 64, 65.)

Tämä ilmiö liittyy laajempaan pohdintaan siitä, estääkö vammaisuuden sosiaalinen konstruktio vammaista henkilöä elämästä omalla tavallaan? Onko vammaisen henkilön jo koulutuksestaan lähtien seurattava ympäröivän kulttuurin hänelle asettamaa vammaisuuden roolia? Vastaavasti yhteisön näkökulmasta ilmiötä pohtien Timo Saloviita (2000, 102) arvelee, että vammaisiin henkilöihin kohdistuva syrjintä työpaikoilla saattaa juontaa juurensa erillisopetukseen. Sen johdosta tavallisessa koulussa opiskeleville lapsille ei synny myönteisiä suhteita vammaisiin henkilöihin eikä vammaisuuteen totuta luonnollisena asiana. Sama epäily heräsi myös vammaisten ja kuurojen henkilöiden työllistymismahdollisuuksia selvittäneen Anna Niemelän (2007, 50) tutkimuksessa.

Vammaisten nuorten käsitystä hyvän koulutuksen ja työharjoittelun merkityksestä työllistymisessä tukee myös Ekholmin ja Teittisen (2014, 34) tutkimus. Matti Laitinen ja Paula Pietilä (2011, 69) ovat pohtineet artikkelissaan suomalaisten korkeakoulujen esteettömyyttä. He määrittelevät esteettömän ympäristön kaikille yhdenvertaiset toiminnan ja olemisen mahdollisuudet sisältäväksi fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaalisesti tilaksi. Yhdenvertainen kohtelu ei kuitenkaan ole kaikissa esteettömyyteen liittyvissä päätöksissä sama asia kuin yhdenmukaisuus. Pikemminkin niissä tulisi ottaa huomioon opiskelijoiden yksilöllistä suoriutumista koskevat erot. Tunnetuin esteettömyyden osa-alue on fyysinen ympäristö. Siinä luentosaleista opaskyltteihin muodostuva opiskeluympäristö on rakennettu kokonaan esteettömäksi. Suuressa kuvassa esteettömyydessä on kyse yksilön ajatteluun ja asenteisiin vaikuttavan yhteisen elämäntavan eli kulttuurin kehittämistä. Niinpä kulttuuriin suuresti vaikuttavissa korkeakoulu-yhteisöissä olisi suotavaa päivittää vanhat esteettömyyttä hidastavat ajattelu- ja toimintatavat esteettömyyttä edistäviin. (Laitinen ja Pietilä 2011, 69, 75.)

Suomessa on tapahtunut hidasta kehitystä aina 1960-luvulta lähtien. Silloin ensimmäiset vammaisopiskelijat saapuivat yliopistoihin ja alkoivat vaatia oikeuksiaan esteettömään opiskeluun. Sitä seurasi vammaisille tasa-arvoisia olosuhteita korkeakouluopiskeluun vaatineen opiskelijajärjestö Kynnys ry:n perustaminen vuonna 1973. Vuonna 2000 voimaan tullut uusi perustuslaki, joka sisälsi vammaan ja terveydentilaan laajennetun syrjintäkiellon (731/1999 6§) aloitti vilkkaan keskustelun korkeakoulujen opiskelu-ympäristön esteettömyyden parantamiseksi. (Laitinen ja Pietilä 2011, 71.)

⁴⁶ Ks. Ekholm & Teittinen 2014, 32-33.

Myös Ekholm ja Teittinen (2014, 75) toteavat, että vuosituhaten vaihteen työvoimapulan seurauksena alkanut työntekijän etnisyyteen liittynyt monimuotoisuuskeskustelu laajeni koskemaan vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua työelämään. Silti vielä vuonna 2005 opetusministeriön tutkimussäätiö Otukselta tilaama selvitys paljasti yksiselitteisesti, ettei yliopistojen toiminnassa otettu esteettömyyttä riittävästi huomioon (Laaksonen 2005).

Myöhemmin Suomen korkeakouluissa ja yliopistoissa on tehty paljon hyvää työtä esteettömyyden edistämiseksi. Merkittävä osa työstä on tapahtunut opetusministeriön rahoittaman hankkeen Esteetön opiskelu korkeakouluissa (ESOK) puitteissa vuosina 2006-2009⁴⁷. Esteettömyystyön hidaste Suomessa on jatkuva resurssien puute. Muihin pohjoismaihin verrattuna esteettömyystyöllä ei ole pysyvää valtion turvaamaa rahoitus pohjaa, vaan se rakentuu korkeakoulujen itsenäisen toiminnan varaan. (Laitinen ja Pietilä 2011, 68, 71-73). Tämä hidastaa korkeakoulujen mukauttamista opiskelijoiden yksilöllisiin esteettömyystarpeisiin. Siitä voi seurata, ettei opiskelija pääse opiskelemaan tahtomalleen alalle ja siten hän ei myöskään vaikuta positiivisesti läsnäolemisellaan korkeakoulun toimintakulttuuriin ja tapaan suhtautua vammaisuuteen. Osana ESOK-hanketta kartoitettiin vuonna 2007 vammaisten henkilöiden ja henkilökunnan syrjintäkokemuksia. Myönteisiä tai kielteisiä kokemuksia löytyi verrattain vähän. Kuitenkin he, joilla oli kielteisiä kokemuksia esteellisestä opintoympäristöstä, korostivat tiedon lisäämisen merkitystä osana myönteisen asenneilmapiirin luomista. (Laitinen ja Pietilä 2011, 72-73.)

Opiskeluympäristön fyysinen ja asenteellinen esteettömyys ovat keskeinen osa opiskelua, mutta koulutuspolun onnistumiselle merkityksellisiä tekijöitä ovat myös opiskelijan henkilökohtaiset voimavarat ja opiskelutaidot sekä vammaispalvelut ja muu yhteiskunnan tuki. Opintojen sujuvuutta edistäviä henkilökohtaisia voimavaroja ovat puolestaan vahva itsetunto, sinnikkyys, tietoisuus omista tarpeista ja oikeuksista sekä sosiaaliset suhteet. Aktiivinen ja myönteinen ilmapiiri oppilaitoksen taholta helpottaa sekä opiskelujen aloitusta että sujumista. Esteettömyys laajasti ymmärrettyinä ja toimivat sekä riittävät palvelut mahdollistavat omalta osaltaan opintojen täysipainoisen suorittamisen. Keskeistä on huomata, että tekijöillä on myös vaikutusta toisiinsa. (Niemelä 2007.)

Korkeakoulujen asenteet vammaista opiskelijaa kohtaan voivat myös vaikuttaa opintojen keskeytymiseen ja opiskelijan motivaatioon. Edellä mainittujen tutkimusten valossa asenteet vammaista korkeakouluopiskelijaa kohtaan ovat vaihtelevia. Niemelän (2007) tutkimuksen mukaan osa opiskelijoista oli kokenut opettajien ja oppilaitosten henkilökunnan asenteellisten esteiden hidastavan kokonaisvaltaista esteettömyyden kehitystä. Tällöin oppilaitoksen esteettömyys on kiinni opiskelijan sitkeydestä ja kyvystä hoitaa itse omia asioitaan ja ottaa asioista selvää. Vastaavasti toiset kertoivat saaneensa merkittävää kannustusta nimenomaan henkilökunnan taholta ja tämä auttoi

⁴⁷ Verkosto edelleen toiminnassa.

huomattavasti eteenpäin opinnoissa. Lisäksi osa haastatelluista koki, että opinnoissa oli ollut hyvä tuoda selkeästi esille omat erityistarpeensa, niin asiat olivat järjestyneet. Haastatellut nuoret toivoivat oppilaitoksiin lisää vakiintuneita, selkeitä käytäntöjä sekä pysyviä vastuuhenkilöitä. (Niemelä 2007, 47-51.)

Laitinen ja Pietilä (2011) ehdottavat artikkelissaan ratkaisuksi jatkuvaa valtion koordinoimaa esteettömyyden rahoitusta ja esteettömyyden vastuuhenkilöitä kaikkiin korkeakouluihin. Lisäksi ehdotetaan henkilökunnalle annettavaa esteettömyyskoulutusta ja säännöllisin väliajoin tehtäviä selvityksiä, joiden avulla seurataan esteettömyyden kehitystä kaikissa Suomen korkeakouluissa. He katsovat, että korkeakoulujen tulisi jo pelkästään yleissivistävän roolinsa vuoksi toimia esteettömyyden esikuvina myös työelämälle. (Laitinen ja Pietilä 2011, 75, 76.)

On huomattava, että jos koko opintopolku on täynnä omien oikeuksien ajamista ja opintojen eteen taistelemista, voivat voimat loppua harjoittelupaikkaa hakiessa ja viimeistään valmistumisen jälkeen, minkä seurauksena työnsaanti voi olla heikkoa. Lisäksi voidaan arvella, että jos pelkästään opintojen suorittamiseen ei tule oppilaitokselta tukea, niin todennäköisesti sitä ei tule myöskään harjoittelupaikkojen saamiseen tai uraohjaukseen.

Ekholm ja Teittisen tutkimuksesta kävi ilmi, että opinto-ohjaajan tuki on tärkeää sekä opiskelijan sujumisen kannalta että työpaikan saamisen osalta. Tässä oppilaitosten työelämäyhteistyöllä on keskeinen rooli. Yliopistoilla työelämäyhteistyö on ammattikorkeakouluja heikompaa. Erityiskouluja kiitettiin siitä, että ne auttoivat koulutuksen aikana byrokratian hoitamisessa ja mahdollistivat paremman opiskeluun keskittymisen. Lisäksi erityiskoulussa opiskelijat oppivat opiskelun aikana paremmin myös itse selviämään työllistämiseen liittyvien tukien hakuprosesseista. (Ekholm & Teittinen 2014, 31, 34, 67, 71.)

Nyky-yhteiskunnassa jatkuvasti muuntuvat elämäntavat näkyvät siinä, etteivät nuoren kouluttautumisvaihe ja työelämä ole enää erillisiä elämänvaiheita. Pikemminkin ne tapahtuvat monesti limittäin ja eri järjestyksessä. Ekholm ja Teittinen (2014, 37) toteavatkin, että esimerkiksi yliopisto-opiskelijoiden pitkä opiskeluaika tulisi nähdä prosessina. Siinä oman alan asiantuntijuus kasvaa vähitellen vuoroin työssäkäynnin ja vuoroin opintojen kautta.

Tässä kappaleessa on käsitelty, miten vammaisten henkilöiden opiskelu muissa kuin erityisoppilaitoksissa on kasvanut esteistä huolimatta. Osittain esteitä on purettu luultavasti myös vammaisuutta koskevan tiedon lisääntymisen myötä. Koulumaailman ohella tiedon lisääminen opiskelijoiden ja työnantajien välillä voisi edistää inklusioperiaatteen leviämistä myös työelämään.

5.1.2 Esteellinen ympäristö ja kohtuulliset mukautukset

Esteettömyys on osa saavutettavaa yhteiskuntaa ja työelämää. Edellä on puhuttu esteettömyydestä korkeakouluissa. Esteettömyys ja saavutettavuus voidaan nähdä koko yhteiskuntaa koskevaksi tavoitteeksi. Sosiaalisen mallin mukainen käsitys vammaisuudesta liittyy vahvasti myös

esteettömyyteen. Esteellisessä ympäristössä vammaan liittyvä toimintarajoite korostuu, kun taas esteettömässä ympäristössä vamma menettää merkityksensä. Mikäli fyysinen ympäristö on esteetön, on vammaisen henkilön helppo aloittaa työt missä vain. Lisäksi on otettava huomioon, että työpaikkoja muodostuu kaikkialle. Tästä johtuen yhteiskunnan eri toimijoiden olisi tarpeen vahvemmin kehittää yleistä esteettömyyttä ottaen huomioon eri tavalla vammaisten henkilöiden tarpeet esteettömyydestä.

Mikäli esteettömyyteen ei yleisesti panosteta, voi muodostua ikäviä dilemmoja. Esteettömyyteen ei aina kiinnitetä huomiota ennen kuin tarve on ilmeinen ja kun olisi tarve, tilat ovat esteelliset. Jos tilojen muuttaminen tehdään työntekijän vuoksi, edellyttää tilanne sitä, että työntekijä todella halutaan kyseiseen työpaikkaan ohi muiden hakijoiden ja kyseessä on todennäköisesti pitkäaikainen työsuhde. Esteelliseksi rakennetun tilan muuttaminen esteettömäksi voi joskus olla kallista. Lisäksi työnantajat, jotka toimivat tiloissa, eivät välttämättä omista niitä. Tilojen vuokraajalla taas ei välttämättä ole intressejä tai velvoitetta muuttaa tiloja esteettömiksi. Vuokralaisella puolestaan ei ole tähän mahdollisuutta tai intressejä, kun ei omista tilaa. Tällaisten dilemموjen välttämiseksi yleinen esteettömyyteen panostaminen on ensiarvoisen tärkeää ja tätä ei pitäisikään nähdä yksittäisen mahdollisen työntekijän vuoksi tehtävänä investointina.

Osittain esteellistä ympäristöä on tarpeen parantaa kohtuullisilla mukautuksilla. Kohtuullisilla mukautustoimilla tarkoitetaan vammaisen työntekijän yksilölliset tarpeet huomioivia järjestelyjä työpaikalla. Termi mukautustoimet tulee alkujaan työelämän tasa-arvodirektiivin viidennestä artiklasta. Sen mukaan vammaisten yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi työelämässä on tehtävä kohtuullisia mukautuksia (reasonable accommodation). Toisin sanoen työnantajalta vaadittavia yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuullisia mukautuksia ei voida pitää positiivisena erityiskohteluna, vaan ne kuuluvat vammaisen henkilön oikeuksiin. Mukautustoimet eivät saa kuitenkaan vaatia taloudellisesti kohtuuttomia kustannuksia työnantajalta. Niiden taloudellista rasittavuutta arvioidaan työntekijän tarpeista riippuen työnantajan maksukyvyyn mukaan. (Mattila 2014, 13, 14; Ekholm & Teittinen 2014, 79.)

Mukautustoimilla mahdollistetaan vammaisille työntekijöille sopivat olosuhteet ja osallistuminen työelämäään. Vastaavasti työnantajalle mukautustoimet voivat mahdollistaa ammattitaitoisen työntekijän saamisen tai pitämisen organisaatiossa. Mukautustoimia ovat mm. työympäristön kehittäminen esteettömäksi, vammaisen työntekijän tarpeiden mukaan sovitut työaika-, työmatka- ja työn sisältöjärjestelyt, kollegoiden tarjoama apu sekä erilaiset apuväline- ja teknologiaratkaisut. Käytännössä mukautustoimilla tarkoitetaan työpaikan esteellisten olosuhteiden muuttamista vammaisen henkilön rajoitteet huomioiviksi hänen toiveidensa mukaan. Ympäristön muokkaamisen ohella on myös vähemmän kustannuksia vaativia mukautustoimia. Niitä ovat esimerkiksi työnantajan ja työntekijän väliset työaikaan tai -paikkaan liittyvät erilliset sopimukset, kuten joustava työaika, etätö tai sopivan työtehtävän järjestäminen. (Nevala, Pehkonen, Koskela, Ruusuvoori & Anttila 2014, 16.)

Työolosuhteiden mukauttamista koskevan katsauksen (Nevala ym. 2015, 17) mukaan henkilön hyvä pystyvyyden tunne, työnantajan ja työyhteisön tuki, henkilön saama opastus ja ohjaus, sekä joustavat

työaikajärjestelyt ja työn organisointi edistävät osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työssä jatkamista ja vähentävät kustannuksia. Muutosten esteenä on kuitenkin nähty johdon ja henkilöstön vähäiset tiedot, hitaat prosessit, puutteellinen tarpeiden ja hyötyjen arviointi sekä vähäinen yhteistyö eri toimijoiden kesken (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 17).

Kirjallisuuskatsauksen mukaan näyttää siltä, että yksilöllinen työolosuhteiden mukauttaminen tukee etenkin liikuntavammaisten henkilöiden työssä olemista ja vähentää kustannuksia (Nevala ym. 2014). Tällöin työnantaja välttää mahdolliset uuden työntekijän kouluttautumisesta aiheutuvat kustannukset ja saa työyhteisöön kaikille tasapuoliset olosuhteet. Yhteiskunnan näkökulmasta mukauttamislainsäädäntö luo yhdenvertaisuutta työ- ja arkielämään sekä mahdollistaa vammaisten henkilöiden oikeuksien paremman toteutumisen kohtuullisilla kustannuksilla. (Ekholm & Teittinen 2014, 44; Nevala ym. 2014, 6.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kyselystä kävi ilmi, että yhteensä 5,5 prosenttia (n=6) kokee, että työnantaja ei ollut tehnyt heidän kohdallaan tarpeellisia ja kohtuullisia mukautuksia työpaikalla (Oikeusministeriö 2016, 77). Toisin sanoen tarvittavat mukautustoimet tekee selvästi suurin osa työnantajista.

Työnantajan passiivisuus mukautustoimissa voi johtua yleisen tiedon puutteen lisäksi siitä, ettei työntekijän yksilöllisistä tarpeista puhuta työpaikalla. Ekholmin ja Teittisen (2014, 77) tekemissä työnantajahaastatteluissa suositeltiin työpaikoille henkilöitä, jotka pitävät vammaisen henkilön työllistymiskysymyksen esillä ja tietävät mitkä työt siellä soveltuisivat parhaiten osatyökykyisille tai vammaisille henkilöille. Tästä voidaan tulkita, että osa vammaisia henkilöitä työllistäneistä työnantajista haluaisi joidenkin korkeakoulujen tapaisen esteettömyysasiamiehen, joka olisi perehtynyt erilaisiin työtehtävien ja tilojen järjestelyihin.

Työntekijän yksilölliset tarpeet huomioivat mukautustoimet liittyvät laajempaan kysymykseen työssä jaksamisesta ja siinä pysymisestä. Tutkimusten perusteella vammaisten henkilöiden työntekoa mukautusratkaisuilla helpottaneet työpaikat todettiin myönteisiksi myös yleisilmapiiriltään. Riittävät mukautustoimet paransivat myös muiden työntekijöiden työkykyä poistamalla työhön liittyvää rasittavuutta ja stressiä. (Ekholm & Teittinen 2014, 75; Mattila 2014, 17.) Näin ollen yleinen esteettömyys ja saavutettavuus palvelee käytännössä kaikkia eikä siitä ole kenelläkään haittaa.

5.1.3 Tiedon puute

Tiedon puute on moninaista. Työnantajat ja työnhakijat kokivat tarvitsevansa lisätietoa vammaisen työntekijän työhönottoon liittyvistä taloudellisista tukimuodoista kuten palkkatuesta. (Ekholm & Teittinen 2014, 72). Vates-säätiön ja Sitran toteuttamasta yritysjohtajille suunnatusta kyselystä (1528 yritys päättäjä) kävi ilmi, että yritys päättäjät tunsivat tukitoimia melko huonosti. Lisätietoa kaivattiin eniten taloudellisista tukimuodoista, työn ja työolosuhteiden sopeuttamisesta sekä asiantuntijapalveluista. Tukimuodoista oppisopimuksen jälkeen seuraavaksi tunnetuin tukimuoto oli työkokeilu, jonka tiesi noin puolet vastaajista. Kolmantena oli työharjoittelu ja lähes yhtä tunnettu

oli palkkatuki. Kaikkia ja erityisesti uusimpia tukimuotoja (kuten siirtymätuon tuki) ei kuitenkaan ole tarjolla joka paikkakunnalla, minkä johdosta niistä kaikista ei tiedetä. Suuremmat yritykset tunsivat tukimuodot paremmin. (Varanka ja Lindberg 2011, 25-26.) Pienissä yrityksissä on puolestaan paljon osa-aikaista työtä, jolle tarvitaan tekijöitä. Pienyrityksissä ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa erilaisista osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvistä tukimahdollisuuksista. (Vuorento & Terävä 2015, 86.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (Ala-Kauhaluoma ym. 2017) nousi myös hyvin voimakkaasti esille tiedon lisäämisen merkitys osatyökykyisten⁴⁸ työllistymistä edesauttavana tekijänä. Työnantajat nostivat esille, että olisi tärkeä saada realistista tietoa osatyökykyisten ominaisuuksista, tuottavuudesta ja rajoitteista rekrytointiprosessin tueksi. Lisäksi kaivataan perustietoa rekrytoinnista ja siihen saatavasta tuesta. Tutkimuksessa nousi myös esille, että yritykset haluavat tietoa, mistä löytää osatyökykyisiä työnhakijoita. Työnantajat toivoivat kipeästi tietoa työkyvystä eli siitä, mihin henkilö pystyy tuottavasti sekä työkyvyn rajoitteista. Tiedonsaantia työkyvystä myös yhteiskunnan tukemana pidettiin tärkeänä yrityksissä. Yleiseltä keskustelulta ja viestinnältä puolestaan peräänkuulutettiin myönteisempiä ja osatyökykyisten vahvuuksia esiin tuovia sisältöjä. Nähtiin, että tällä hetkellä sisällöissä korostuvat liikaa ongelmalähtöisyys, puutteet tai tuottavuusvajeet sekä esimerkiksi erilaisten sairauksien ja oireiden rajoitteet. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 4, 52, 84.)

Tiedon puutetta on myös siitä, miten esteetön ympäristö rakennetaan ja miten helposti ja edullisesti se usein käy. Usein ei myöskään tiedetä, että työolosuhteiden muutostöihin voi anoa tukirahaa TE-toimistosta. Työntekijä ei puolestaan tiedä mahdollisista vammaispalveluista, jotka tukevat työntekoa (esim. henkilökohtainen apu ja kuljetuspalvelu).

Kenties tiedon kulkuun liittyvistä puutteista johtuen myös Janna Maulan (2014, 19) haastattelemat tamperelaiset vammaiset nuoret kokivat, ettei heidän työllistymiseensä panosteta eikä heitä nähdä potentiaalisena työvoimana. Siksi tietoa vammaisuudesta ja työkyvystä pitäisi lisätä etenkin työnantajien keskuudessa. Yleisellä tasolla vammaiset nuoret ovat pitäneet tärkeänä työnantajiin vaikuttamista. He ovat nostaneet esille myös osa-aikatyöhön ja joustaviin työaikoihin liittyvien mahdollisuuksien kehittämisen (mm. Niemelä 2007, 61-62).

Tukijärjestelmä on monimuotoinen ja vaatii perehtymistä. Tähän työnantajilla ei aina ole edellytyksiä, joten myös työntekijöiden on hyvä tietää tukimuodoista. On kuitenkin huomioitava, että kaikkien vammaisten työnhakijoiden kohdalla ei palkkaamiseen sisälly mitään erityisjärjestelyjä tai

⁴⁸ Osatyökykyisellä henkilöllä on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimuksiin. Kaikki vammaiset henkilöt eivät siis ole osatyökykyisiä ja osatyökykyinen voi olla myös vammaaton henkilö, joten tuloksista ei voida suoraan vetää johtopäätöksiä koskien yksinomaan vammaisia henkilöitä.

tukimuotoja eikä vammasta tarvitse sen enempää keskustella. On kuitenkin hyvä, jos tämä on työntekijältä tietoisien harkinnan tulos.

5.1.4 Tukijärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet

Jo opiskeluvaiheessa on nähty tukijärjestelmän merkitys. Tärkeisiin palveluihin kuuluvat taloudelliset etuudet, henkilökohtainen avustaja, viittomakielen tulkki, kirjoitustulkki, kuljetuspalvelut, apuvälineet, liikkumistaidon ohjaus, saavutettavassa muodossa olevien oppimateriaalien laatiminen sekä esteettömät asunnot. Palvelujen tarve ja se, millä tavoin palvelujärjestelmän toimivuus vaikuttaa opintoihin, on yksilöllistä. Oman tukipaletin selvittäminen, hakeminen ja saaminen on koettu korkeakouluopiskelijoiden taholta vaikeaksi (Niemelä 2007, 52.)

Osittain samat asiat ovat tärkeitä myös harjoittelupaikan ja työpaikan saamisessa. Kuitenkin jos yhteiskunnan tarjoamasta tuesta joutuu taistelemaan ja käytännöt ovat hyvin byrokraattisia, kuten myös Niemelän tutkimuksen haastatellut kertoivat, ei työpaikan saamiseksi välttämättä jaksa käydä selviytymistaistelua.

Yritysjohdajille tehdyn kyselyn perusteella selkeästi soveltuvimpana tukimuotona pidettiin palkkatukea, työharjoittelua ja työkokeilua (Varanka ja Lindberg 2011, 35). On kuitenkin otettava huomioon, että vastaajat eivät olleet hyvin perillä eri tukimuodoista, mikä saattoi vaikuttaa tulokseen. Myös Maulan (2014, 14) selvityksen mukaan monelta työantajalta puuttui vammaisen nuoren työllistämistä edesauttavaa tietoa ja sen myötä toimintaa rohkaisevia kokemuksia. Myös työnantajien puutteellinen tietämys tukijärjestelmästä johtaa siihen, että vammaisen työnhakijan olisi suotavaa tietää tukijärjestelmän kaltaisista eduista mahdollisimman hyvin.

Tukimuotojen kohdentumisessa on kuitenkin usein myös ongelmia. Työolosuhteiden järjestämistuen myöntäminen ei ole aina ollut yksiselitteistä ja useat tahot ovatkin katsoneet, että tulisi vielä selkiyttää yhdenvertaisuuslain edellyttämien kohtuullisten mukautustoimenpiteiden ja työolosuhteiden järjestelytuen välistä ensisijaisuutta⁴⁹. Työvoimapalvelut eivät myöskään kohdistu hyvin vaikeavammaisille henkilöille⁵⁰. Kelan tuen on puolestaan nähty mahdollistavan ratkaisevasti nuorten opiskelua ja työssäkäyntiä, mutta hakuprosessit voivat olla olosuhteisiin nähden liian pitkiä. Työssä tarvittavien apuvälineiden helppo saanti on keskeistä silloin, kun apuvälineitä tarvitseva henkilö aloittaa työssä. Kelan tavoiteaika kuntoutusta käsitteleville ratkaisuille on 5 viikkoa⁵¹. Työ tulee aloittaa tyyppillisesti lyhyellä aikataululla (varsinkin opiskelijoiden tilapäinen työ) eikä työntekijä

⁴⁹ Ks. esim. Virtanen 2008, 52-53; Vuorela 2008, 40; Valtakunnallinen vammaisneuvosto. Lausunto 10.08.2012 koskien Lakia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

⁵⁰ ks. esim. KK 78/2017 vp, Taavitsainen.

⁵¹ <http://www.kela.fi/kasittelyajat>

voi jäädä odottamaan ensin päätöstä apuvälineistä ja tämän jälkeen hankkia apuvälinettä, jossa mahdollisesti on omat tilausaikansa.

Työkyvyn ylläpitäminen on myös työllistymiselle keskeistä. Joidenkin vammaisten henkilöiden kohdalla fysioterapian merkitys työkyvyn ylläpitäjänä on korostunut. Kuitenkin tutkimukseen haastatelluista nuorista osa oli joutunut kamppailemaan saadakseen riittävästi fysioterapiaa. Toisin sanoen työllistämistukien haun seikkaperäisen tietämisen lisäksi vammaisten henkilöiden täytyy olla erityisen aktiivisia saadakseen työnteon mahdollistavat palvelut. Tämän lisäksi tilastot kertovat, ettei aikuisiän kynnyksellä lääketieteellisten perusteiden vastaisesti monelta loppuva kuntoutustuki toteuta sille säädetyn lain tarkoitusta. Sen mukaan kuntoutustuen tarkoitus on ylläpitää ihmisen työ- ja toimintakykyä sekä lieventää vammasta aiheutuneita itsenäisen elämän esteitä. (Ekholm & Teittinen 2014, 62-63.)

Työelämään hakeutuva henkilö voi myös olla ristiriitaisessa tilanteessa. Ensin pitää vakuuttaa mahdollinen työnantajaehdokas siitä, ettei vamma häiritse työntekoa. Toisaalta työkyvyn ylläpitämiseksi ja työllistymisen mahdollistavien palvelujen turvaamiseksi on osoitettava hyvinvoinvaltion palvelujärjestelmälle olevansa edelleen tarpeeksi vammaisen. (Ekholm & Teittinen 2014, 90.)

Tukijärjestelmä ei siis kaikilta osin ole käytettävyydeltään ensiluokkaista, mutta sen käyttäminen mitä todennäköisimmin muuttuu sitä helpommaksi, mitä enemmän sen parissa on tekemisissä. Olisi toki suotavaa, jos vammaisen korkeakouluopiskelija tai vastavalmistunut ei olisi tukiviidakon kanssa yksin. Kuten kaikissa järjestelmissä, myös yhteiskunnan tukijärjestelmissä on aina kehittämisen varaa.

5.1.5 Kannustinongelmat ja tuloloukut

Vammaisten työmarkkina-aseman kohentamisen esteenä Bent Greve (2009) pitää myös sosiaaliturvija eläkejärjestelmien yhteensovittamattomuutta suhteessa palkkatyöhön. Työllistämiseen liittyviä tukitoimenpiteitä kuvaavat käsitteet ja määritelmät ovat paitsi leimaavia, myös liian epäselviä, ja siksi niiden hakeminen voi olla liian monimutkaista. (Kukkonen 2009, 63, 64).

On huomioitava, että vammaisten henkilöiden kohdalla vaikuttavat myös samat kannustinongelmat kuin väestössä ylipäätään. Tämän lisäksi on kuitenkin myös erityisesti vammaisia henkilöitä koskettavia kannustinloukkuja liittyen etuusjärjestelmään. Yksi merkittävä kannustinongelma liittyy osa-aikatyön vastaanottamiseen. Toistaiseksi myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen yhteensovittaminen palkkatulojen kanssa koetaan vaikeaksi (esim. Niemelä 2007). Työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen vaikuttavat yli 743,84 euron tulot. Eläkkeen voi ansiotyöhön ryhtyessä jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. Pysyvästi sokeat ja liikuntakyvyttömät voivat työskennellä ilman ansaintarajaa työkyvyttömyyseläkkeellä, jonka maksaa Kela. Työeläkkeen kanssa vastaavaa ei ole, jolloin ansiotulot

voivat vaikuttaa työeläkkeen määrään.⁵² Sekä nuorten että työnantajien mielestä työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajaa tulisi korottaa (Ekholm & Teittinen 2014). Nuoret ovat toivoneet myös yleisesti palveluihin joustavuutta, jotta työllistyminen tulisi sekä kannattavammaksi että sujuvammaksi (Niemelä 2007, 62). Työn ja etuuksien joustavampi yhteensovittaminen sekä yksilöllisiin tilanteisiin mukautuminen olisi tarpeellista.

Yksi ongelmista liittyy vammaisia henkilöitä parhaiten työllistävään ja myös työnantajien keskuudessa suosituimpaan tukimuotoon, palkkatukeen. Kukkonen (2009, 63) mukaan vuonna 2006 käyttöön otettua palkkatukea myönnetään työnantajalle kompensationsa palkkakustannuksiin työttömyydestä ja vajaakuntoisuuden aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta johtuen. Vammaiset ja vajaakuntoiset henkilöt voivat hakea palkkatukea asiantuntijan lausunnolla pisimmillään kahdeksi vuodeksi. Seuraavan palkkatuen saaminen ei ole edellyttänyt viiden kuukauden työttömyyttä täysikuntoisten työnhakijoiden tapaan. Palkkatuen saaminen ei kuitenkaan ole aina helppoa, sillä tuki on määrärahasidonnainen. Tällä on ollut vaikutusta myös välityömarkkinoihin⁵³.

Työ- ja elinkeinoministeriö on linjannut, että työnhakua helpottamaan tehdyt Sanssi- ja Duuni-kortit voidaan myöntää työttömyyden keston perusteella tietyin kriteerein. Työttömyyden keston perustuva ja samalla palkkatukeen oikeuttava kriteeri ei kuitenkaan täyty automaattisesti, jos taustalla on vamma tai sairaus. Silloin vamman ja sairauden vaikutusta arvioidaan suhteessa työtehtävissä vaadittavaan tehokkuuteen. Tällöin ongelmaksi muodostuu vamman vaikutuksen yksiselitteinen arviointi työtehtäviin liittyvän tehokkuuden laskuun. Arvioinnin vaikeus voi pahimmillaan johtaa harkinnanvaraisen palkkatuen eväämiseen vammaiselta henkilöltä⁵⁴. Vaikuttaisi siltä, että palkkatuen saannin vaikeutuminen edistää Suomessa ikävää kehityssuuntaa. Siinä hyvistä tavoitteista ja strategioista huolimatta työkykyiset vammaiset nuoret ohjautuvat palkkatyön sijasta erilaisten työllistämistukipalveluiden piiriin.⁵⁵ Tämä voi koskea myös osaa korkeakoulutetuista. Myös vammaisjärjestökentällä ollaan huolissaan lainmuutoksista, jotka vaikeuttavat vammaisen henkilön työllistymistä rajaamalla hänet pois työllistymisen eri tukimuodoista.⁵⁶

Rakenteellisia kannustinongelmia kohdistuu myös työnantajaan. Vammaisen henkilön kuntoutuksesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten kertyminen voidaan nähdä riskinä. On kuitenkin huomattava, että kuntoutuksen kustannuksia ei aina synny työnantajalle. Lisäksi

⁵²Kela. Työnteko eläkkeellä. ks .lisää: <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>.

⁵³<https://www.soste.fi/ajankohtaista/palkkatukirahojen-puute-vie-tyollistymismahdollisuuksia-ja-vaikeuttaa-yhdistysten-toimintaa.html>

⁵⁴<http://www.vates.fi/vates/artikkelit/lainsaadanto/kuinka-kay-vammaisten-osatyokykyisten-ja-pitkaaikaissairaiden-palkkatukimaararahoissa.html>

⁵⁵<https://tietoanuorista.fi/osatyokykyisten-nuorten-tyollistyminen-haastavaa-puheenvuoro-vammaisten-nuorten-oikeudesta-tyohon/>

⁵⁶ <https://www.invalidiliitto.fi/lausunto-valtion-talousarvioesityksesta-2017>

työnantajan työkyvyttömyyseläkevastuun muuttuminen omavastuumallista maksuluokkamalliin⁵⁷ voi vaikuttaa joissain tapauksissa vammaisten henkilöiden työllistymiseen. Suomen eläkejärjestelmässä toteutuneet työkyvyttömyysvakuutusmaksut määritellään toteutuneiden eläketapahtumien mukaan. Yritykset, joiden yhteenlasketut palkkasummat alittavat 1,5 miljoonan euroa, ovat vapautettuja toteutuneiden eläketapausten perusteella määriteltävästä maksusta. Työntajien kustannukset kasvavat yrityskoosta lähtien aina 80 % asti. Suurimmat kustannukset ovat yli 24 miljoonan kokonaispalkkasummaa maksavilla yrityksillä. (Kukkonen 2009, 63.)

Kannustinloukut vaikeuttavat onneksi vain joidenkin henkilöiden työllistymistä eivätkä välttämättä ole korkeakoulutettujen vammaisten kannalta kaikkein keskeisimpiä ongelmia. Rakenteellisia tekijöitä tärkeämmäksi onkin osoittautunut seuraavassa kappaleessa käsiteltävä ongelma: asenneilmapiiri.

5.2 ASENNEILMAPIIRI: MYYTTEJÄ JA ENNAKKOLUULOJA

5.2.1 Asenneilmapiirin taustaa

Vammaisuus määritellään monesti nyky lääketieteen keinoin elimellisestä viasta tai rajoitteesta johtuvaksi yksilön ongelmaksi tai viaksi (mm. Vehmas 2005, 111, 112 ja Kukkonen 2009; Linnankangas 55). Yksipuolinen vammaisuuden määritelmä mahdollistaa vammaisten henkilöiden syrjivän kohtelun jatkumisen työelämässä ja yhteiskunnassa. Siksi on syytä tarkastella muita vammaisuuden määrittelytapoja, joissa ilmiötä tarkastellaan tasapuolisesti koko yhteiskunnan näkökulmasta. Vehmaksen (2005) mukaan materialistinen näkökulma eli vammaisuuden sosiaalinen malli (the social model of disability) ja sosiaaliskonstruktivistinen malli ovat kaksi keskeisintä vammaistutkimuksen näkökulmaa. Niiden mukaan vammaisuus ei johdu yksilön elimellisestä sairaudesta, vaan pikemminkin vammaiset henkilöt toiseuttavista yhteiskunnan rakenteista ja kielellä luodusta sosiaalisesta todellisuudesta.

Vammaisten henkilöiden työllistymisessä olennaista on juuri vammaisuuden tulkinta: mikäli se nähdään nykyisen työllistämispolitiikan tapaan yksilön ominaisuutena, pyritään vammaisten työllistymiskysymys ratkaisemaan vaikuttamalla yksilön ominaisuuksiin eli työvoiman tarjonnan perusteisiin. Vastaavasti jos vammaisuus nähdään yhteisön rakentamana esteellisyytenä ja sosiaalisena konstruktiona, pyritään työttömyyttä hoitamaan vaikuttamalla työllistämisen rakenteisiin, ympäristöön ja työvoiman kysyntään. Tällöin julkisen sektorin toimijoille kuuluva vastuu vammaisten henkilöiden työllistämisestä osana monimuotoisuutta laajennettaisiin koskemaan myös

⁵⁷ Ks. esim. Kyyrä, Tuomala & Ylinen. Työnantajan kustannusvastuu työkyvyttömyyseläkkeistä: Talous & yhteiskunta2-2012.

yhteiskunnassa toimivia yrityksiä. Vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä tukevat toimenpiteet voitaisiin tällöin suunnitella ja kohdentaa vastaamaan tarkemmin niin työntekijän kuin työnantajankin tarpeita. (Kukkonen 2009, 68, 69, 136, 139.)

5.2.2 Vammaisten työelämäkokemuksia

Edellä on esitetty, miten ajatusmaailma vammaisten henkilöiden kouluttautumisesta on muuttunut vähitellen ympäristön normeihin ja sopeutumiseen vaativasta integraatioperiaatteesta kohti yksilölliset tarpeet huomioivaa inklusioperiaatetta. Silti integraatioperiaate näyttää vallitsevan työelämässä. Teknologian kehityksestä huolimatta työntekoa normityöntekijään vertaavat kriteerit näyttäisivät kehittyneen suhteellisen vähän 1800-luvulta. Mattilan (2014, 16) mukaan vammaisen työnhakijan työkykyä arvioidaan edelleen vertaamalla sitä oletettuun yleistyökykyyn. Siitä voidaan tulkita että vammaista työnhakijaa arvioidaan usein kahden sosiaalisen konstruktion perusteella: vammaisuus ja normityöntekijä.

Reija Lampinen toteaa (2007, 75) Ekholmin ja Teittisen (2014) mukaan, että vammaisen nuoren elämä on terveitä ikätovereitaan vaativampaa. Yhteiskunnalliseen elämään osallistuminen omana itsenään vaatii vaikeavammaisilta ihmisiltä lujaa stressinsietokykyä, erittäin hyviä sosiaalisia taitoja sekä yleisistä normeista vapaata ajattelua. (Ekholm & Teittinen 2014, 41.) Tämän voisi tulkita niin, että vammaisen henkilö hyväksytään yhteiskunnallista osallistumista määrittävään työelämään, jos hänellä on rajoitettua kompensoivat poikkeukselliset kyvyt.

Herättääkseen luottamusta työnantajan ja kollegoiden silmissä vammaisen henkilö joutuu todistelemaan taitojaan muita enemmän. Itse työnteossa vastuu vammaisen henkilön erilaisuudesta syntyvän sosiaalisen jännitteen ja tilanteen luonnolliseksi tekemisestä jää yleensä vammaiselle henkilölle itselleen. Tämä vaatii erittäin hyviä sosiaalisia taitoja ja stressinsietokykyä. Monet vammaiset henkilöt täyttävät myös perinteiset työnhaun kriteerit: korkeakoulutus ja paljon työkokemusta. Silti monella työntajalla ei ole riittävästi tietoa heidän osaamisestaan. (Ekholm & Teittinen 2014, 36, 44, 82.)

Koulutuksen jälkeisen työpaikan saamisen vaikeus voi olla yhteydessä työpaikalla koettuun syrjintään. Yhdenvertaisuusvaltuutetun raportista (Oikeusministeriö 2016) käy ilmi, että korkea-asteen suorittaneilla henkilöillä ylipäätään on muita enemmän esimiehen loukkaavan, nöyryyttävän tai alentavan käyttäytymisen uhriksi joutumista, kun taas toisen asteen koulutuksen suorittaneilla on muita enemmän kokemuksia toisen työntekijän loukkaavasta, nöyryyttävästä tai alentavasta käyttäytymisestä. Toinen selkeästi havaittava ero koulutusasteiden välillä on se, että korkea-asteen suorittaneet ovat kokeneet toisen asteen suorittaneita enemmän syrjintää uralla etenemisessä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toteuttaman kyselyn vastaajista liki 90 % koki, että vammaisuus vaikuttaa työhönotossa negatiivisesti. Vastaajista 41,2 % kertoo kokeneensa syrjintää työelämässä vammaisuutensa vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana. (Oikeusministeriö 2016, 72-73.)

Asenteiden tiedostamattoman luonteen vuoksi monen on vaikea kyseenalaistaa niitä ajattelussaan. (Ekholm & Teittinen 2014,39-40 , Mattila 2014, 7 ja Kukkonen 2009, 62.) Tästä seuraa, että moni valtakulttuurissa ristiriidattomasti elävä ihminen pitää itseään suvaitsevaisena eikä siten koe tarpeelliseksi pohtia todellista suhtautumistaan vammaisuuteen. Yleisistä asenteista johtuvan suhtautumisen ja mahdollisen syrjimyksen seurauksena moni työhakija ei uskalla kertoa rajoitteistaan työpaikalla. Silti on hyvä muistaa, että työpaikan saamisen vaikeus ei välttämättä liity vammaan. Esimerkiksi työelämään pääsy voi olla vaikeaa ei-vammaisille, pitkään työttömänä olleille tai henkilöille, joilla on vähän tai ei lainkaan työkokemusta.

Vammaisten henkilöiden ryhmän sisällä on myös eroja työllistymisessä. Vaikeavammaisten henkilöiden on huomattavasti vaikeampi päästä työelämään kuin lievemmin vammaisten henkilöiden. Tutkimusten mukaan, työnantajat työllistävät mieluummin fyysisesti vammaisia kuin mielenterveysongelmia omaavia työnhakijoita. Lisäksi intersektionaalisuutta ei voida sulkea pois: vammaiset naiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat henkilöt tulevat vammaisia miehiä hieman enemmän syrjityiksi. (Linnakangas ym. 2006, 50; Mattila 2014, 8, 19.)

Työnantajiin vaikuttavat asenteet tulevat myös esille Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeen (Laitinen & Pietilä 2016) yhteydessä tehdyistä haastatteluista (n=46). Useat työnantajat eivät olleet valmiita työtehtävien kohtuullisiin mukautuksiin, mutta joskus kyse saattoi olla myös koulutusvalinnan epäonnistumisesta. Jotkut vammaisista haastatteluista kertoivat kouluttautuneensa tehtävään, jolle työllistyminen osoittautui vaikeaksi vamman aiheuttamien rajoitusten vuoksi. Haastatellut kertoivat myös miettineensä missä vaiheessa työnhakua he kertoisivat vammaisuudestaan. Jos vammasta kerrottiin työtä haettaessa, se saattoi johtaa siihen, ettei kutsuttu työhaastatteluun. Työhönottajan suhtautuminen saattoi muuttua, kun selvisi, että kyseessä oli vammaisen hakija. Esitettiin epäilyjä, ettei hakija pysty tekemään työtä tai ole riittävän tehokas. Lisäksi oltiin huolissaan siitä, että työpaikalla jouduttaisiin tekemään vammaisen työntekijän takia kalliita tai vaivalloisia muutoksia. Haastateltujen kertomusten perusteella työnsaantia saattoi kuitenkin helpottaa, jos työpaikalla oli jo vammaisia työntekijöitä tai jos työhönottajalla oli kokemusta vammaisuudesta. Työnantajien aiemmat kokemukset vammaisista työntekijöistä saavat yleensä suhtautumaan myönteisemmin vammaisten henkilöiden palkkaamiseen. Maulan (2014, 11,18) tekemien tamperelaisnuorten keskuudessa koettiin myös, että saadakseen työpaikan vammaisen hakijan tulisi olla tavallista hakijaa tietoisempi työnhakuun liittyvistä mahdollisuuksistaan ja oikeuksistaan.

Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeen haastatteluista (Laitinen & Pietilä 2016) kävi ilmi, että toinen työelämän kynnys on vakinaistaminen. Jotkut haastatteluista kertoivat siitä, että vakituisen työpaikan saaminen oli kestänyt heidän kohdallaan kauemmin kuin toisilla työntekijöillä. Aineistossa oli myös yksi tapaus, jossa pätevää työntekijää ei ollut lainkaan vakinaistettu tämän vamman vuoksi. Osa haastatteluista myös koki, ettei heillä ollut työelämään kuuluvaa mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa.

Syrjintää eivät ole kuitenkaan suinkaan kaikki kohdanneet, vaan myös positiivisia kokemuksia löytyi. Jotkut vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeen haastatteluista vammaisista henkilöistä kertoivat löytäneensä töitä helposti. Osaan töistä oli puolestaan haettu henkilöä, jolla oli

omakohtaista kokemusta vammaisuudesta tai vammaisjärjestöistä ja valinta tehtävään saattoi tapahtua ilman tehtävän asettamista yleisesti haettavaksi.

Lisäksi jotkut vammaisten ja kuurojen henkilöiden työllistymismahdollisuuksia selvittäneen Niemelän haastattelemista henkilöistä olivat tyytyväisiä kohteluunsa työnhaussa. Monien työnantaja oli ollut heti valmis miettimään ratkaisuja työolosuhteiden järjestämiseksi. Toiset olivat onnistuneet työhaastattelussa antamansa lisätiedon avulla hälventämään vammaan liittyviä ennakkoluuloja. Tutkimukseen osallistuneet haastatellut arvelivat ennakkoluulojen syyn johtuvan useimmiten tietämättömyydestä. (Niemelä 2007, 59, 60.)

Syrjinnän vähentämiseksi työelämässä ja sen ulkopuolella vammaa tulisi lähestyä yhtenä ihmisen piirteenä muiden piirteiden joukossa. Jokaisessa henkilössä on valtaväestön käsityksistä poikkeavia piirteitä. Joskus ne voivat tehdä hänestä muiden mielestä erilaisen henkilön. Siksi vammaisten henkilöiden syrjintä kohdistuu pohjimmiltaan myös vammattomiin, erilaisiin henkilöihin eli se koskee kaikkia. Erilaisista piirteistään huolimatta jokaisella on oikeus olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yhteiskunnan jäsen, joka voi omilla taidoillaan osallistua työelämäänsä. Tällaisen ajattelutavan kehittyminen työelämässä vaatii hyvää itsetuntoa vammaiselta henkilöltä ja työelämän toimijoiden yleistä asennemuutosta.

5.2.3 Vammaiset opiskelijat: uskoa ja rohkeutta yli hidasteiden

Iso-Britanniassa 16-vuotiaat vammaiset nuoret tähtäävät selkeästi enemmän hallinnollisiin asiantuntijatehtäviin kuin vammattomat ikätoverinsa (Ekholm & Teittinen 2014, 34; Bouchardt 2005, 17). Tästä voidaan päätellä, että brittiläiset nuoret haluavat työllistyä aloille, jotka vaativat korkeaa koulutusta ja osaamista. Suomessa haastatellut nuoret puolestaan kokivat, että vammaisen työnhakijan täytyy työllistyäkseen olla paitsi hyvin koulutettu myös tavallista hakijaa pätevämpi ja aktiivisempi. Lisäksi haastateltujen puheesta kuvastui tietoisuus nykyajan työelämän tehokkuus- ja joustavuusvaatimuksista sekä niihin liittyvästä epävarmuudesta, jota on pidetty ongelmallisena vammaisten henkilöiden työllistymiselle. (Ekholm & Teittinen 2014, 1-2, Niemelä 2007, 61.)

Vastaavia kokemuksia oli myös tamperelaisten vammaisten nuorten keskuudessa. Suurella osalla selvitykseen vastanneista nuorista ei ollut jatko-opintosuunnitelmia. Syynä saattoi olla se, ettei jo ennestään työllistymistä vaikeuttavien asenteiden keskellä elämäänsä rakentavalla nuorella riittänyt rohkeus tai energia ammatillisten haaveiden pohtimiseen tai toteuttamiseen. (Maula 2014, 10.) Uskoa tulevaisuuteen ja omaan koulutukseen eivät luultavasti lisää elämän varrella eri alojen asiantuntijoiden lausunnot toiminta- ja työkyvystä. Näin on erityisesti silloin, kun arviointia ei tehdä voimavarakeskeisesti, vaan rajoitekeskeisesti.

Ympäröivän kulttuurin ennakkoluuloihin perustuvien sopeutumisvaatimusten lisäksi työllistymismahdollisuuksia peilaavat ikävät tilastot voivat vaikuttaa vammaisiin korkeakoulutettuihin. Työllistymisessä on kohdattu osittain samankaltaisia esteitä kuin opinnoissa

(Niemelä 2007, 59). Nuoremmilla on enemmän syrjäntäkokemuksia kuin vanhemmilla vastaajilla, mikä kertoo siitä, että ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen on haasteellista. Syrjäntäraportin mukaan työtä hakeneista vastaajista 66,9 % kertoo kokeneensa syrjäntää työnhaussa vammaisuutensa johdosta. Myös korkeakoulutetuista 67,8 %:lla oli syrjäntäkokemuksia työnhaussa viimeisen viiden vuoden aikana. (Oikeusministeriö 2016, 72-73.)

Huonoilla kokemuksilla, yleisillä asenteilla ja työmarkkinatilanteella on ollut kielteinen vaikutus etenkin nuorten ajatteluun työnsaantimahdollisuuksistaan. Jotkut suomalaisista vammaisista nuorista ovat jopa voineet hyväksyä vammaisuudesta syntyviin kielteisiin asenteisiin perustuvan virheellisen ajatuksen, etteivät he kykene edes osa-aikaiseen työntekoon. (Matti 2014, 20.) Vammaisilla opiskelijoilla on kokemuksia työhaastatteluista, joissa haastattelijaa kiinnostaa vain vamma ja sen oletetut rajoitteet tai joissa keksitään jopa suoranaisia tekosyitä palkkaamattomuudelle. Myös tämän selvityksen kyselyyn vastanneet korkeakouluopiskelijat kertoivat kohdanneensa syrjäntää jo työharjoittelupaikan hankkimisessa. Tutkimusten (ks. myös mm. Kukkonen 2009, 105) ohella myös kyselyn vastauksissa nousi esille käsitys, että vammaiselta työnhakijalta vaaditaan jokin hänen rajoitettaan kompensoiva kyky tai piirre.

Toisaalta yliopisto-opiskelijalla fyysinen toimintarajoite voi vaikuttaa myös niin, että hän saa jo ensimmäisinä opiskeluvuosina oman alansa kesätöitä, koska ei voi tehdä fyysisiä kesätöitä (Ekholm & Teittinen 2014, 30; Laitinen & Pietilä 2016). Tämä puolestaan kartuttaa alan työkokemusta, millä on positiivista vaikutusta valmistumisen jälkeiseen työhöön. Lisäksi positiiviset kokemukset harjoittelupaikoissa kannustavat eteenpäin sekä auttavat kestämään pettymykset. Opinto-ohjaajan tuki on myös tärkeää. On kokemuksia, että opinto-ohjaajan kanssa on voitu yhdessä miettiä erilaisia työpaikkoja, mitä tehtäviä niissä saattaisi olla ja millainen asenneilmapiiri työpaikalla mahdollisesti on sekä suhtaudutaanko niissä myönteisesti vammaisen opiskelijan työharjoitteluun. Oppilaitosten työelämäyhteistyön nähtiin myös takaavan ajantasaisia työelämä tiedoutta. (Ekholm & Teittinen 2014, 30, 33.)

Samoilla linjoilla olivat myös Niemelän (2007) haastattelemat henkilöt. Nuoret olivat kohtuullisen optimistisia työelämän suhteen. Vaikka haasteista oltiin tietoisia, koulutusta pidettiin merkittävänä tekijänä ja sen uskottiin parantavan omaa työmarkkina-asemaa. Epävarmemmin työelämään suhtautuneet haastateltavat arvelivat työelämässä odottavan asenteellisia ja rakenteellisia esteitä. Kuitenkin Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeesta tehdyistä haastatteluista kävi ilmi, että korkeakoulututkinnon suorittaneet, joiden koulutus oli selkeästi johonkin ammattiin johtava, päätyivät usein juuri tähän ammattiin (Laitinen & Pietilä 2016).

On huomattava, että ensimmäisen työpaikan saaminen on kaikille opiskelijoille ja valmistuneille haastavaa, lukuun ottamatta selkeään profession liittyviä ammatteja (esim. lääkäri, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä). Tästä johtuen ei voida yksiselitteisesti todeta, että työpaikan saamisen vaikeus johtuisi vammaisuudesta.

5.2.4 Työnantajat: palkkaamisen halua ja tiedon tarvetta

Elina Ekholmin (2009) mukaan yhteiskuntatieteissä on herkistytty tarkastelemaan eriarvoisuuteen johtavia tekijöitä ja sen aiheuttamia eroja. Monimuotoisuus-käsitteen avulla osoitetaan erojen olemassaolo, mutta tuodaan esiin se, ettei erilaisuus välttämättä johda eriarvoisuuteen, vaan ihmisten erilaisuus voi toimia voimavarana. Työntekijöiden erilaisuus ja erilainen osaaminen tunnustetaan, tunnustetaan ja hyödynnetään ja yhdenvertaisuuden tiellä olevia esteitä vähennetään yhteiskuntapoliittisin toimenpitein.

Monimuotoisuuden tavoittelu on monelle työnantajalle arvo sinänsä ja se nähdään työelämässä myös voimavarana. Tanskalaisessa *Mangfoldighed i arbejdslivet (MIA)* -verkostossa on kehitetty määritelmä, jossa monimuotoisuudessa on neljä toisiinsa vaikuttavaa elementtiä: monimuotoisuuden lisääminen, monimuotoisuuden hyödyntäminen, yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja syrjimättömyyden takaaminen. Syrjimättömyyden takaaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen lisäävät monimuotoisuutta ja auttavat hyödyntämään sitä. Vastavuoroisesti monimuotoisuuden lisääminen luo suotuisimmat olosuhteet syrjimättömyydelle. (Nour & Thisted 2005, 25–26; Ekholm & Teittinen 2014, 11.)

Monimuotoisuuden esteiden poistamisella pyritään edistämään vähemmistöihin kuuluvien rekrytointia, mikä taas lisää monimuotoisuuden hyödyntämistä tuomalla uusia näkökulmia ja työskentelytapoja. Samalla vähemmistöryhmiin kuuluvat työntekijät jo läsnäolollaan vaikuttavat siihen, että monimuotoisuuden haasteet ja esteet otetaan tosissaan. (Nour ja Thisted 2005, 25–26.) Siten vammaisen työntekijä ilmentää kulttuurilleen työelämän myönteistä monimuotoisuuden kehitystä. Monimuotoinen rekrytointipolitiikka liittyy yritysten sosiaalisiin vastuualueisiin. Kukkosen (2009,98) haastattelemat yrityksen edustajat pitivät niistä tärkeimpänä taloudellista vastuuta. Siihen kuuluvat mm. investoinnit, verotulot ja työpaikkojen turvaaminen. Lisäksi kulttuurin tukeminen ja työntekijöistä huolehtiminen nähtiin tärkeinä yhteiskuntaa tukevinä sosiaalisen toiminnan arvoina.

Nykyisessä monimuotoisuudesta puhuvassa yrityskulttuurissa, vammaisen työntekijä voidaan siis nähdä työnantajan toimesta positiivisena lisänä yrityksen imagolle. (Nevala ym. 2014, 16; Mattila 2014, 7, 20.) Ekholmin ja Teittisen (2014, 79) haastattelemien työnantajien mukaan myöskään työyhteisöissä ei ilmennyt kielteisiä kokemuksia kollegoiden taholta. Tulevaisuudessa kehittyvän teknologian ja yhteiskunnan muuttumisen myötä myös työntekotavat ja työpaikat monipuolistuvat. Sen seurauksena yhä useampi vammaisen työntekijä voi löytää itselleen sopivan työnteon tavan. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi apuvälineiden avulla, etätöinä tai keksiä jokin muu korvaava keino toimia. (Ekholm & Teittinen 2014, 44.)

Materiaalia monimuotoisesta työelämästä on jo nykyisellään työnantajien saatavilla. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö on tehnyt oppaan johtamisesta monimuotoisessa työelämässä. Oppaassa

esitellään monimuotoisuutta voimavarana ja normaalina osana nykypäivän työelämää.⁵⁸ Elinkeinoelämän keskusliitto on myös koonnut tietopaketin Opas työnantajalle⁵⁹. Siinä avataan monimuotoisen työelämän ja vammaisuuden käsitteitä sekä kerrotaan erilaisista työllistämisen tukimuodoista.

Suomessa positiivista kehityskulkua edustaa FIBS ry⁶⁰ (alk. Finnish Business & Society - Yritykset työelämän uudistajina), joka omien sanojensa mukaan auttaa yrityksiä tekemään parempaa liiketoimintaa, joka on kannattavampaa ja kestävämpää niin yritysten kuin muunkin yhteiskunnan kannalta. FIBS ry:n mukaan vastuullisuus edistää yritysten innovatiivisuutta, tehostaa riskienhallintaa, mahdollistaa kestäväen kehityksen mukaisen kasvun ja auttaa turvaamaan liiketoiminnan edellytykset myös pitkällä aikavälillä. Yhdeksi yritysvastuun ulottuvuudeksi nähdään monimuotoisuus eli erilaisuus, jossa vammaisuus on vain yksi määrite muiden ohella. Yritysten näkökulmasta katsottuna henkilöstön erilainen koulutus, kokemus, kyvyt, taidot, työnteon tavat, kulutustottumukset, arvot ja elämäntyyli voivat tarjota monenlaista osaamista, näkemystä, uudenlaista työn tekemisen mallia ja ideoita, joita työnantajat sekä tuotteiden tai palvelujen tarjoajat voivat hyödyntää liiketoiminnassaan. Erilaisuus nähdäänkin kilpailuetuna. Lisäksi FIBS ry:n mukaan yhdenvertaista kohtelua ja oikeudenmukaisuuden kokemusta voidaan kutsua käyttövoimaksi, jonka yritys voi varmistaa tarjoamalla vaihtoehtoja työnteon tapoihin, järjestelyihin, vapaisiin, palkitsemiseen tai koulutukseen ja kehittämiseen. Vuoden 2016 lopulla FIBS ry:llä oli kaikkiaan 292 jäsentä, joista valtaosa oli suuria yrityksiä. Osa yrityksistä siis näkee vastuullisuuden olevan tärkeä osa menestyvää liiketoimea, jossa monimuotoisuus on yrityksen tehokkuuden ja innovatiivisuuden tae.

Yritykset suhtautuvat tutkimusten mukaan mielenkiinnolla vammaisten henkilöiden työllistämiseen. Kukkosen (2009, 88) mukaan yritysten edustajat olivat odottamattoman innokkaita vastaamaan vajaakuntoisen henkilön palkkaamiseen liittyviin kysymyksiin. Myös Vates-säätiön tutkimuksessa yrityspäätäjät kaipasivat onnistuneita esimerkkejä vammaisten henkilöiden työllistymisestä yrityksiin. Vastaajat olivat sitä mieltä, että yrityksille pitäisi enemmän esitellä vammaisten henkilöiden työpotentiaalia. He myös kehottivat vammaisia henkilöitä kysymään työtä suoraan yrityksistä ja lähettämään työpaikkahakemuksia. (Varanka ja Lindberg 2011, 51-52). Kannustavia esimerkkejä nimenomaan työnantajien kertomana kaivattiin myös työ- ja elinkeinoministeriön

⁵⁸Ks lisää: <https://yhdenvertaisuus-fi->

[bin.directo.fi/@Bin/9c7b6dd6be473f4d4c3de13b01111761/1503908033/application/pdf/173424/Menestyst%c3%a4%20omonimuotoisuudesta%20FI%20FINAL.pdf](https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/9c7b6dd6be473f4d4c3de13b01111761/1503908033/application/pdf/173424/Menestyst%c3%a4%20omonimuotoisuudesta%20FI%20FINAL.pdf)

⁵⁹<https://yhdenvertaisuus-fi->

[bin.directo.fi/@Bin/90454ae443fe27bca34fb5203ff0b2e4/1490605982/application/pdf/114961/Opas_tyonantajille.pdf](https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/90454ae443fe27bca34fb5203ff0b2e4/1490605982/application/pdf/114961/Opas_tyonantajille.pdf)

⁶⁰Ks lisää: <http://www.fibsry.fi/fi/>

tutkimuksessa (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 62-63). Nämä tulokset puoltavat sitä, että yrityksillä on halua vammaisten henkilöiden työllistämiseen.

Osatyökykyisten työllistymistä koskevan tutkimuksen mukaan yritykset painottavat rekrytointikriteereissään kuitenkin suurimmaksi osaksi tekijöitä, jotka eivät liity vammaisuuteen. Yleisimpiä rekrytointikriteereitä oli kolme: asenne työhön, osaaminen sekä motivaatio. Persoonallisuudella, motivaatiolla ja sosiaalisilla taidoilla on kyselyn mukaan hieman enemmän merkitystä rekrytointikriteereinä yrityksille, jotka ovat palkanneet osatyökykyisiä työntekijöitä. Osatyökykyisen työntekijän palkkauspäätöksessä henkilön motivaatio nousi tärkeäksi tekijäksi suurimmassa osassa (68%) yrityksistä. Myös osaamista painotetaan yli joka toisessa yrityksessä ja työkokemusta reilussa kolmanneksessa yrityksistä. Osaamisen, työkokemuksen ja motivaation merkitykset korostuvat erityisesti yli 100 työntekijän yrityksissä. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 27-36.) Suurimmassa osassa yrityksiä on vaikutusta sillä, että työ kyetään järjestämään sopivaksi, annetuissa työtehtävissä osatyökykyisyys ei haittaa ja osaaminen tuottaa lisäarvoa. Myös yritysten arvot tunnistettiin yli kolmanneksessa yrityksistä vaikuttavaksi tekijäksi osatyökykyisiä palkattaessa. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 40.)

Työvalmentajat ovat löytäneet erillisissä hankkeissa hyvin töitä vaikeastikin työllistyville henkilöille. Tällöin tärkeää on suora kontakti yritykseen ja avoimuus henkilön työkyvystä ja mahdollisuuksista työskennellä. Lisäksi työllistymistä voivat edistää työkykykoordinaattorit. Keskeistä työkykykoordinaattorin tehtävässä on myös yhteistyö eri toimijoiden kanssa ja osatyökykyisen prosessin ammattitaitoinen ohjaaminen. Työkykykoordinaattori voi puolestaan toimia esimerkiksi työnantajan palveluksessa, työterveyshuollossa tai TE-toimistossa. Työkykykoordinaattorin tehtävään panostaminen on osoittautunut myös työnantajille tuottavaksi. (Vuorento & Terävä 2015, 70, 31-33.)

Työllistämistä vaikuttaa edistävän keskeisesti myös taloudelliset tukitoimet. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksesta (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 38) kävi ilmi, että julkinen rahallinen tuki on selkeästi suurimmalla osalla työnantajavastaajista vaikuttava tekijä halukkuuteen palkata osatyökykyisiä työntekijöitä. Työkyvyttömyysriskien kompensointi oli toiseksi suurin tekijä. Noin neljännes piti myös työnohjauspalvelua sekä järjestelytukea työympäristön mukauttamiseen osatyökykyisten palkkaamisen mahdollistavina tekijöinä. Enemmän oli kuitenkin niitä, joille näillä tekijöillä ei ole vaikutusta tai niitä, jotka eivät osanneet sanoa palkkaamishalukkuutta lisääviä tekijöitä.

Vates-säätiön tutkimuksesta kävi ilmi, että vastaajilla oli palkkaamishaluja, mutta kiinnostusta oli myös taloudellisiin tukimuotoihin. Vastaajista 40 % ilmoitti, että heidän yrityksensä oli työllistänyt vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä. 40 % oli hakenut tähän rahallista tukea. 63 % vastaajista koki, että nykyiset tukitoimet ovat riittävän kannustavia palkkaamaan työntekijöitä. Vain 25 % katsoi, etteivät tukimuodot kannusta palkkaamiseen. Työnantajat katsoivat, että osatyökykyiset henkilöt tarvitsevat markkinoijan työpaikoille. Palkkatuen merkitys etenkin pienten yritysten kohdalla vaikuttaa olevan kiistaton vammaisten henkilöiden työllistymisen tukimuotona. Palkkatukea pidettiin myös työnantajien toimesta parhaana tukimuotona ja sille toivottiin pidempää kestoaa.

Vammaisten nuorten oma suhtautuminen palkkatukeen oli ristiriitaista: osa näki sen oivana väylänä työelämään pääsemiselle, kun taas siihen kriittisesti suhtautuvien mielestä työnsä osaava henkilö pitää voida palkata normaaliin tapaan. Työhönoton rahallisen tuen hakemisesta oli kokemusta 40 %:lla vastanneista työnantajista. 36 % yrityspäätäjistä vastasi selvittävänsä mahdollisuuksia vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden palkkaamiseen ja 13 % vastaajista ilmoitti, että on valmis työllistämään, jos sopiva henkilö sattuu kohdalle. (Varanka ja Lindberg 2011; Ekholm & Teittinen 2014, 36, 71, 73.) Taloudellisen hyödyn maksimointiin tähtäävässä logiikassa palkkatuettu työntekijä on edullinen. Siksi yrityksen omien resurssien ulkopuolelta tulevan palkkatuen saama laaja kannatus parhaana vammaisten henkilöiden työllistämisen tukimuotona ja toiveet sen keston pidentämisestä herättävät kriittisen kysymyksen työnantajien motiiveista.

Palkkaamishaluista huolimatta yrityksen rekrytointipolitiikka ei yleisellä tasolla kohdistu vammaisiin henkilöihin ja myös negatiivisia tutkimustuloksia löytyy. Vammaisten henkilöiden työllistyminen liittyy Ekholmin ja Teittisen mukaan laajemmin työtehtävien sopivaan mukauttamiseen ja työssä pysymiseen. (Ekholm & Teittinen 2014, 75-76.) Kukkosen haastattelemat yrityksen edustajat perustelivat muuten työhön pätevän vajaakuntoisen työnhakijan olevan normaalia työntekijää tehottomampi. Lisäksi joustavien työtehtävien suunnittelu yksilöllisesti sopivaksi koettiin luopumiseksi tehokkuustavoitteista. Toisaalta myös samalla osaamisella samaan tuottavuuteen pystyvä vajaakuntoinen työnhakija jäisi valitsematta, jos valinta kohdistuisi hänen ja ei-vajaakuntoisen työnhakijan välille. Tätä perusteltiin suuremmalla työn mukauttamistarpeella ja sairastumisriskillä. (Kukkonen 2009, 105, 106 133.) Samaan tapaan vammaiset tamperelaisnuoret näkivät myös yhtenä suurimmista työllistymiseen liittyvinä haasteina työnantajan kielteisen ennakoasenteen, jonka vuoksi he pelkäsivät tulevansa syrjityksi työntekijän valinnassa (Maula 2014, 4).

Eurobarometrin (2009) mukaan 54 % satunnaisesti valituista suomalaisista arveli, ettei vammaisen henkilö todennäköisemmin tule valituksi työnhakutilanteessa, jossa samalla osaamisella varustetut henkilöt hakevat työpaikkaa. Luku oli huomattavasti korkeampi kuin EU-maiden keskiarvo 37 %. Vuoden 2008 Eurobarometrissä näin ajatteli myös 46 % johtavassa asemassa olevista henkilöistä, eli suuri osa niistä henkilöistä, jotka todennäköisesti tekivät päätöksiä palkattavista henkilöistä. Luvut ovat korkeita, mutta toisaalta noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei valinta syrjisi vammaista hakijaa.

Asenteista syntyvät vammaisten henkilöiden työhönoton esteet ovat fyysisiä esteitä suuremmat. Invalidiliiton teettämä tutkimus (Kiuru 2006, 2) liikuntavammaisuuden ymmärtämisestä osoitti, että ennakkoluulot olivat oletettua voimakkaammat. Myös työnantajan asenteellinen suhtautuminen vammaisiin työnhakijoihin johtui monesti ympäröivän yhteisön antamista todentamattomista ennakkoluuloista.

Suurten ja pienten yritysten edustajien käsitykset osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämismahdollisuuksista ovat ristiriitaisia ja pelot työllistämisessä osittain myös erilaisia. Osalla työnantajista on myös pelkoja mahdollisista lisäkustannuksista, joita voi koitua vammaisesta tai osatyökykyisestä työntekijästä. Työkyvyttömyydestä johtuva eläkevastuu ja siihen liittyvät

kustannukset estävät usein suuria yrityksiä rekrytoimasta osatyökykyisiä. (Vuorento & Terävä 2015, 70). Työ- ja elinkeinoministeriön osatyökykyisiä koskevan tutkimuksen (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 49) mukaan vastaajien (71 %) mielestä työkyvyttömyysriskien kompensoimiseksi työkyvyttömyysajan palkan kompensointi olisi ylivoimaisesti tarpeellisin keino. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin irtisanomisen helpottamista, jota esittivät eniten alle 100 työntekijän yritykset. Ennenaikaisen eläköitymisen kompensointia esittivät useimmin vähintään 100 työntekijän yritykset (58 %), kun taas alle 100 työntekijän yrityksistä tätä esitti alle 25 prosenttia vastaajista.

Lisäksi eräässä tutkimuksessa suurten yritysten edustajien mukaan yritykset ovat omalla alallaan niin pitkälle erikoistuneita, ettei heillä ole siivousta tai kopiointia sopivampia työtehtäviä tarjolla. Siksi osan mielestä pienemmällä yrityksillä olisi paremmat mahdollisuudet tarjota vammaisille henkilöille monipuolisempia työtehtäviä. Vastaavasti pienempien yritysten edustajat kokivat, että suurten yritysten on helpompaa työllistää vammainen tai osatyökykyinen henkilö. He myös katsoivat, että suurten yritysten tulee työllistää erilaisia henkilöitä sosiaalisen vastuunsa vuoksi. (Kukkonen 2009, 104.) Suurten yritysten perusteluista huomaa osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työntekoon liittyvän väheksyvän asenteen. Oletetaan, etteivät he pysty pitkälle perehtymistä tai koulutusta vaativaan työtehtävään.

Myös Vatesin tutkimus (2011) puoltaa pienyrittäjien näkökulmaa, mutta tulokset ovat huomattavasti positiivisemmat. Sen mukaan yrityksen koko korreloi positiivisesti työllistämisen kanssa. Mitä suurempi yritys, sitä todennäköisemmin oli työllistetty vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä. Ylin johto suhtautui myönteisimmin vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden palkkaamiseen. Vastaavasti henkilöstöjohdon suhtautuminen oli ylimmän johdon ajattelua kriittisempää. Työnantajilla oli ennakkoluuloja vammaisia työntekijöitä kohtaan, mutta positiiviset käsitykset olivat silti vahvemmat. Toisaalta nähtiin asteikolla 1-5 keskiarvon jäädessä hieman alle kolmen, että vammaiset työntekijät vaativat erityiskohtelua työpaikalla, heidän työsuhteensa ovat lyhytaikaisia, he ovat vähemmän tehokkaita kuin muut työntekijät, heidän perehdyttämisenä on huomattavasti muita kalliimpaa ja heillä on muita työntekijöitä korkeampi työtaturmariski sekä enemmän poissaoloja töistä. Toisaalta kuitenkin väittämät ”Avoimilla työmarkkinoilla löytyy työtä myös vammaisille, kun asiaan sitoudutaan”, ”Vammaisten ja osatyökykyisten läsnäolo työyhteisössä edistää erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä” ja ”Nykytekniikalla ja tiedolla voidaan estää suurin osa vammaisuudesta aiheutuvista esteistä” sekä ”He ovat sitoutuneempia kuin muut työntekijät” saivat keskiarvoltaan lähes arvon 4 samaisella asteikolla. Noin 30 % vastaajista ilmoitti, että vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden palkkaaminen on sisällytetty yrityksen henkilöstöpolitiikkaan tai yhteiskuntavastuuseen. Lisätietoa tarvittiin eniten taloudellisista tukimuodoista, työn ja työolosuhteiden sopeuttamisesta sekä asiantuntijapalveluista. (Varanka ja Lindberg 2011, 8, 15, 25.)

Asenteiden muuttaminen vaatii kaikkien panosta ja on selvää, että vastuun kiertely ei auta tilannetta. Myös median positiivisilla mielikuvilla voitaisiin yhä enemmän muokata asenteita ja tämä voisi nopeuttaa kehitystä huomattavasti. Avoin keskustelu asioista auttaisi myös asiaa. Nyt työhönotossa vallitsee dilemma. Työnantaja ei voi puhua peloista ja käytännön asioista hakijan kanssa, sillä hän ei halua tulla leimatuksi epäasialliseksi. Vaikutelma myös on, että vammaiset henkilöt eivät halua

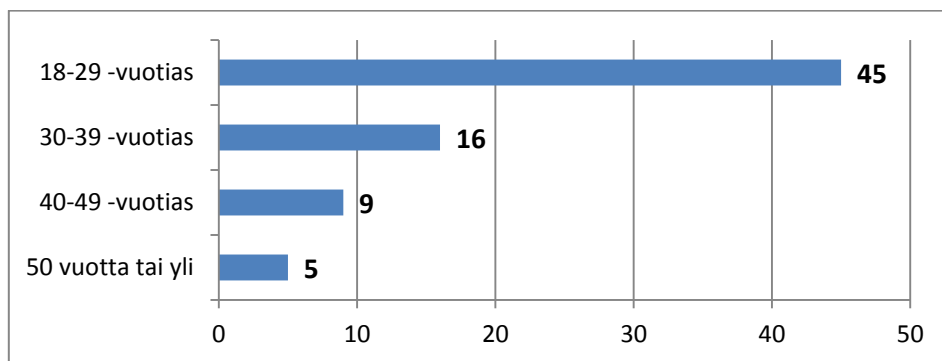
korostaa työnhakutilanteessa vammaansa. Koska työnantaja ei uskalla puhua asiasta avoimesti eikä tiedä asiasta ja vammainen henkilö ei ota asiaa puheeksi, pääsevät pelot ja ennakkoluulot jylläämään.

6 KYSELYIDEN AINEISTO

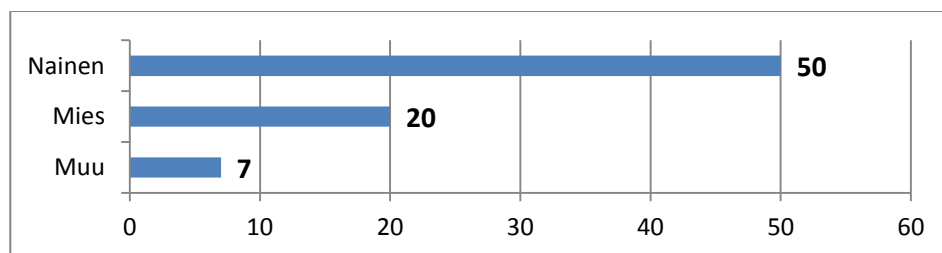
Tätä selvitystä varten on toteutettu kaksi kyselyä: korkeakoulussa opiskeleville vammaisille henkilöille (myöhemmin opiskelijat) ja korkeakoulutetuille työelämässä oleville vammaisille henkilöille (myöhemmin työelämässä olevat). Tietoa kyselystä levitettiin kaikkiin Suomen korkeakouluihin, niiden alumnijärjestöille, korkeakoulujen opiskelijoiden kattojärjestöille, ammattiliitoille, vammaisjärjestöjen tiedotuskanavissa ja sosiaalisessa mediassa. Kyselyä mainostettiin kahteen otteeseen talvella 2017. Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn saatiin kaikkiaan 77 vastaajaa ja työelämässä oleville suunnattuun kyselyyn 70 vastaajaa.

6.1 OPISKELIJAVASTAAJAT

Vastaajat olivat opiskelijoiden osalta enimmäkseen nuoremista ikäryhmistä ja naisia, vaikka vastaajia löytyi kaikista ikäryhmistä ja sukupuolista (kuvio 1 ja 2).

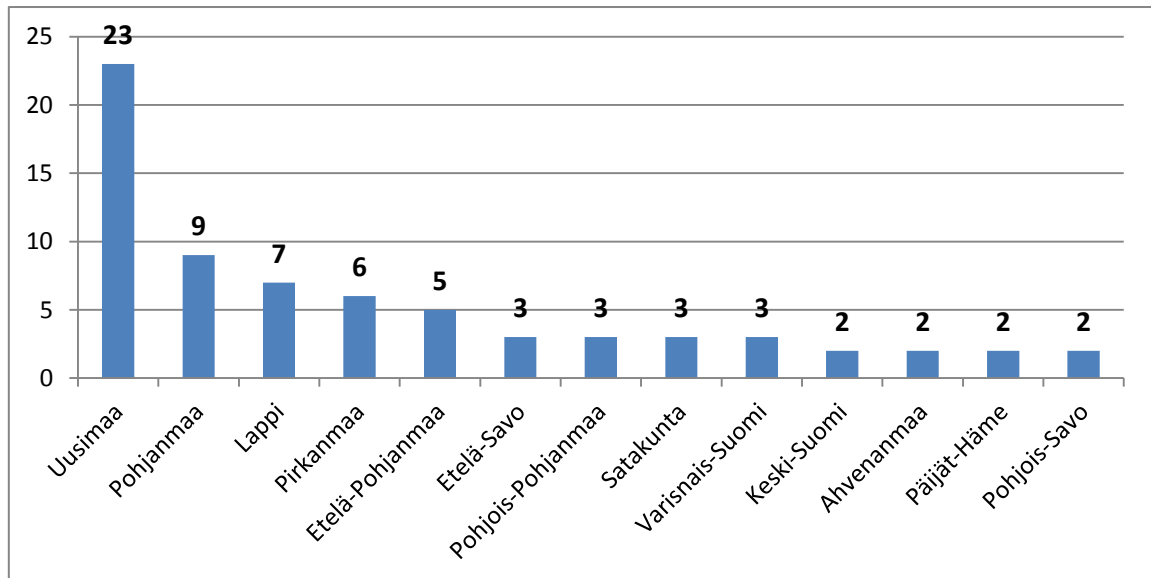


Kuvio 1. Opiskelijoiden ikäjakauma (N=75).



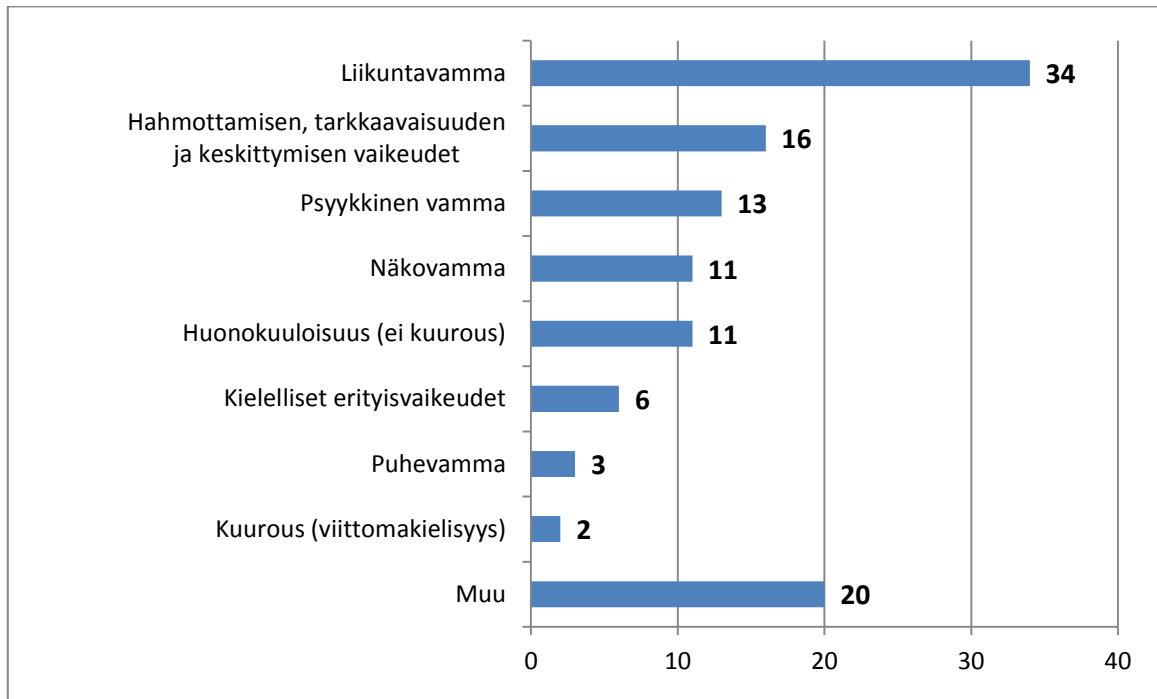
Kuvio 2. Opiskelijoiden sukupuolijakauma (N=77).

Vastaajat jakautuivat maantieteellisesti lähes jokaiseen maakuntaan Keski-Pohjanmaata lukuun ottamatta (kuvio 3). Kuviossa olevien maakuntien lisäksi Etelä-Karjalasta, Kainuusta, Kanta-Hämeestä, Kymenlaaksosta ja Pohjois-Karjalasta oli kustakin 1 vastaaja.



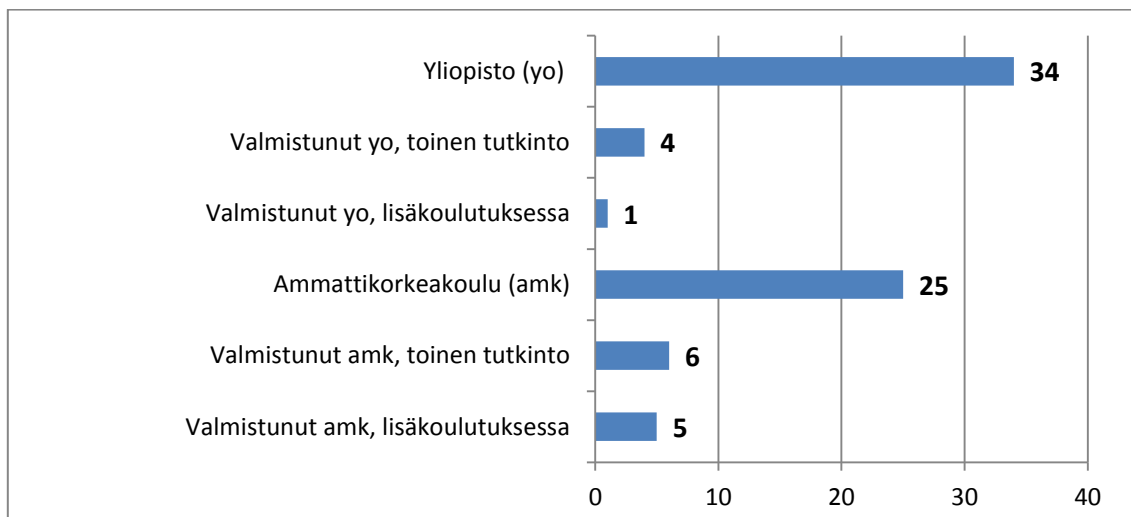
Kuvio 3. Opiskelijat maakunnittain (N=75).

Vastaajia oli myös eri vammaryhmistä, joista liikuntavamma oli kuitenkin tyypillisin (kuvio 4). On huomattava, että vastaajalla saattoi olla monta eri vammaa, joten ryhmät ovat päällekkäisiä. Kategorian ”muu” vastaajien määrä (n=20) kertoo siitä, että vammaisuus ei mene yksinomaan perinteisten jakolinjojen mukaan. Tähän luokkaan kuului hyvin erityyppisiä vammoja niin fyysiseen, kognitiiviseen kuin psyykkiseenkin toimintakykyyn vaikuttavista vammoista tai sairauksista.



Kuvio 4. Opiskelijoiden ilmoittamat vammat (N=75).

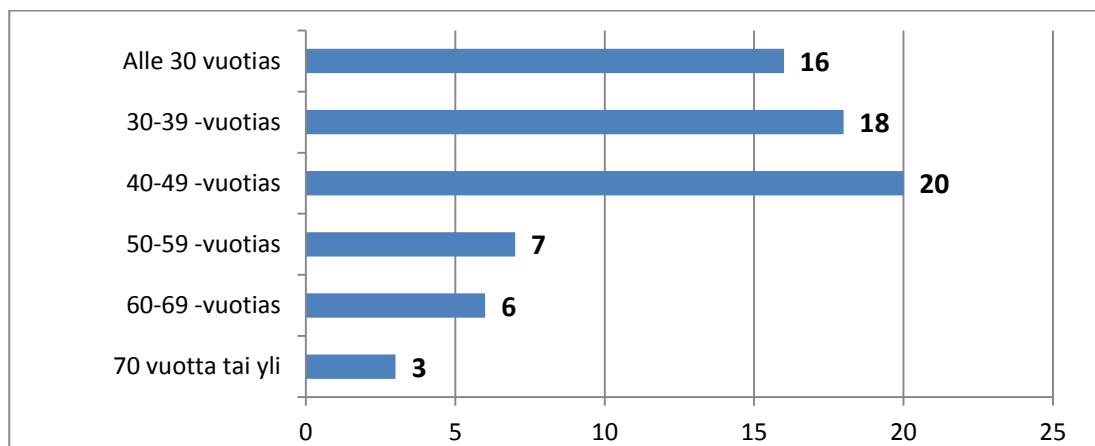
Enemmistö vastaajista oli yliopisto-opiskelijoita ja kaikkiaan yliopistotaustan omaavia oli yhteensä 39 vastaajaa. Ammattikorkeakoulutausta oli kuitenkin lähes yhtä monella vastaajalla, kaikkiaan 36 vastaajalla. Amk-tutkinnon suorittaneissa oli yliopistotutkintoon verrattuna hieman enemmän lisäkoulutusta hankkivia. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Opiskelijoiden koulutustausta (N=75).

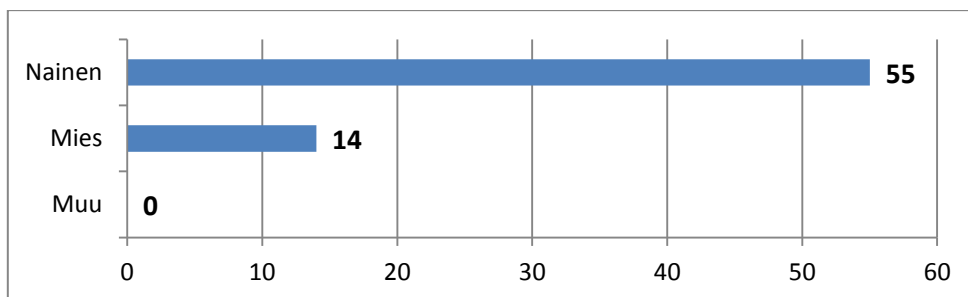
6.2 TYÖELÄMÄSSÄ OLEVAT

Työelämässä olevia vastaajia oli eri ikäryhmistä (kuvio 6). Suurimman ryhmän muodostivat 40-49 -vuotiaat, mutta lähes yhtä suuria olivat kaksi nuorempaa ikäryhmää. Vähemmän vastaajia oli 50 vuotta täyttäneissä. Vanhemmissa ikäryhmissä saattoi olla myös eläkkeellä olevia, jotka vastasivat nykyistä työpaikkaa koskeviin kysymyksiin viimeisen työpaikan perusteella ennen eläköitymistä.



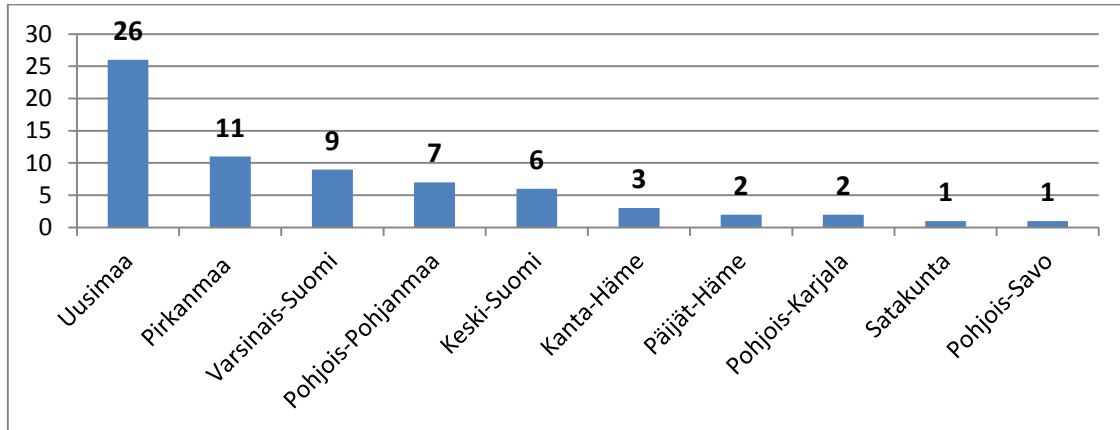
Kuvio 6. Työelämässä olevien ikäjakauma (N=70).

Naisia oli vastaajista eniten myös työelämässä olevien osalta. Opiskelijoista poiketen "muu"-sukupuolikategoriaan ei tullut yhtään vastausta. (Kuvio 7.)



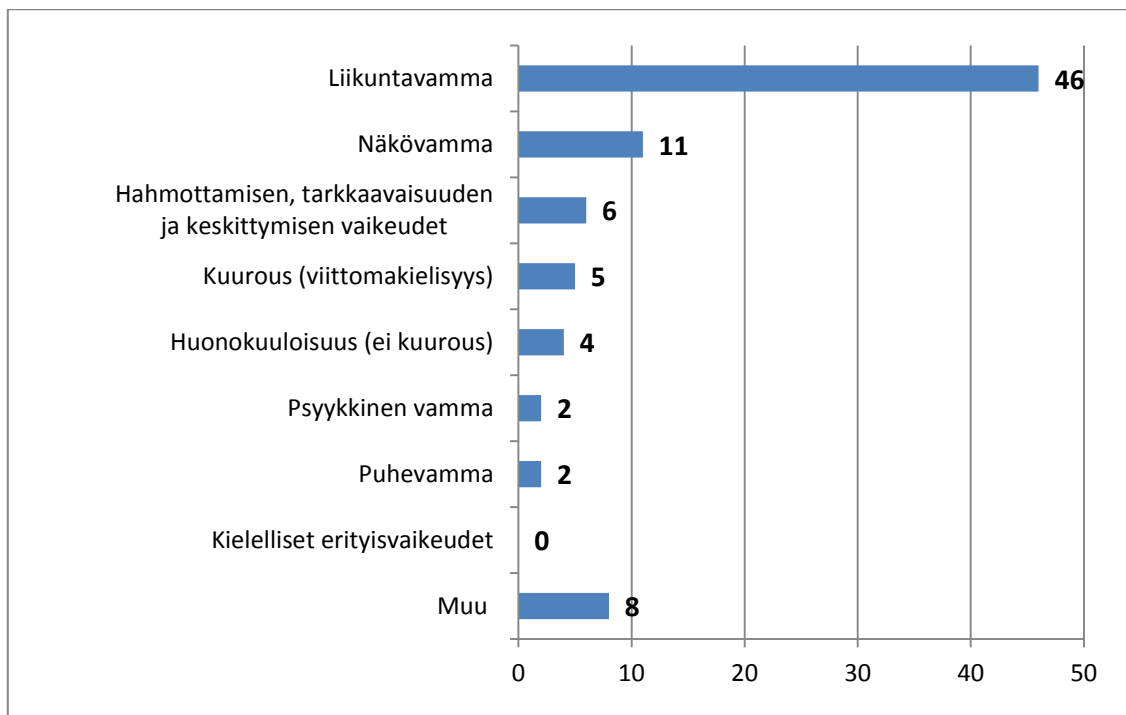
Kuvio 7. Työelämässä olevien sukupuolijakauma (N=69).

Työelämässä olevien vastauksia ei tullut yhtä laajasti ympäri Suomea kuin opiskelijoiden vastauksia (kuvio 8). Tämä saattaa osaltaan johtua työpaikkojen keskittymisestä tietyille alueille.



Kuvio 8. Työelämässä olevat maakunnittain (N=68).

Vammaryhmien osalta hajontaa oli jälleen, mutta liikuntavamma oli silti myös työelämässä olevien selkeästi yleisin toimintarajoite (kuvio 9). Vastaajia oli kuitenkin kaikista vammaryhmistä lukuun ottamatta kielellisiä erityisvaikeuksia.

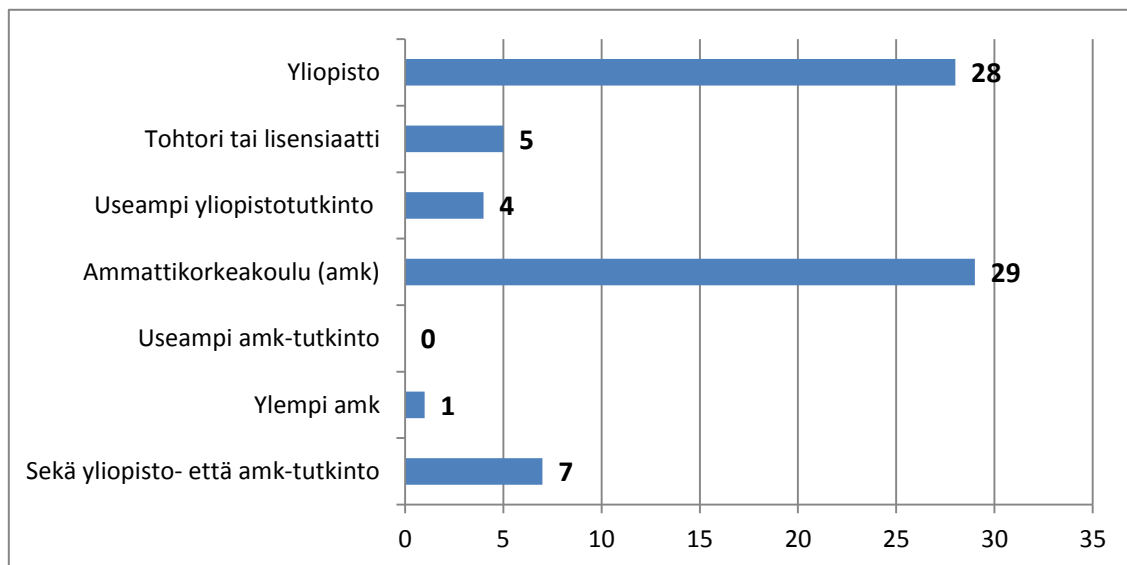


Kuvio 9. Työelämässä olevien ilmoittamat vammat (N=70).

”Muut” -kategoria kattoi samantyyppisiä toimintarajoitteita tai sairauksia kuin opiskelijoidenkin kohdalla. On jälleen huomattava, että osa ryhmistä on päällekkäisiä.

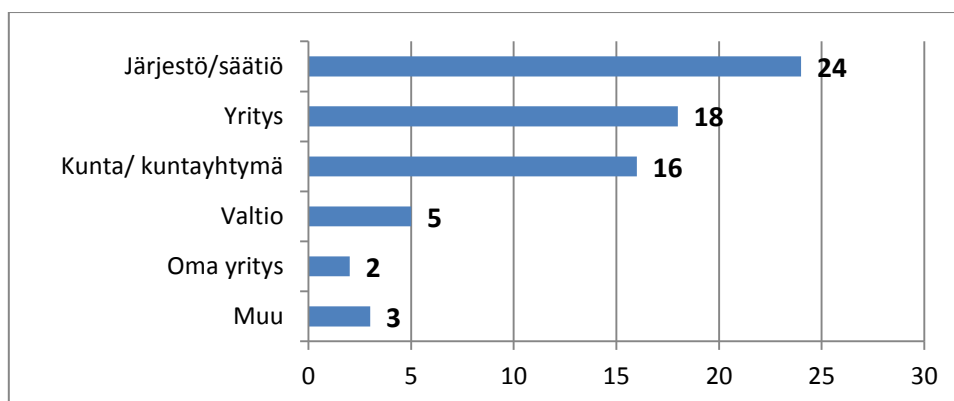
Koulutuksen osalta vastaajilla oli tyypillisimmin yliopistotausta (n=37), mutta ero ammattikorkeakoulutaustaan (n=30) ei ollut suuri (kuvio 10). Seitsemällä vastaajalla oli sekä

yliopisto- että amk-tutkinnot ja muutamalla oli myös useampi yliopistotutkinto sekä viidellä vastaajalla tohtorin tai lisensiaatin tutkinto.



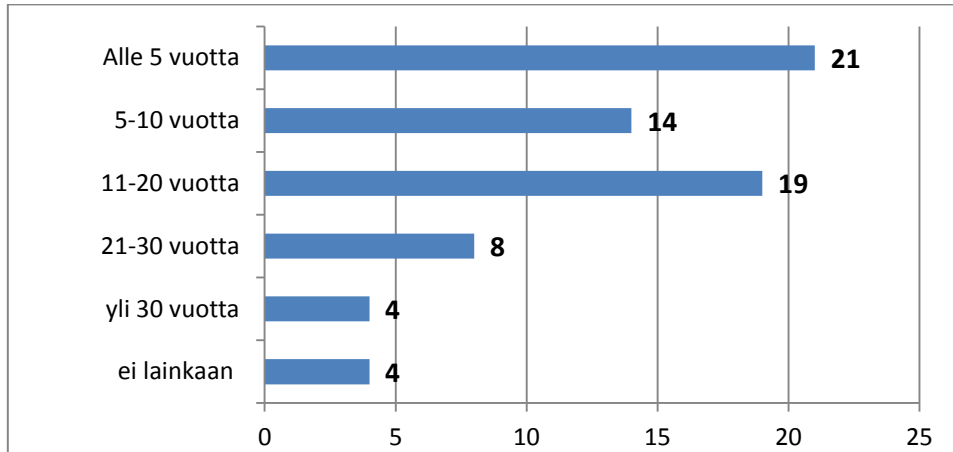
Kuvio 10. Työelämässä olevien koulutustausta (N=70).

Vastaajien nykyinen työpaikka oli yksittäisistä ryhmistä tyypillisimmin järjestössä tai säätiössä (n=24), mutta lähes kaksi kolmasosaa oli töissä jossain muualla, kuten yrityksessä, kunnalla tai kuntayhtymällä, valtiolla tai heillä oli oma yritys. Muita työpaikkoja olivat yliopisto, oppilaitos ja seurakunta. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Nykyinen työnantaja työelämässä olevilla (N=69).

Koulutusta vastaavaa työuraa oli takana vastaajilla tyypillisimmin korkeintaan 20 vuotta, mutta pidemmänkin uran saavuttaneita henkilöitä löytyi vastaajien joukosta (kuvio 12).



Kuvio 12. Koulutusta vastaavan työuran pituus vastaamishetkellä (N=70).

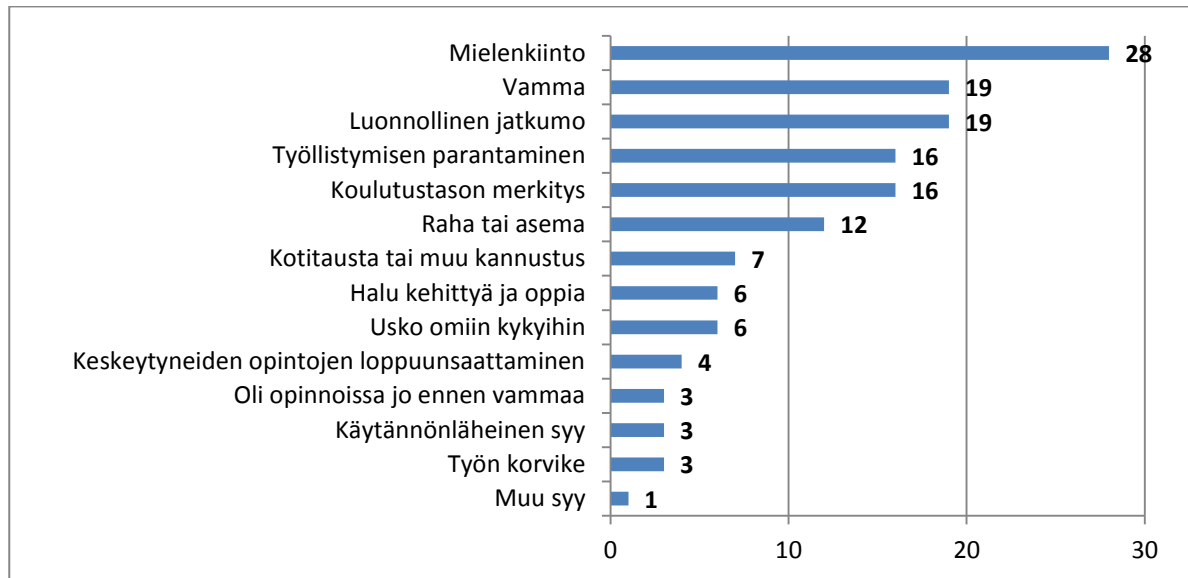
Vastaajista 4 ilmoitti, ettei omaa koulutusta vastaavaa uraa ole lainkaan takana. Tämä saattoi johtua siitä, ettei vastaaja mieltänyt työskennelleensä juuri koulutustaan vastaavissa tehtävissä, vaikka hän työskentelisikin korkeakoulutetulle soveltuviissa tehtävissä. Eräs vastaaja puolestaan työskenteli sivutoimisesti koulutustaan vastaavissa töissä.

7 KYSELYIDEN TULOKSET

Kyselyiden tulokset on jaettu käsittelemään erikseen koulutuksen, työkokemuksen, oman aktiivisuuden, tuen ja esteettömyyden merkityksiä työllistymiselle. Näiden jälkeen käsitellään työelämään liittyviä syrjäntäkokemuksia, jotka kuuluvat jossain vaiheessa joidenkin vammaisten henkilöiden työelämään. Tässä selvityksessä emme halua keskittyä niihin, mutta ne on tarpeen nostaa esille, jotta myös selviytymisstrategioilla on taustansa.

7.1 KOULUTUKSEN MERKITYS

Opiskelijat liittivät korkeakoulutuksen valitsemiseen vamman ohella myös yleisesti koulutuksen valintaan liittyviä merkityksiä. Kaikkein yleisin perustelu valinnalle oli mielenkiinto alaa kohtaan ja suuri osa näki sen jonkinlaisena luonnollisena jatkumona aiemmalle koulumenestykselle tai sitten henkilöt olivat aina haaveilleet korkeakouluopinnoista. Myös koulutuksen merkitys työelämään pääsemiseksi nousi opiskelijoiden ja valmistuneiden vastauksissa esille. Tämä ajattelu on luultavasti kuitenkin yleistä myös ei-vammaisilla henkilöillä. Kuitenkin lähes neljännes vastaajista näki vamman vaikuttaneen korkeakouluopintojen valintaan. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Syyt korkeakouluopinnoille.

Henkilökohtainen kiinnostus opiskelualaa kohtaan oli yleisin vastauksissa esiintynyt syy korkeakouluopintojen valinnalle (n=28). Myös halu kehittyä ja oppia sekä kotitausta mainittiin useasti ja usein samalla henkilöllä:

”Halu kehittää itseä ja oppia uutta.”

”Vanhempani ovat myös korkeakoulutettuja ja teknillistieteellinen koulutusala kiinnosti minua.”

”Olin aiemmin valmistunut lukiosta, ja halusin saada koulutuksen, jonka myötä minun olisi mahdollista päästä tekemään työtä, jollaisesta haaveilen ja jolla olisi minulle merkitystä.”

”Olen myös aina pitänyt lukemisesta ja ajattelemisesta. Lukio oli kohdallani itsestäänselvä ratkaisu, jota en sen kummemmin edes pohtinut. Kasvoin vahvasti uskomaan, että opiskelujen kautta se työ joskus löytyy.”

Useilla niin toista tutkintoa (n=8) kuin ensimmäistä tutkintoakin suorittavilla korkeakouluopintojen valinnan syyt liittyivät suoraan vammaan (n=19). Korkeakoulututkinto nähtiin osittain sitä kompensoivana tekijänä työpaikan saamisessa. Uskottiin myös, että työnantaja keskittyisi vamman sijaan ammattitaitoon:

”Korkeakoulussa opiskelu mahdollistaa paremmat mahdollisuudet työelämässä suuntautua sellaisiin tehtäviin, joissa selviää myös vamman kanssa.”

”Opiskellessa tulee asiantuntijaksi, jolloin on ainakin jonkinlainen panos annettavana työelämään siirtyessä. Opiskelujen valmistuttua oletan, että mahdolliset työnantajat keskittyvät enemmänkin tietoon ja asiantuntijuuteen, kuin mahdollisiin fyysisiin rajoitteisiin.”

Vastaavasti jotkut vastaajista myös näkivät, ettei heillä ollut työllistyäkseen muuta vaihtoehtoa kuin korkeakouluopinnot. Vammaan liittyen korkeakoulutus nähtiin myös erityisenä keinona välttää työelämän ulkopuolelle päätyminen aiheuttama vähävaraisuus:

”Valitsin korkeakouluopinnot, sillä liikuntavammani vuoksi en pysty työskentelemään monilla aloilla, jotka vaativat edes jonkin verran liikkumista, kuten esimerkiksi tarjoilija tai kokki tms.”

”Älykyys, kunnianhimo, osittain suorittavan työn vaikeus (raksaduunit jne. mahdottomia).”

”Fyysinen työ ei ole mahdollista ja en halua jäädä köyhyyteen.”

”Pidän myös erittäin tärkeänä, että vammaiseksi määriteltävät ihmiset koulutautuvat eivätkä jää vain kotiin suremaan kohtaloaan, sillä koulutus ja sitä kautta työllistyminen mahdollistaa itsenäisen elämän.”

Moni vastaaja mainitsi omien työllistymismahdollisuuksiensa parantamisen (n=16). Sama vastaus tuli esille myös lisäkoulutautuvien vastauksissa (n=14):

”Työllistyminen on helpompaa, kun on muutakin koulutusta kuin ylioppilas.”

”Haluan paremman tutkinnon ja enemmän työtehtäviä ja monipuolisempaa työtä.”

Näiden lisäksi valintaa perusteltiin työn tuomaan yhteiskunnalliseen arvostukseen liittyvillä syillä kuten koulutustason merkitys (n=16) ja palkkaus tai asema (n=12):

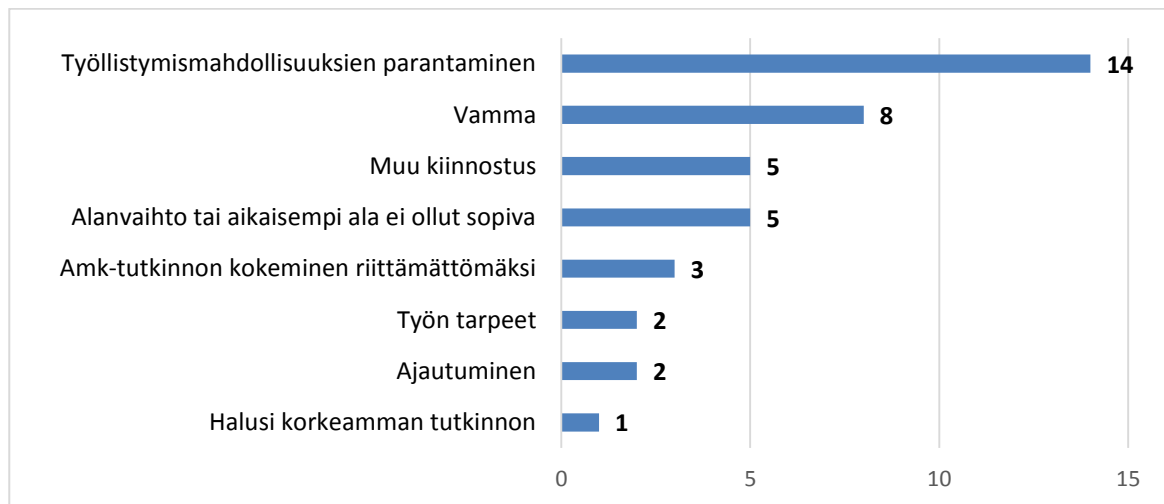
”Alan hyvät työnäkymät ja palkkataso.”

”Kiinnostus, työmahdollisuudet, palkka, intohimo alaan, yhteiskunnallinen asema, kiinnostavat.”

”...Kotona arvostettiin korkeakoulutusta ja sanottiin, että sitä kautta pääsisin hyvätuloiseksi.”

Vastaajat siis valitsivat korkeakouluopinnot maksimoidakseen mahdollisuutensa työllistyä vammasta huolimatta. Vastaajat liittyivät korkeaan koulutukseen alojen soveltuvuuden. Alempi koulutus yhdistettiin vammaiselle hankalampaan fyysiseen työhön. Kuitenkin lähes kaikki vastaajat liittyivät vamman lisäksi koulutusvalintaan myös muita perusteluja.

Opiskelijoilta kysyttiin myös syitä toisen tutkinnon tai muun lisäkoulutuksen tarpeelle. Kysymykseen vastasi 28 vastaajaa, joista 16 oli aiemmin valmistunut korkeakoulusta. Moni vastaaja ilmeisesti mielsi lisäkoulutukseksi myös toisen asteen jälkeiset opinnot. Työllistymismahdollisuuksien parantaminen oli suurin syy lisäkoulutukselle. Vammaan sopivan työn löytymistä jatkokouluttautumisen avulla perusteli 8 vastaajaa. (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Syyt toiselle tutkinnolle tai lisäkouluttautumiselle.

Lisäksi joukosta löytyi eriäviä näkemyksiä yliopistotutkinnon ja ammattikorkeakoulututkinnon työnsaantia edistävästä vaikutuksesta. Eräs yliopistossa opiskelevista toisen tutkinnon suorittajista kertoi odottavansa yliopistokoulutuksen mahdollistavan hänelle ammattikorkeakoulua paremmin pääsyn työmarkkinoille:

”Ammattikorkeasta valmistuttuani en löytänyt töitä vuoteen joten hain maisteriohjelman yliopistoon parantaakseni osaamistani/portfoliota.”

Vastaavasti kuitenkin erään yliopistosta valmistuneen mielestä akateemisen koulutuksen heikkous on yleensä ammattikorkeakoulutusta huonompi linkittyminen työelämään. Tähän liittyen voidaan kysyä: Liittyvätkö työllistymisongelmat uravalintaan vai perustuuko johtopäätös lisäkouluttautumisesta siihen, että korkeamman koulutuksen uskotaan automaattisesti auttavan työllistymisessä? Joidenkin vastausten mukaan työllistymisen vaikeus voi liittyä myös alan valintaan. Työelämässä olevista puolestaan moni koki itsetuntemuksen ja siihen perustuvan sopivan alavalinnan erittäin ratkaisevaksi tekijäksi vammaisten korkeakoulutettujen työllistymisessä (n=14). Eräs vastaaja näki sopivan koulutuksen jopa kumoavan kaikki vammasta syntyvät asenteelliset esteet työssä menestymisessä:

”Kannattaa hankkia koulutus joka oikeasti myy työmarkkinoilla. Kun olet työnantajan asiakkaalle myyty kallis asiantuntija, vammaisuudesta koituvat haasteet ovat suhteessa täysin merkityksettömiä.”

Tämä herättää jo aiemmin esille nousseen kysymyksen siitä, pitääkö vammaisen henkilön pärjätäkseen työelämässä tiedostaa vammattomia henkilöitä selkeämmin koulutukseensa ja uravalintaansa liittyvät seikat? Työllistymisen kannalta haasteellisempia ovat monet niin kutsutut yleissivistävät alat, jotka eivät johda suoraan ammattiin. Siten niiden koulutuslinjalta valmistuneet saattavat joutua kilpailemaan ankarastikin mahdollisista työpaikoista.

Kaikesta huolimatta opiskelu oli valanut opiskelijoihin uskoa työelämään ja omaan itseen. Opiskelijoilta kysyttiin onnistumisen kokemuksista opiskeluaikana. Työelämätaidot, hyödyllisten asioiden oppiminen ja pärjäämisen kokemukset painottuivat vastauksissa. Eri tavoin selviytyminen ja itseensä luottaminen olivat hyvin esillä ja vain joissain vastauksissa positiiviset kokemukset liittyivät suoraan vammaisuuteen tai vammasta huolimatta selviytymiseen. Eräs vastaaja näki, että työelämässä voi myös hyödyntää vammaan liittyviä kokemuksia ja vastoinkäymisiä. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Positiiviset kokemukset opiskeluaikana.

Koulutuksen itsetuntoa kohottava merkitys vaikutti myönteisesti omien menestysmahdollisuuksien arviointiin tulevassa työelämässä:

”Olen kokenut, että minua arvostetaan taitojeni/osaamiseni takia eikä vammani ole ollut kenellekään ongelma. Tämä on vahvistanut käsitystäni siitä, että jopa minä voisin soveltua tavalliseen työelämään.”

”Työharjoitteluissa olen saanut kokemuksen siitä, että sairaudestani huolimatta pystyn tekemään työtä, johon olen kouluttautumassa, ja olla siinä jopa erittäin hyvä. Olen myös saanut rohkeutta puhua rajoitteistani ja luotan siihen, että työelämässäkin voidaan tarvittaessa joustaa, jotta työllistymiseni on mahdollista.”

Koulutuksen koettiin tuovan sosiaalisia suhteita ja onnistumisen iloa saatiin opiskeluissa pärjäämisestä:

”Verkostoja, ammattiosaamista, työmahdollisuuksia. Olen tehnyt lähes kaikkea mitä muutkin vammattomat opiskelijat, kuten ollut aktiivinen järjestötoimija, käynyt harjoittelussa sekä vaihto-opiskelijana.”

”Totta kai opiskeluaika kokonaisuutena on mukavaa aikaa. Tuntuu olevan kavereita enemmän kuin vaikka ylä-asteella. Onhan se kiva kun onnistuu ja saa tentistä hyvän arvosanan...”

”Olen pärjännyt opinnoissa hyvin, enkä ole koskaan törmännyt ennakkoluuloihin yliopistolla.”

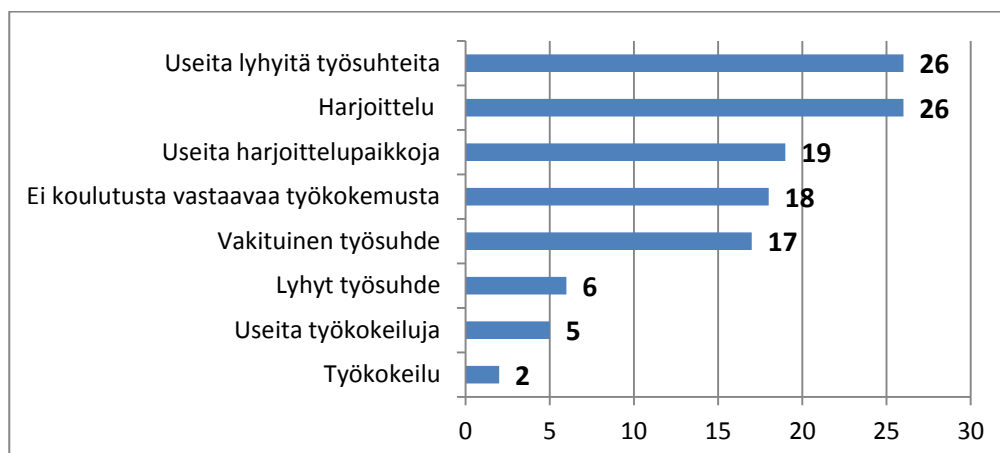
Vastaukset huokuvat kaiken kaikkiaan sitä, että opiskelut ovat tuoneet itsevarmuutta ja rohkeutta työelämää kohtaan. Monelle sen yksi tärkeä osa on ollut itselle sopivan työn löytäminen ja ikään kuin vahvistus siitä, että on valinnut oikean tien. Vain kahdessa vastauksessa opiskeluaika ei ollut tarjonnut lainkaan onnistumisen kokemuksia.

7.2 TYÖKOKEMUKSEN MERKITYS

7.2.1 Opiskelijat

Kyselyssä selvitettiin opiskelijoiden työkokemusta sekä omalta alalta että ylipäätään. Opiskelijoilla oli monella koulutusta vastaavaa työkokemusta (kuvio 16). Vain 18 ilmoitti, ettei työkokemusta omalta alalta ollut. Yleisimmät koulutusta vastaavat työllistymismuodot olivat lyhytaikaiset työsuhteet ja harjoittelu. Harjoittelun moni vastaaja luultavasti mielsi opintoihin kuuluvaksi harjoitteluksi. Harjoittelut, joista ei makseta palkkaa, eivät kuitenkaan määritelmällisesti ole työtä. Tosin korkeakouluharjoittelu voi olla myös palkallista.

Suurella osalla harjoittelu oli suoritettuna. Ammattikorkeakoulussa harjoitteluja suoritetaan yliopistoa enemmän, joten monella oli takanaan myös useampi harjoittelu. Vastaajista 26 oli ollut oman alan töissä lyhytaikaisesti useita kertoja ja yhdessä lyhyessä työsuhteessa oli ollut 6 vastaajaa. Vakituinen työsuhde oli takana 17 vastaajalla, mikä selittyy suurelta osin alanvaihdolla. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Koulutusta vastaava työkokemus opiskelijoilla.

Teoreettisesti painottuneiden alojen asiantuntijat soveltuvat monenlaiseen työhön. Oman alan asiantuntijuuden lisäksi korkeakouluopinnot antavat usein laaja-alaisen valmiuden toimia erilaisissa työtehtävissä. Työkokemuksen sopivuutta omaan alaan kuvailtiin eri tavoin:

”Kaikki kolme työkokemustani ovat jotenkin koulustani vastaavia tai sivuavat sitä: yhteiskuntaopin opettajan sijainen, tutkimusassistentti ja harjoittelupaikka kirjastolla. Opetustyö soveltui hyvin koulutustaustani ja tutkimusassistentin tehtävät vastasivat melkein suoraan yliopisto-opiskelua. Kirjastotyö puolestaan sisälsi asiakaspalvelua ja materiaalin lajittelua, jotka poikkeavat teoreettisesta koulutustaustastani. Toisaalta työhön tehtiin osaamistani suosivia järjestelyjä...”

”Vapaaehtoistyötä sosiaalialan puitteissa monen vuoden ajalta. Lisäksi vanha työnkuvani on sisältänyt yhteistyötä sosiaalialan kanssa, mikä on tuonut ymmärrystä alaa kohtaan.”

”Olen toiminut useissa itselleni sopimattomissa työtehtävissä kuten siivoojana, tehdastyössä, vuorotyössä jne. Käytännössä koko työhistoriani on vammani kannalta ollut minulle epäsuotuisa. Tehdastyö kuitenkin on ollut alalleni sopivaa osaltaan joskaan ei suoraan (koulutusta vastaavaa) työtä...”

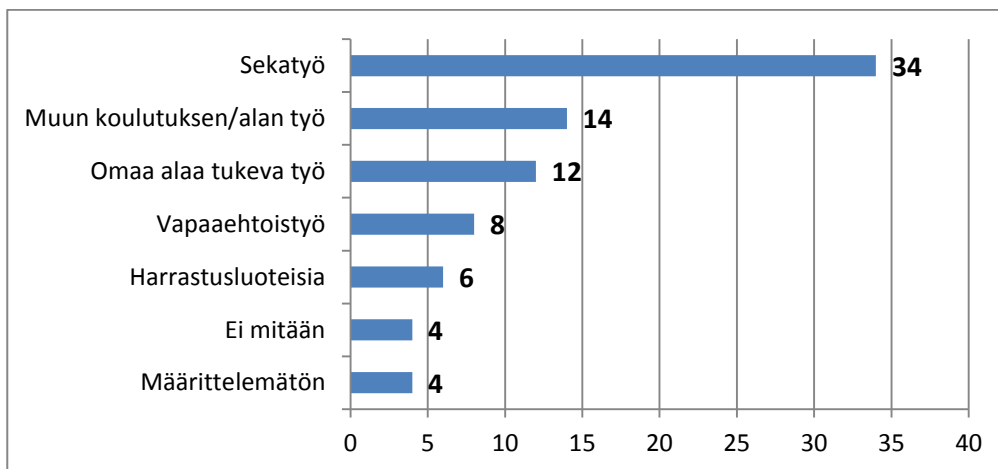
”[...]ssa kansainvälisen nuoriso-ohjelman tukitoiminnot 3kk (kesätyö, voidaan laskea myös osittain alaan liittyväksi).”

”Vammastani johtuen minulle ei ole juurikaan kertynyt kokemuksia työelämästä. Olen toiminut harjoittelijana sosiaalialalla ja tehnyt lyhyesti vapaaehtoistöitä oman alan parissa.”

Opiskelijoiden vastausten perusteella vastaajat olivat tehneet monenlaista työtä, joka ei ole ollut aina koulutusta vastaavaa. Vastauksista myös välittyi paikoin kokemus, etteivät tarjotut työtehtävät vastanneet koulutusta tai osaamista. Koulutusta vastaavan työkokemuksen puute voi johtua myös siitä, ettei henkilö ole vielä valmistunut ja työkokemusta ei tästä syystä vielä ole. Toisaalta, kuten aiemmassa tutkimuksessa on tullut esille (Laitinen & Pietilä 2016), henkilö saattaa olla vammavuoksi pakotettu aktiivisemmin ja aiemmin hakemaan oman alan kausiluonteisia töitä ja tätä kautta kerryttää ansioluetteloaan vammattomia nopeammin.

Oman alan työkokemuksen lisäksi myös muulla työkokemuksella on merkitystä työllistymiselle. Opiskelijat olivat toimineet monenlaisissa työtehtävissä (kuviokuva 17). Niistä kaupan ala oli yleinen, mutta myös esimerkiksi hautausmaatyöntekijä, ammattiurheilija, urheilutoimituksen assistentti ja yhteiskuntaopin opettaja mainittiin. Eniten muu työkokemus liittyi niin kutsuttuun sekatyöhön, joksi luokiteltiin 34 vastausta. Muun koulutuksen tai -alan työksi (n=14) luokiteltiin, jos henkilöllä oli pidempi työkokemus joltain alalta, joka voitiin tulkita myös toiseksi ammatiksi. Omaa alaa tukevaksi työksi puolestaan laskettiin työt (n=12), joista voidaan katsoa olevan hyötyä henkilön nykyisen opinalan töihin. Näitä olivat esimerkiksi alan alempaan tutkintoon tai työtehtävään liittyvä työ tai työ, jossa oli päässyt jollain tavalla tutustumaan alaan. Vapaaehtoistöitä (n=8) oli tehty järjestöissä

(ml. vammaisjärjestöt) ja talkootyönä esimerkiksi urheiluseurassa. Osa oli työllistynyt vapaaehtoistyön kautta myöhemmin.

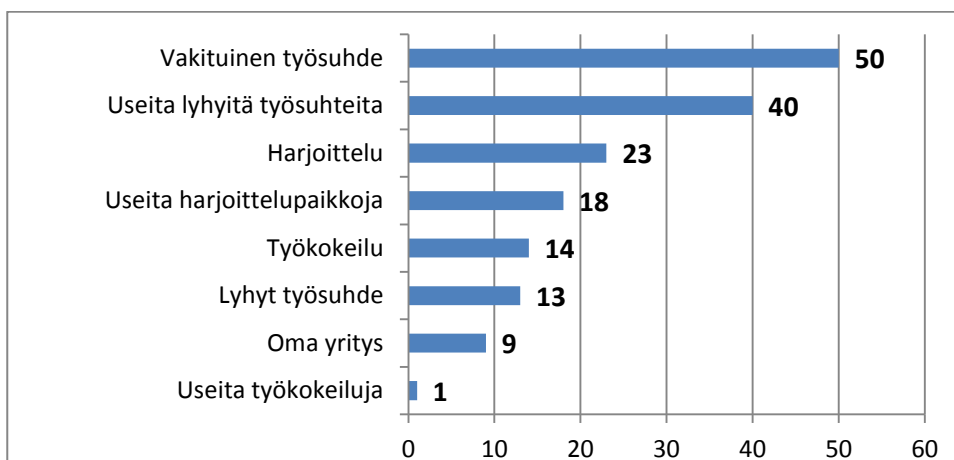


Kuvio 17. Mitä muuta työtä opiskelijoilla.

Kuudella henkilöllä työt olivat puolestaan olleet harrastusluonteisia. Vain neljä vastaajaa ilmoitti, ettei ollut tehnyt lainkaan muita töitä ja lisäksi neljä vastaajaa ("määrittelemätön", n=4) oli ollut töissä joko erittäin lyhytaikaisesti, työllistämistoiminnan kautta, harjoittelussa tai peruskoulun työssäoppimisjaksolla. Yksi näistä vastaajista oli tehnyt myös vapaaehtoistyötä.

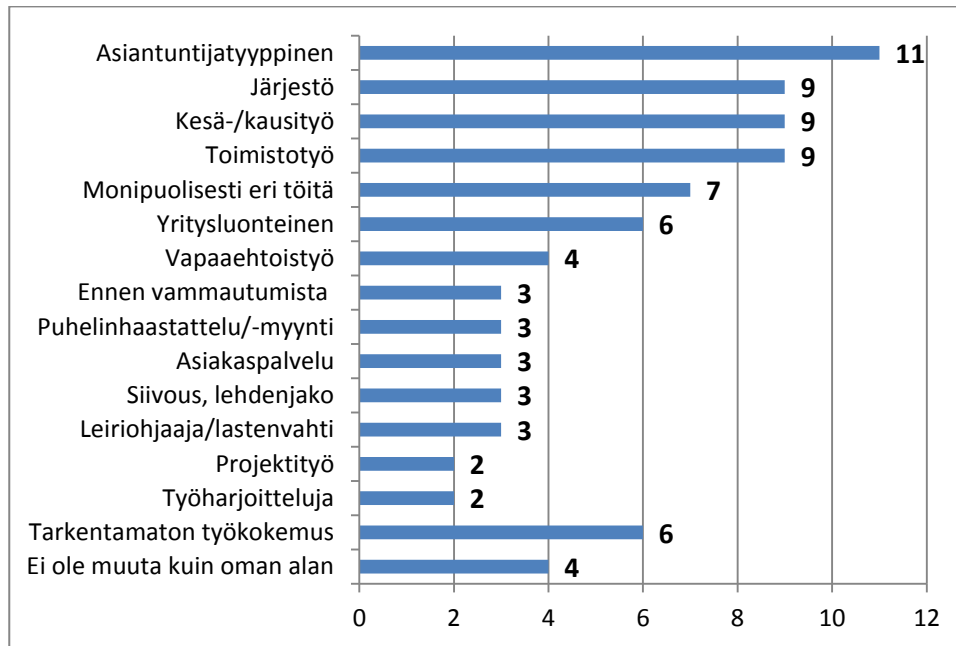
7.2.2 Työelämässä olevat

Työelämässä olevat olivat kokeneet kaikkia työllistymisen muotoja (kuvio 18). Suurin osa oli ollut vakituksessa työsuhteessa (n=50). Suuri osa oli kuitenkin myös kokenut joko lyhyen työsuhteen tai useita lyhyitä työsuhteita. Verrattain moni oli työskennellyt omassa yrityksessä (n=9). Näiden lisäksi myös harjoitteluita ja työkokeiluja oli hyvin monella taustalla.



Kuvio 18. Mitä työn muotoja on koettu työuralla.

Omaa alaa vastaavien työpaikkojen lisäksi moni korkeakoulutettu oli tehnyt myös muita töitä. Vastaajien muut kuin koulutusta vastaavat työkokemukset vaihtelivat laidasta laitaan: mekaanikko, pankkitoimihenkilö, kesäleiriohjaaja, soiton opettaja ja näyttelijä. Erikoista oli, että vastauksissa painottui asiantuntijatyypinen työ (n=11). Tämä määritelmä sisälsi aiempaan tai toiseen erikoisosaamista vaativaan alaan liittyvän tai koulutusta sivuavan työn. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Työssäolevien muu kuin oman alan työkokemus.

Monet töistä liittyivät jotenkin omaan alaan tai muuhun asiantuntijuuteen (n=11) ja niitä tehtiin lyhytaikaisissa jaksoissa eri aikoina:

”Kulttuurintuottajan sijaisuus 6 kk, näyttelijän työt 5 kk.”

”Monta asiantuntijatehtävissä”

”Opettaja/luennoitsija...”

”Soitonopettaja...”

”Edellisen koulutuksen perusteella toimistotyötä sosiaalitoimesta 1,5 vuotta ja muuta työkokemusta 2,5 vuotta.”

Muutama asiantuntijatyypisen työn luokkaan sijoittuneista vastauksista johtui luultavasti siitä, että jotkut olivat ymmärtäneet muun kuin koulutusta vastaavan työn oman päätyön lisäksi tehdyiksi töiksi. Toisaalta vastaajat saattoivat kokea työtehtävien ja koulutuksesta saadun osaamisen eri lailla. Siksi omaa alaa vastaavien työtehtävien määrittelyn vaikeus voi johtua myös koulutustaustasta. Esimerkiksi joillain akateemisilla aloilla ei tutkijana toimimisen lisäksi löydy suoraa vastinetta työelämästä, jolloin kouluttautumalla saadut taidot pitää soveltaa työtehtävien mukaan. Omaa

koulutustaustaa vastaavan työtehtävän määrittely voi liittyä myös henkilökohtaiseen työn kokemistapaan. Eräs vastaajista liitti tekemänsä alemman tason tehtävät saman alan korkeakoulutukseensa:

”Varsinaisesti en ole työskennellyt koulutusta vastaavassa työssä, mutta koulutusta vastaavalla alalla kylläkin alemman portaan tehtävissä...”

Asiantuntijatyön jälkeen seuraavaksi yleisimpiä töitä olivat järjestötyöt (n=9), toimistotyö (n=9) ja töiden sijoittuminen lomakausiin, kuten kesään tai opiskelun välivuoteen (n=9). Myös seitsemän vastaajaa oli tehnyt monipuolisesti eri töitä joko omien sanojensa mukaan tai se oli muuten vastauksen monipuolisista työpaikkakuvauksista tulkittavissa. Tästä voidaan huomata, että monipuolisesti eri töiden tekeminen ennen oman alan töitä ei ole vammaisten korkeakoulutettujen keskuudessa kovin yleistä. Tarkentamattomaksi työkokemukseksi luokiteltiin vastaukset, joissa työkokemus oli ilmoitettu vuosina tai sen sisältöä ei oltu tarkemmin eritelty.

Vastauksissa mainittujen työllistymiskokemusten lisäksi joukosta löytyi myös muutama omassa yrityksessä työskennellyt korkeakoulutettu (n=6) ja niitä, jotka eivät olleet tehneet muuta työtä kuin koulutustaan vastaavaa työtä (n=4). Kaksi vastaajaa ilmoitti, ettei työskennellyt koulutustaan vastaavassa työssä. Tämä saattoi johtua siitä, että koulutusta vastaava työ miellettiin tiukemmin kuin koulutusastetta vastaava työ. Moni korkeakoulutettu saattaakin työskennellä koulutusastettaan vastaavassa työssä, vaikka ei juuri sillä alalla mihin kouluttautui. Toinen vastaaja työskenteli kuitenkin sivutoimisesti koulutustaan vastaavissa töissä.

7.3 OMAN AKTIIVISUUDEN MERKITYS

Korkeakouluopiskelijoiden aktiivisuutta työnhaussa selvitettiin neljällä kysymyksellä (taulukko 1). Vastausten perusteella vammaisten korkeakouluopiskelijoiden aktiivisuus työnhaussa vaihtelee keskiarvon ollessa 2,98 vaihdellen ”jonkin verran” molemmin puolin (2,56-3,51). Molemmista ääripäistä löytyi vastanneita. Eniten aktiivisia oltiin oltu opintojen aikaisen harjoittelupaikan hankkimisen suhteen ja vähiten aktiivisia muun kuin koulutusta vastaavan kesätyön tai muun kausiluonteisen työn hakemisessa.⁶¹

Taulukko 1. Oma aktiivisuus: opiskelijat.

⁶¹ Taulukoita luetaan siten, että vasemman puoleisin määre ”En ollenkaan” saa arvon 1 ja oikean puoleisin ”Erittäin” saa arvon 5. Tällöin esimerkiksi keskiarvo 2,98 vastaa lähes määrettä ”jonkin verran” (arvo 3). Vastausvaihtoehtojen luvut ovat puolestaan vastaajalukuja eli esimerkiksi opintojen aikaisen harjoittelupaikan hankkimisessa ”ei ollenkaan aktiivisia” oli 15 vastaajaa.

Arvio omasta aktiivisuudesta (N)	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko	Erittäin	Yhteensä	Keskiarvo
Opintojen aikainen harjoittelupaikka	15	2	15	17	27	76	3,51
Koulutusta vastaava kesätyö tai muu kausiluonteinen työ	17	12	11	18	15	73	3,03
Muu kuin koulutusta vastaava kesätyö tai muu kausiluonteinen työ	32	6	8	16	11	73	2,56
Vakituisen tai määräaikaisen koulutusta vastaava työpaikka	23	11	14	11	16	75	2,81
Yhteensä	87	31	48	62	69	297	2,98

Vastaavasti työelämässä olevat korkeakoulutetut osoittautuivat vastausten perusteella olleen opiskelijoita hieman aktiivisempia (taulukko 2).

Taulukko 2. Oma aktiivisuus: työelämässä olevat.

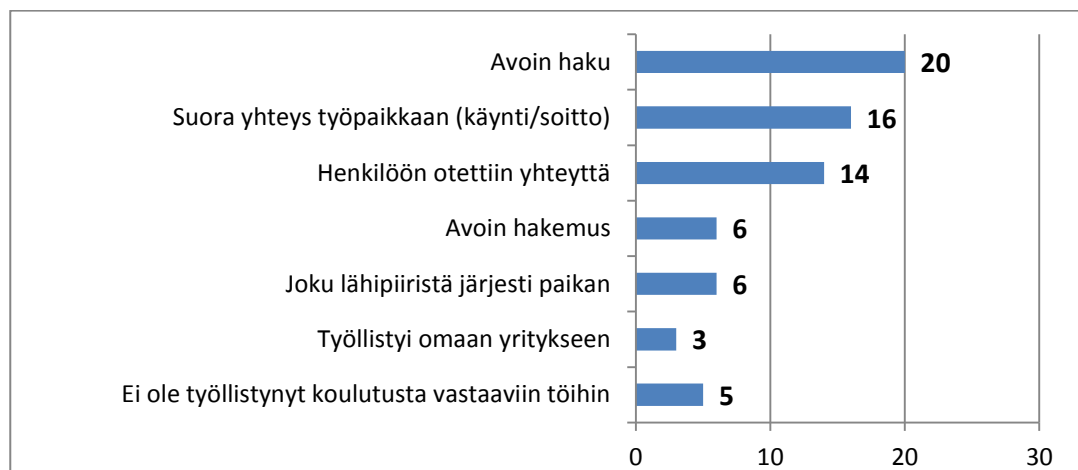
Arvio omasta aktiivisuudesta (N)	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko	Erittäin	Yhteensä	Keskiarvo
Ennen opiskelua olevien työpaikkojen saaminen	13	11	15	11	16	66	3,09
Opiskeluaikaisen muun kuin koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	20	12	10	7	17	66	2,83
Opiskeluaikaisen koulutusta vastaavan harjoittelupaikan saaminen	4	5	6	22	31	68	4,04
Valmistumisen jälkeisen työpaikan saaminen	1	2	5	18	44	70	4,46
Uralla eteneminen (jos se on työssäsi mahdollista)	4	4	12	24	22	66	3,85
Yhteensä	42	34	48	82	130	336	3,65

Keskiarvo vastauksissa oli 3,65 (3,09-4,46) eli lähes yksikön verran suurempi kuin opiskelijoilla. Ero kaventuu hieman, jos keskiarvotarkastelusta poistetaan uralla eteneminen ($k_a=3,61$). Kaikkein aktiivisimpia oltiin oltu valmistumisen jälkeisen työpaikan saamisessa ja vähiten aktiivisia opiskelijoiden tapaan muun kuin koulutusta vastaavan työpaikan saamisessa ennen opiskelua tai opiskelujen aikana.

Tuloksista voidaan päätellä, että työelämässä olevat vammaiset henkilöt ovat vastaustensa perusteella olleet aktiivisempia työnhakijoita kuin vielä opiskelevat. Työelämässä olevien suurempaa aktiivisuutta voi selittää osittain se, että opiskelijat eivät vielä olleet koulutusta vastaavien työpaikkojen työnhakijoina niin pitkään tai mahdollisesti ollenkaan, joten tuloksia ei voida suoraan

verrata. Tulokset kertovat kuitenkin siitä, että työllistykseen valmistumisen jälkeen henkilön pitäisi olla aktiivinen työnhaussa.

Vastaavasti työelämässä olevien yleisin tapa löytää ensimmäinen koulutustaan vastaava työpaikka oli hakea avoimessa haussa. Lähes kolmasosa oli onnistunut sitä kautta löytämään työpaikan. Seuraavaksi onnistunein tapa oli suora yhteydenotto työpaikkoihin. Kuitenkin lähes yhtä usein työpaikka oli järjestynyt siten, että työpaikalta otettiin yhteyttä. (Kuvio 20.)



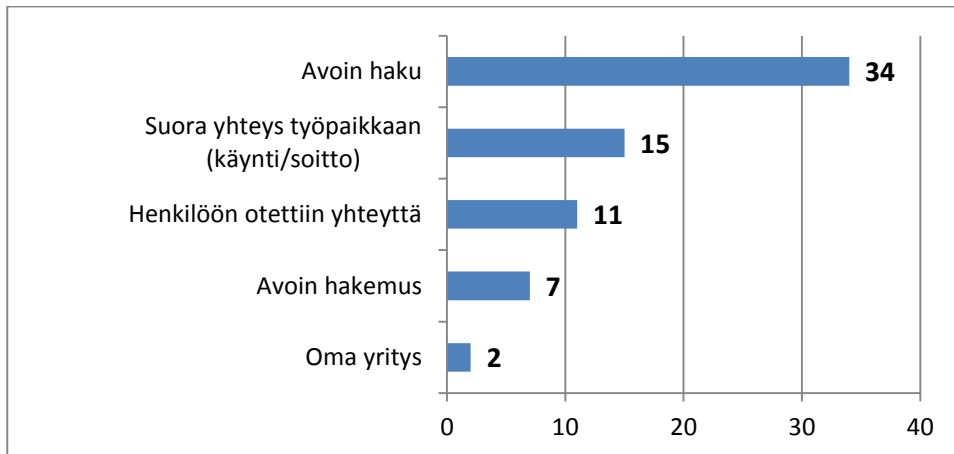
Kuvio 20. Miten oli saanut ensimmäisen työpaikan: työelämässä olevat.

Lisäksi avoimen hakemuksen jättäminen oli työllistänyt 6 korkeakoulutettua omalle alalleen:

”Unohdin avoinna olevat työpaikat ja siirryin itse hakemaan järjestelmällisesti töitä lähettämällä avoimia työhakemuksia. Pitää olla äärimmäisen sitkeä ja kouluttautua. Luovuin siitä, että joku muu hakee minulle paikkaa (työvoimatoimisto).”

Kuvioon 21 on koottu, miten työelämässä olevat olivat saaneet nykyisen työpaikkansa. Työelämässä olevista lähes puolet oli saanut nykyisen työpaikkansa avoimen haun kautta. Suoralla yhteydenotolla työpaikkaan oli työllistynyt yli viidennes ja avoimen hakemuksenkin kautta 7 vastaajaa. Kukaan ei ollut saanut nykyistä työpaikkaansa lähipiirin kautta, mutta työnantajilta suoraa työllistymiseen johtaneita yhteydenottoja oli tullut 11 vastaajalle. Alle puolet heistä, jotka oli kutsuttu töihin, työskenteli järjestössä tai säätiössä, joten eniten yhteydenottoja oli tullut muilta työnantajilta. Vain kaksi työskenteli omassa yrityksessä, mikä on hieman alle valtaväestön keskiarvon (n. 1 %) korkeakoulutettujen osalta⁶².

⁶² ks. lisää esim. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/199/>.



Kuvio 21. Miten oli saanut nykyisen työpaikan.

Vastaukset puhuvat sen puolesta, että työnhaussa on panostettava aktiivisuuteen, vaikka joidenkin työpaikat saattavat järjestyä myös suoraan. Silti hekin, joihin työnantaja oli ottanut yhteyttä, katsoivat, että oma aktiivisuus ja osaamisen kysyntä on keskeistä työllistymisessä.

7.4 TUEN MERKITYS

7.4.1 Opiskelijat

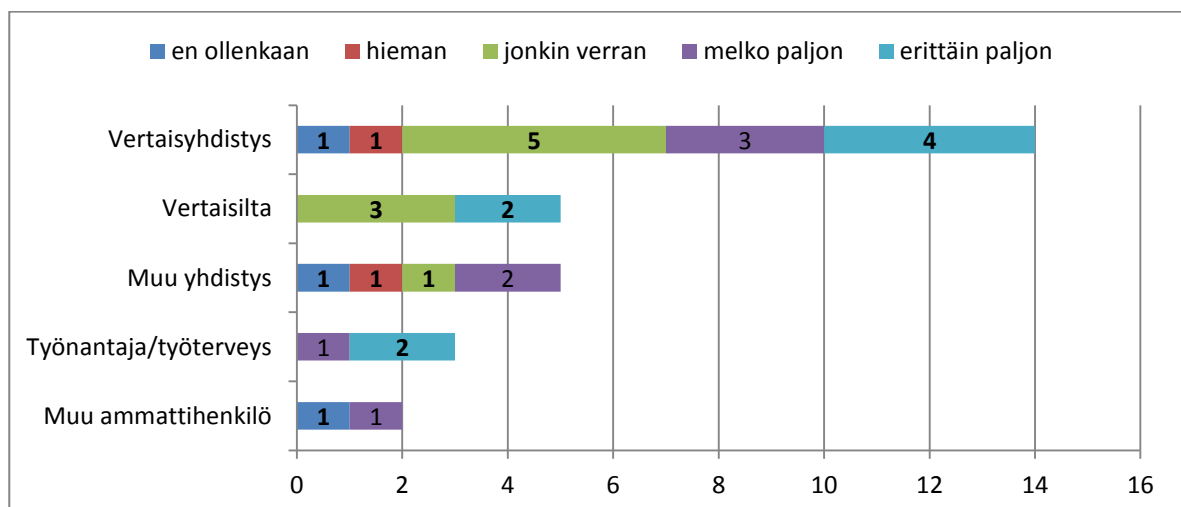
Erilaisella tuella voi olla työllistymisen kannalta suuri merkitys. Vastausten perusteella opiskelijat eivät kokeneet saaneensa työelämään sijoittumiseen juurikaan tukea (taulukko 3).

Taulukko 3. Mistä tukea ja kuinka paljon.

Mistä tukea ja kuinka paljon	en ollenkaan	hieman	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	Yhteensä	Keskiarvo
Opinto- tai uraohjaajalta	42	7	15	5	3	72	1,89
Oppilaitoksen opiskelija- tai urapalveluista	43	18	8	3	0	72	1,6
Oppilaitoksen esteettömyydestä vastaavalta taholta	62	5	4	2	0	73	1,26
Opettajalta	37	9	18	6	1	71	1,94
Oppilaitoksen harjoittelusta vastaavalta	53	4	8	4	0	69	1,46
TE-toimistosta	59	8	3	2	0	72	1,28
Kelasta	64	4	2	1	1	72	1,21
Sosiaalityöntekijältä	59	7	3	0	1	70	1,24
Sosiaalisesta mediasta (esim. Facebook)	37	11	17	5	1	71	1,9
Opiskelukaverilta	26	15	17	11	5	74	2,4
Ystävältä, sukulaiselta tai muulta läheiseltä	19	14	15	16	9	73	2,75
Vertaisryhmältä	34	2	4	1	3	44	1,57
Järjestöltä	30	1	5	5	3	44	1,86
Joltain muulta	29	1	2	4	2	38	1,66
Yhteensä	594	106	121	65	29	915	1,72

Keskiarvo eri tahoilta saatavasta tuesta jäi selvästi alle kahden eli ”hieman” (1,72). Eniten tukea saatiin ystävältä, sukulaiselta, muulta läheiseltä, opiskelukavereilta tai sosiaalisesta mediasta. Oppilaitoksen edustajilta oli saatu hieman tukea. Näistä tukea oli saatu eniten opettajalta, mutta lähes yhtä paljon tukea oli saatu opinto- tai ura-ohjaajalta. Vähiten tukea saatiin viranomaistahoilta, kuten Kelasta, Te-palveluista ja sosiaalitoimistosta.

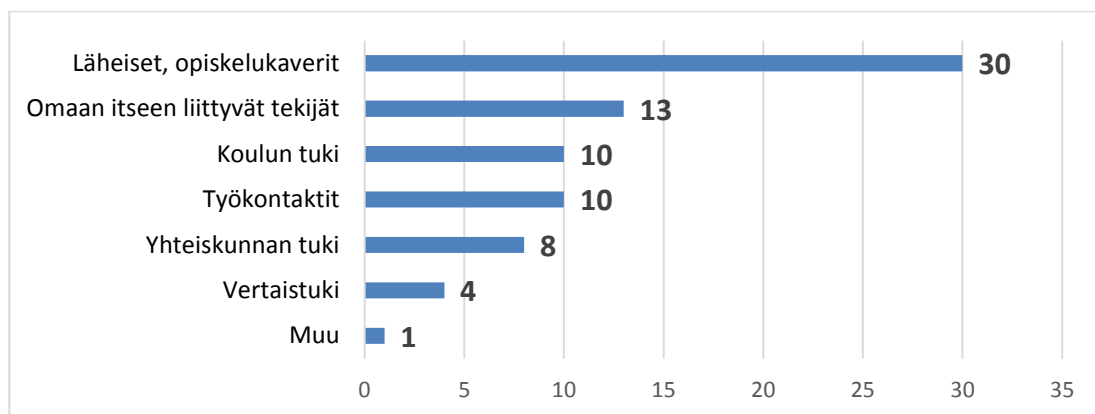
Taulukon kolmea viimeistä vaihtoehtoa (vertaisryhmä, järjestö, joku muu) olivat vastaajat tarkentaneet (kuvio 22). Näistä eniten tukea oli saatu vertaisyhdistykseltä ja vertaisilta, mikä kuvastaa sitä, että joillekin vammaisille henkilöille vertaistuki on tärkeää ja vertaisjärjestöiltä saadaan kokemusperäistä tukea.



Kuvio 22. Vertaisryhmältä, järjestöltä tai joltain muulta saatava tuki tarkemmin.

Eräs vastaaja oli saanut joltain tuntemattomalta jonkin verran tukea. Tämä puolestaan kuvastaa sitä, että tuki voi tulla hyvin erilaisilta tahoilta ja jopa satunnainen kohtaaminen voi voimaannuttaa ratkaisevasti.

Kysyttäessä avokysymyksellä ”Millainen ja kenen antama tuki on ollut sinulle erityisen tärkeää ja ratkaisevaa, jotta olet päässyt työelämässä tai sen suunnittelussa alkuun?” vastaajat korostivat selkeästi eniten läheisten merkitystä, mutta moni vastaaja nosti esille myös omaan itseensä liittyvät tekijät. (Kuvio 23.)



Kuvio 23. Millainen ja kenen antama tuki on ollut erityisen tärkeää ja keskeistä työuran alussa.

Harva vastaaja korostaa monen tekijän summaa. Läheiset tyypillisesti nivottiin samaan eli esimerkiksi ”perhe ja ystävät”. Oppilaitoksen antama tuki ilmeni joissakin vastauksissa samanaikaisesti läheisten tuen kanssa. Koulun tuella tarkoitettiin vastauksissa lähinnä opettajia. Moni korosti sen merkitystä, että häneen oli uskottu, taitoihinsa luotettu, keuhuttu tai kannustettu. Kaiken kaikkiaan vastauksista voi huomata, että suurin osa vastaajista arvosti eniten jonkun henkilön antamaa tukea ja kannustusta.

”Perheeni tuki on ollut kaikkein tärkein. Silloin aina kun itsellä loppuu usko omaan pärjäämiseen niin voi soittaa kenelle tahansa perheestä ja sieltä saa kuulla kannustusta ja luottoa minun tekemiseen. Välillä jopa yllätyn kuinka paljon he uskovat ja luottavat minun pärjäämiseeni. Usko siihen että minä löydän tieni on ollut vankkumaton.”

”Perheen ja ystävien. Yliopistonkin.”

Ne vastaajat, jotka korostivat omaa aktiivisuutta ja reippautta jossain muodossa, mainitsivat useimmiten vain sen tärkeimpänä tekijänä. Kohtuullisen monella vastaajalla korostuivat myös oma motivaatio ja selviytymisen kautta saavutettu voiton kokemus.

"Koen saaneeni todella vähän tukea ja jos en olisi ollut itse keskimääräistä aktiivisempi, uskon että olisin jäänyt työelämän ulkopuolelle."

"Oma aktiivisuus. Ajankäytön hallinta ja suunnittelu."

Huomionarvoista on, että harjoittelusta tai muusta työelämäkontaktista oli ollut selvästi suuri apu monelle (n=10). Työuran aloittamisen lisäksi sillä oli ollut suuri merkitys ammatillisen osaamisen ja itsetunnon vahvistumisessa.

"Aiemmat harjoittelut tein samassa paikassa jossa työskentelin opintojen aikana osa-aikaisesti. Viimeisimmän harjoittelun tein ammattikorkeakouluni...yksikössä, missä ollaan hyvin joustettu tarpeideni mukaan. Minua on tuettu siellä ja jatkuvasti vinkataan muista mahdollisuuksista joita voisin sen jälkeen tehdä. Olen myös saanut kehittää osaamistani monipuolisesti erilaisissa projekteissa."

"Omien luotujen verkostojen kautta on löytynyt työpaikkoja."

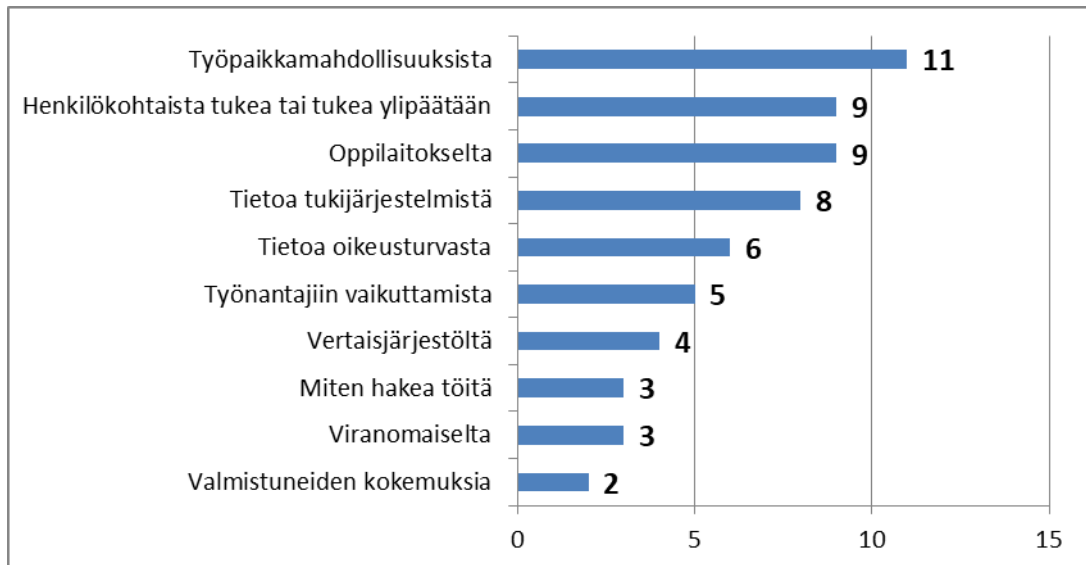
"Työharjoittelussani saama palaute on ollut erittäin tärkeää."

Muutama vastaaja oli pettynyt viranomaiselta saatavaan tukeen:

"Viranomaisten tarkoitusperät ovat tulleet minulle kyseenalaisiksi ja kukaan ei katso (osaa katsoa tai halua katsoa) tilannetta pitkäjänteisesti. Valitettavinta on, että mikäli olisin tämän kaiken tiennyt en olisi opiskeluprojektiin lähtenyt vaan olisi kannattanut olla tekemättä mitään ja jäädä ensimmäiseen vammautumisen jälkeen minulle myönnettyyn tukeen."

"Te-toimiston virkailijan luona vierailin heti valmistuttuani ja virkailija kysyi, että: "Mitä noin korkeasti koulutettu ihminen täällä tekee?" Virkailija tiesi (...)vammastani kysymyksen esittäessään. Hän myös oli tuetun työllistymisen linjan työntekijä, jonka olisi luullut osaavan lähestyä (...)vammaista työnhakijaa."

Opiskelijoilta kysyttiin myös millaista tietoa tai tukea työpaikan saamiseen he toivoisivat ja keneltä (kuvio 24).



Kuvio 24. Millaista tietoa ja tukea opiskelijat kaipaavat.

Kysymykseen vastanneiden määrästä (n=48) päätellen kaikki vastaajat eivät ilmeisesti osanneet vastata kysymykseen, mikä kertoo osaltaan neuvottomuudesta, joka asian ympärillä vallitsee. Vastaukset jakautuvat sen suhteen toivottiinko jostain tietystä asiasta tietoa vai keneltä tukea toivottiin.

Suuri osa vastasi tarvitsevansa tietoa työpaikkamahdollisuuksista (n=11), joilla tarkoitettiin myös työllistämispalveluja ja sitä, mistä hakea työpaikkaa. Toivottiin myös eri tahoilta tukea tiedon levitykseen:

”Toivoisin tietoa työpaikan ilmapiiristä ja ennakkoluulottomuudesta, esimerkkejä vammaisista ammattilaisista, esteettömyydestä. Tätä tietoa toivoisin työnhakuilmoituksissa, mediassa, kouluissa ja osana harjoitteluohjausta.”

Moni toivoi myös henkilökohtaista tukea työnhakuun (n=9). Tyypillisimmin tällä viitattiin jonkun henkilön antamaan tukeen ja työpaikkamahdollisuuksiin. Tämä kuvastaa sitä, että Te-toimistojen perustehtävälle olisi kysyntää. Moni toivoi tukea myös oppilaitokselta (n=9):

”Toivoisin korkeakouluun ohjaajaa, joka kannustaisi opiskeluissa, että antaisi neuvoja työelämään siirtymisessä ja hakutavoissa.”

”Kaikki neuvo ja ihan miltä vaan taholta on tervetullutta.”

”Olisin kaivannut apua niin oman koulun henkilökunnalta kuin omalta vammaisjärjestöltäkin, myös kelalta.”

”Kaipaisin neuvoja oman alani mahdollisista minulle soveltuvista työpaikoista erityisesti kouluni uraohjaajilta sekä TE-toimistosta.”

Tietoa kaivattiin myös vaihtoehtoisista työelämäpoluista tukimuotoineen:

”Olisi hyvä järjestää erillisiä luentoja erilaisista vaihtoehtoista ja siitä miten kannattaa suunnata opintoja, jos tähtää johonkin. Vaihtoehtoista ja erilaisista poluista ja tukimuodoista pitäisi puhua paljon enemmän.”

”Kaipaen erityisesti sitä, että tieto vammaisille korkeakouluopiskelijoille sopivista ammasteista, työllisyyspalveluista ja erilaisista työllistämistä edistävästä hankkeista kulkeutuisi nykyistä huomattavasti paremmin ... korkeakoulutettujen opiskelijoiden tietoon.”

Eräs vastaaja näki, että työnantajien tulisi olla vammaismyönteisempiä ja -huomioivampia. Tuen hän näki olevan tietoa työnantajalle kohtuullisista mukautuksista:

”Toivoisin että työnantajat heräisivät jo ilmoitusta tehdessä työpaikan mahdollisuuksiin ja ongelmiin. Positiivinen suhtautuminen vammaisiin työhaastattelutilanteessa auttaa jo. Työolosuhteiden mukauttamisesta pitäisi olla jotain kättä pidempää mukana työhaastattelussa, tai työnantajaliittojen pitäisi tiedottaa paremmin jäsenilleen mahdollisuuksista saada korvausta muutostöistä.”

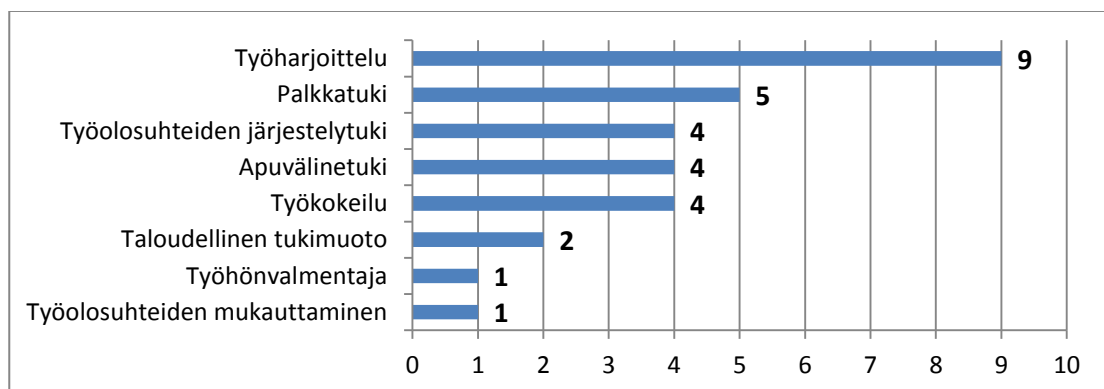
Opiskelijat eivät pitäneet yhteiskunnan tukimuotoja kovinkaan tärkeinä, sillä keskiarvo (2,5) kaikkien tukimuotojen osalta jäi välille ”hieman tärkeä” ja ”jonkin verran tärkeä” (taulukko 4). Kaikkein tärkeimmäksi koettiin työharjoittelujakso. Toiseksi tärkeimmät olivat työolosuhteiden mukauttaminen ja työolosuhteiden järjestelytuki. Palkkatukikin jäi hieman näiden alle.

Taulukko 4. Miten tärkeiksi opiskelijat kokevat palkkaamisen tukimuodot.

Miten tärkeiksi koetaan	Ei ollenkaan tärkeää	Hieman tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Erittäin tärkeää	Yhteensä	Keskiarvo
Palkkatuki	22	13	11	13	14	73	2,78
Työkokeilu	24	12	14	11	11	72	2,63
Työharjoittelujakso	13	11	10	20	19	73	3,29
Työolosuhteiden järjestelytuki	20	9	13	17	14	73	2,95
Työolosuhteiden mukauttaminen	10	14	15	17	15	71	3,18
Työhönvalmentajan palvelu	33	13	13	7	5	71	2,13
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	46	9	9	4	3	71	1,72
Siirtymättyö	44	13	9	2	2	70	1,64
Apuvälinetuki	26	14	9	8	15	72	2,61
Muu	16	1	0	0	6	23	2,09
Yhteensä	254	109	103	99	104	669	2,5

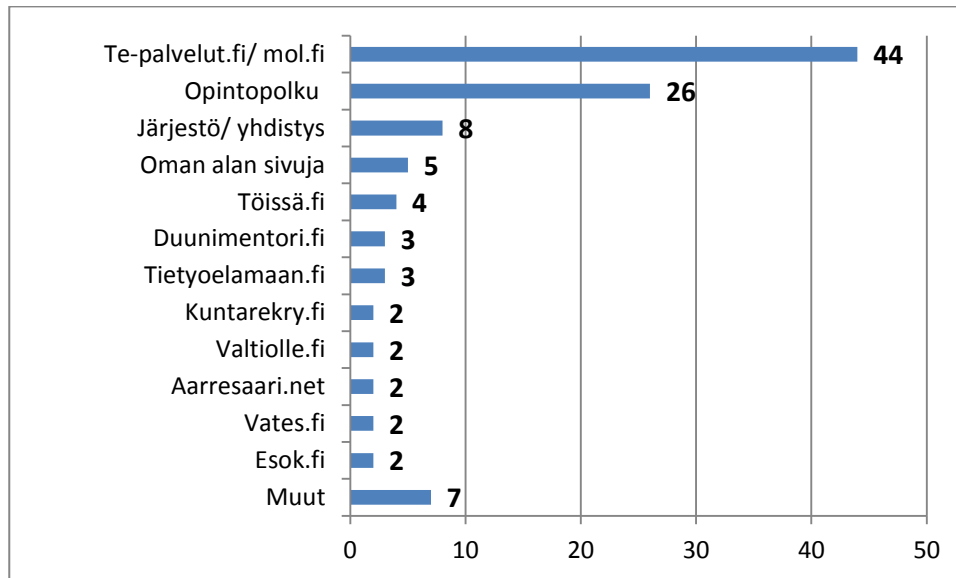
Yksittäiset vastaajat pitivät erittäin tärkeinä tukimuotoina myös alv-huojennusta yrittäjille, kuljetuspalveluja työmatkoihin ja kolme vastaajaa mainitsi erilaisia, lähinnä taloudellisia, tukimuotoja (toimiva kuntoutusraha, aikuiskoulutustuki/-raha, palkkaturva ja työllisyyskoulutus).

Tukimuodoista oli kuitenkin kokemusta vain 23 vastaajalla (kuvio 25). Voi kuitenkin olla, että vastaajat käsittivät työharjoittelujakson opintoihin liittyväksi työharjoitteluksi. Työharjoittelusta oli eniten kokemusta ja sitä pidettiin myös tärkeimpänä tukimuotona. Eräs vastaaja korosti vielä erikseen työharjoittelun kohottavan itsetuntoa. Kuitenkin kokemusta löytyi myös muista tukimuodoista. Kaikkiaan kolmanneksella vastaajista oli kokemusta jostain tukimuodosta ja liki viidenneksellä, jos työharjoittelua ei oteta huomioon.



Kuvio 25. Mistä tukimuodoista on opiskelijoilla kokemusta.

Opiskelijat olivat käyttäneet työllistymisen apuna verkkopalveluista eniten Te-palveluiden sivuja ja Opintopolkua (kuvio 26). Toiseksi eniten oli käytetty järjestön tai yhdistyksen verkkosivuja tai oman alan verkkosivuja. Muutama vastaaja oli käyttänyt valtion-, yliopiston- ja kuntarekrytointisivujen lisäksi Töissä.fi-, Duunimentori.fi-, Tietyoelamaan-, Vates-säätiön tai Esok.fi -verkkopalveluja tai -sivuja.



Kuvio 26. Käytetyt verkkopalvelut ja tietolähteet opiskelijoiden työllistymisen apuna.

Erikseen 7 vastaajaa oli käyttänyt seuraavia: oman kotikunnan sivut, Monster.fi, Linked.in, Duunitori, Helsingin sanomien työpaikkailmoitukset, Facebook ja oma sosiaalinen verkosto.

Vaikuttaa siis siltä, että työllistymisen tukena käytetään hyvin erilaisia verkkolähteitä, joista viranomaislähteet ovat selkeästi käytetyimpiä. Huomionarvoista on, että moni vammainen korkeakouluopiskelija ei ollut vielä löytänyt vammaisille henkilöille kohdennettuja sivuja, kuten Vates, Duunimentori ja Esok.

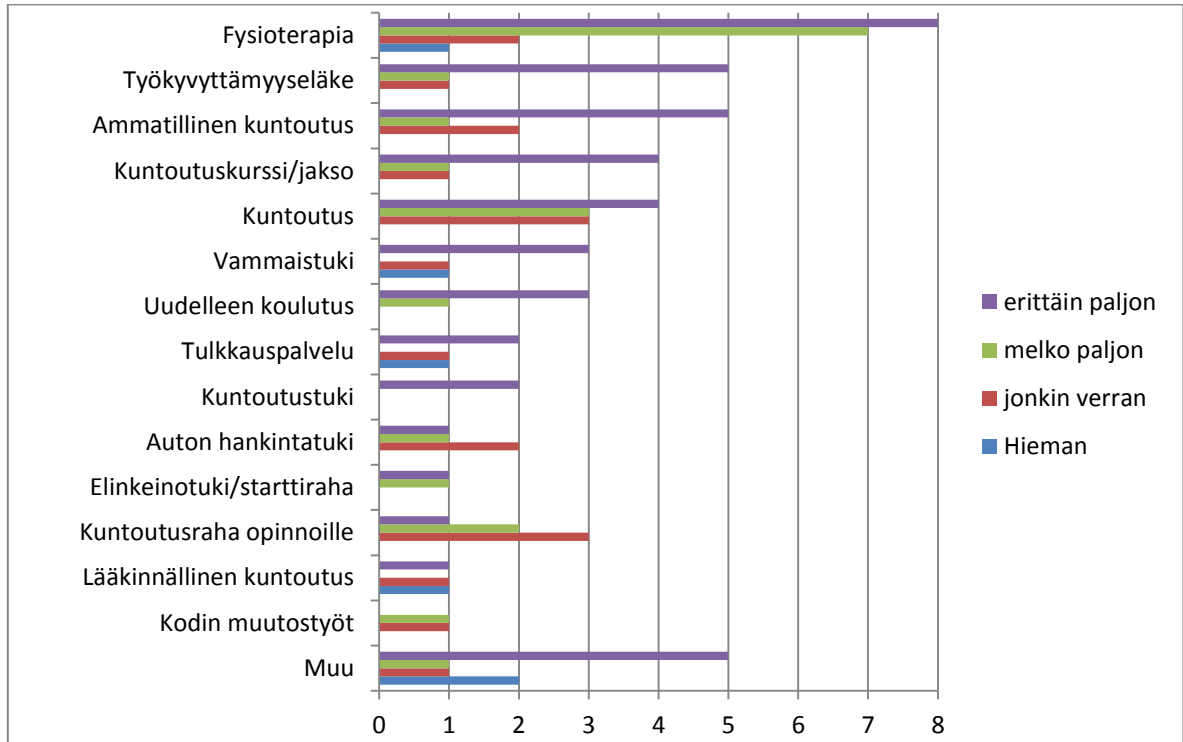
7.4.2 Työelämässä olevat

Työelämässä olevat eivät myöskään katso, että yhteiskunnan tukimuodoilla olisi ollut suuri merkitys työuralle (taulukko 5). Keskiarvo tukimuotojen tärkeydessä saa arvon 2,04 eli palvelut ovat keskimäärin ”hieman” tärkeitä. Kaikkein keskeisimpiä työuran onnistumisen kannalta olivat olleet apuvälinetuki ja kelan tuet. Kunnan tukimuodoista tärkeimpiä olivat kuljetuspalvelu ja henkilökohtainen apu. On otettava huomioon, että hajonta oli suurta. Toiset näkivät saman palvelun erittäin tärkeäksi, minkä toinen vastaaja katsoi olevan vähemmän tärkeä. Lisäksi on huomioitava, että kaikki eivät välttämättä anna käyttämälleen palvelulle samaa arvoa tai eivät miellä sen merkitystä nimenomaan työuralle keskeiseksi.

Taulukko 5. Työuralle merkitykselliset palvelut.

Työuralle merkitykselliset palvelut	Ei ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä	Keskiarvo
TE-palvelut	45	6	8	8	3	70	1,83
Kuljetuspalvelut	31	4	8	8	18	69	2,68
Henkilökohtainen apu	36	9	7	5	12	69	2,25
Kunnan myöntämä kuntoutus	57	0	3	2	2	64	1,31
Sosiaalitoimen muu palvelu	48	3	3	3	4	61	1,56
Apuvälinepalvelut	21	5	8	6	26	66	3,17
Kelan myöntämä palvelu/ tukimuoto	17	6	12	10	22	67	3,21
Työeläkeyhtiön myöntämä palvelu/ tukimuoto	52	0	1	1	4	58	1,36
Vakuutusyhtiön myöntämä palvelu/ tukimuoto	47	0	1	2	3	53	1,38
Muu palvelu	36	0	1	4	4	45	1,67
Yhteensä	390	33	52	49	98	622	2,04

Kunnan, Kelan, työeläkeyhtiön ja vakuutusyhtiön palveluja merkityksineen oli tarkennettu seuraavasti:



Kuvio 27. Kunnan, Kelan ja vakuutusyhtiön palveluiden merkitys työuralle.

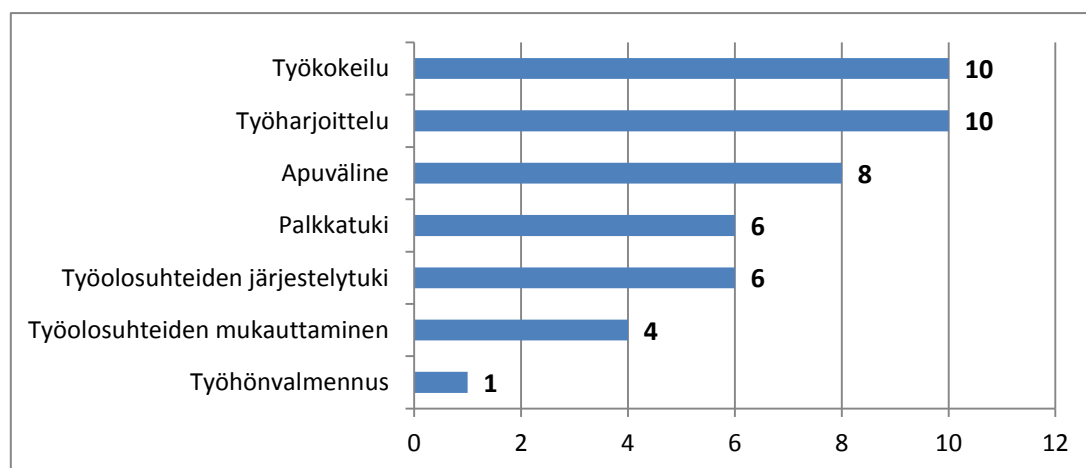
Kuviosta 27 voidaan huomata, että fysioterapian ja kuntoutuksen merkitys työelämälle nousee myös tässä selvityksessä tärkeäksi. Myös erilaiset taloudelliset tukimuodot ja -järjestelyt ovat joillekin merkityksellisiä. ”Muu”-luokan suuruus kertoo osaltaan siitä, että työelämän kannalta tarpeellisten palvelujen kirjo on suuri. Muita merkitykselliseksi koettuja palveluja olivat työkokeilu, palkkauksen järjestelyt, sovitellut työttömyysetuudet, kuntoutuspoliklinikan palvelut, yrityksen työllistymispalvelu, työolosuhteiden järjestelytuki, uravalmennus ja äänikirjat. Osa näistä oli esillä myös tarkasteltaessa palkkaamisen tukimuotoja.

Palkkaamisen tukimuodoista myös työelämässä olevat pitivät keskeisenä työolosuhteiden mukauttamista ja työolosuhteiden järjestelytukea, mutta myös apuvälinetuki nousee yhtä tärkeäksi (taulukko 6). Kuitenkin kaikkia tukimuotoja pidettiin keskimäärin ”jonkin verran” tärkeinä. Eräs vastaaja korosti myös mentoroinnin tärkeyttä tukimuotona. Muutama vastaaja oli pitänyt jotain tukimuotoa erittäin tärkeänä, mutta he eivät olleet määritelleet mitä.

Taulukko 6. Palkkaamisen tukimuotojen tärkeys: työelämässä olevat.

Palkkaamisen tukimuotojen tärkeys	Ei ollenkaan tärkeä	Hieman tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä	Yhteensä	Keskiarvo
Palkkatuki	13	9	19	9	17	67	3,12
Työkokeilu	13	11	14	14	13	65	3,05
Työharjoittelujakso	11	13	8	21	13	66	3,18
Työolosuhteiden järjestelytuki	8	4	7	17	29	65	3,85
Työolosuhteiden mukauttaminen	5	3	7	16	35	66	4,11
Työhönvalmentajan palvelu	16	6	15	17	11	65	3,02
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	17	6	16	12	13	64	2,97
Siirtymätö	19	7	19	10	7	62	2,66
Apuvälinetuki	7	4	11	15	30	67	3,85
Muu	16	0	0	1	2	19	1,58
Yhteensä	125	63	116	132	170	606	3,14

Tukimuodoista oli kokemusta vain reilulla puolella vastaajista (n=36). Tärkeimmäksi nousivat työkokeilu ja työharjoittelu. Monella työharjoittelu oli kuitenkin opiskeluihin liittyvä, joten sitä ei voida pitää suoranaisena palkkaamisen tukimuotona. Palkkatuesta ei ollut kokemusta kuin kuudella vastaajalla ja työolosuhteiden sopeuttamisesta tai -järjestelytuestakin vain muutamilla vastaajilla. (Kuvio 28.)



Kuvio 28. Työelämässä olevien kokemus tukimuodoista.

Tämä herättää lukuisia kysymyksiä: tiedetäänkö tukimuodoista riittävästi; onko niiden hakeminen liian vaikeaa; herättääkö vastaajien mielestä tukien hakeminen ikävää stigmaa vai miksi käyttö on vähäistä?

Muutama vastaaja kuitenkin avasi tukien tärkeyttä työllistymiselle:

”Aloitin palkkatuella, jota työnantaja ei ensimmäisen vuoden jälkeen hakenut. Tämä luultavasti madalsi kynnystä työllistämiseen.”

”Lyhyt työkokeilu, joka johti vakitukseen virkaan ja Kelan myöntämä apuväline töihin (työtuoli)”

Eräs vastaaja oli ollut paljonkin tukimuotojen kanssa tekemisissä toimiessaan mentorina muille:

”Olen itse toiminut mentorina ”terveille”, vammaisille ja pitkäaikaissairaille. Olen hankkinut muille palkkatukia, työolosuhteiden järjestelytukea, työpaikkoja ja -kokeilu ja -harjoittelupaikkoja.”

Kaiken kaikkiaan tukimuodot ovat vastausten perusteella vaihtelevasti käytössä. Toiset tukimuodot ovat toisille tärkeämpiä kuin toiset. Vastausten perusteella voidaan huomata, että tukimuodot ovat erityisen tärkeitä joillekin uran alussa ja voivat auttaa vakituisen työpaikan saamisessa. Tämä voi osaltaan olla yhteydessä myyttien murtamiseen ja omien kykyjen näyttämisen tärkeyteen. Kun saa työnantajalta tilaisuuden näyttää osaamistaan, esimerkiksi taloudellisen tuen kannustamana, on työn jatkuminen tuen jälkeen varmemmalla pohjalla.

7.5 ESTEETTÖMYYDEN MERKITYS

7.5.1 Opiskelijat

Kyselyssä kartoitettiin opiskelijoiden kokemuksia koulun, harjoittelupaikan ja työpaikan esteettömyydestä ja siihen liittyvästä tiedon saamisesta. Suurin osa opiskelijoista oli kohdannut vähintään jonkin verran esteellisyttä koulussa, harjoittelupaikassa ja työpaikalla (taulukko 7). Keskiarvo vastauksissa asettui kaikkien toimipaikkojen osalta ”jonkin verran esteellinen” paremmalle puolelle (3,3). Koulua ja työpaikkaa pidettiin 11 vastauksessa hyvin esteettöminä ja harjoittelupaikkoja puolestaan 8 vastauksessa.

Taulukko7. Opiskelijoiden kokemus eri tahojen esteettömyydestä.

	Erittäin esteellinen	melko esteellinen	jonkin verran esteellinen	Melko esteetön	Hyvin esteetön	Yhteensä	Keskiarvo
Koulu	5	11	22	24	11	73	3,34
Harjoittelupaikka	1	16	23	16	8	64	3,22
Työpaikka	2	14	18	16	11	61	3,33
Yhteensä	8	41	63	56	30	198	3,3

Esteettömyysvertailussa vastausten hajonta oli suurehkoa. Koulu koettiin melko esteettömäksi tai hyvin esteettömäksi 35 vastauksessa, kun taas työpaikka vain 24 vastauksessa. Täytyy toisaalta

huomata, että koulun osalta vastauksia oli yhteensä 73, kun taas työpaikan osalta vastauksia oli 61, mikä johtunee opiskelijoiden työkokemuksen vähäisyydestä. Koulujen halusta panostaa yhä enemmän esteettömyyteen kertoo erään vastaajan kokemus, jossa vastaajaa oli pyydetty oppilaitoksensa esteettömyystyöryhmään. Vastaaja koki sen kädenojennuksena ja osoituksena halusta vaikuttaa oppilaitoksen esteettömyyteen.

Opiskelijat kertoivat eniten harjoittelua ja työssä olemista vaikeuttaviksi tekijöiksi asenteet, mutta toiseksi tärkeimmäksi nähtiin esteelliset tilat (n=9).

"Monet työpaikat ovat esteellisiä, vaikka omassa työssä niiden pitäisi julkisina tiloina olla esteettömiä."

"Huonot tilat johtavat huonoihin työskentelyasentoihin jne. Teen paljon asioita etätöinä..."

"...harjoittelupaikat ovat olleet tavallisia ja esteettömyys niissä ei ole ollut etusijalla..."

"Kynnykset, portaat. Monesti taukotiloissa kahvikupit on jossain ylhäällä, samoin lautaset. Ei ole kiva pyytää apua, mieluummin olisin itsenäinen."

Eräs vastaaja kuvaa hyvin tilannetta, jossa yleinen esteellisyys asettaa haastetta sopivan työpaikan löytämiselle tilanteessa, jossa kukaan ei tiedä työpaikkaa hakiessa paikan esteellisyydestä:

"Olen esimmäistä kertaa etsimässä itselleni harjoittelu-,/kesätyöpaikkaa ja liikuntarajoitteisuus karsii pois jo monia mahdollisuuksia. Lisäksi esimerkiksi messuilla pienemmät firmat joilla ei aikaisemmin ole ollut töissä liikuntarajoitteisia, eivät yleensä osaa sanoa pystyykö tiloissa liikkumaan ongelmitta vaikka itse työ onnistuisi (eivät muista onko kynnyksiä, wc? yms). Lisäksi osa firmoista ei suoraan rekrytoi kesätöihin vaan käyttää jotain vuokrauspalvelua yms. joka valitsee kesätöntekijät. Osa näistä ei osaa sanoa ollenkaan onko mahdollista toimia tiloissa."

Vastauksissa kaivataan työpaikan toimitiloihin esteettömyyttä työelämän yhdenvertaisuuden mahdollistamiseksi. Eräs vastaaja nosti kuitenkin myös esille koulun tai työympäristön asenteet, joista ei voi etukäteen tietää:

"...esteettömyys liittyy usein asenteisiin eikä saada niistä usein tietää, ennen kuin olet siinä tilanteessa."

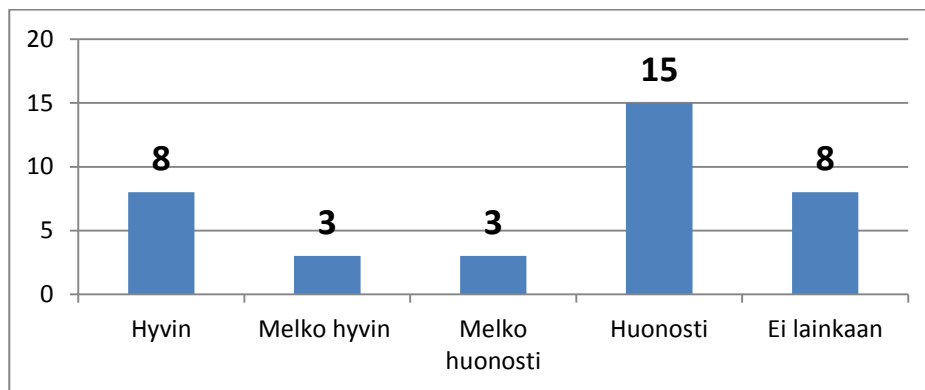
Kaikille työpaikat eivät osoittaudu esteellisiksi ja vastoin yleistä oletusta, voi yliopisto olla esteellinen:

"Työssä tai harjoittelussa en ole kohdannut ulkoisia vaikeuksia. Yliopistolla enemmänkin."

Vaikka esteellisyydestä oli paljon ikäviä kokemuksia, niin kuitenkin 5 vastaajaa ei ollut kokenut lainkaan esteettömyyteen liittyviä ongelmia työelämässä. On otettava huomioon, että esteettömyys

ei näyttäydä kaikille vammaisille henkilöille samanlaisena johtuen henkilöiden hyvin erilaisista toimintarajoitteista.

Esteettömyydestä oli puolestaan saatu tietoa melko huonosti (kuvio 29). Jotkut vastaajat kertoivat miten olivat tiedon saaneet, kun taas toiset kuvasivat miten hyvin olivat tietoa saaneet. Suurin osa niistä vastaajista, jotka arvioivat miten hyvin olivat tietoa saaneet, arvioivat, että sitä ei oltu saatu lainkaan tai sitä oli saatu huonosti (n=23). Tiedon saamisessa suurin osa koki olleensa oman aktiivisuutensa varassa (n=12) ja muutama vastaaja kertoi, että esteettömyysasioista saa tietoa vasta menemällä itse paikan päälle (n=3). Esteettömyystietolähteenä verkkosivut mainitsi vain 5 vastaajaa ja painetut lehtiset 2 vastaajaa. Yksi vastaaja mainitsi sähköpostin ja yksi vastaaja puolestaan sanoi käyttävänsä omia verkostojaan tietolähteenä. Kouluissa esteettömyys ja siitä tiedottaminen oli vielä jotenkin huomioitu, mutta työpaikoilla asia oli toisin.



Kuvio 29. Miten hyvin opiskelijat olivat saaneet tietoa eri tahojen esteettömyydestä.

Vastaukset vahvistavat näkemystä siitä, että oppilaitokset ovat työpaikkoja edistyneempiä esteettömyysasioissa ja niistä tiedottamisessa:

”Yliopiston sivuilta melko helposti, tosin fyysisestä esteettömyydestä vaikea sanoa. Työ- ja harjoittelupaikoista tietoa esteettömyydestä ei tavallisesti ole lainkaan.”

Joskus koulun tai työpaikan esteettömyyden taso voi olla ratkaiseva tekijä opiskelun tai työnteon aloittamiselle kyseisessä paikassa. Eräs vastaajista kuvasi esteettömyyden konkreettisia vaikutuksia koulunkäyntiin ja työnsaantiin:

”Olen opiskellut pelkästään esteettömissä kouluissa. Työpaikan esteettömyys selviää paikalle mentäessä, enkä luonnollisesti ole työllistynyt työpaikkoihin joissa en pääse ovesta sisään.”

Vain harvalle tiedon hankkiminen ei tuottanut ongelmia. Jotkut kokivat turhauttavana tiedon saamisen vain oman aktiivisuuden kautta:

”Esteettömyydestä saa tietoa, jos sitä osaa kysyä”

”Erinomaisesti, etenkin oman aktiivisuuden avulla.”

”Huonosti. Olen joutunut selvittämään kaiken itse.”

”Huonosti. Nettisivuilta jonkin verran.”

”Tiedon saaminen on aika kiven alla ja vaatii omaa erillistä asioiden selvittelyä.”

”En juurikaan ole saanut mitään tietoa. Tiedon etsinnässä täytyy olla superproaktiivinen, ja jos siihen ei kykene, jää mieluummin kotiin.”

Tietoa oppilaitoksen tai työpaikan verkkosivuilla (n=5) oli heikonlaisesti eikä se ollut aina vastannut todellisuutta. Tästä johtuen eräs vastaaja oli joutunut etsimään sitä erilaisin keinoin:

”Onneksi minulla on laajat näkövammaisverkostot ja hyvät tiedonhakutaidot netistä (myös englanniksi), joten pystyn etsimään tietoa eri palveluiden ja sovellusten käytettävyydestä ruudunlukuohjelmilla. Usein tarvittavan tiedon löytäminen vie kuitenkin kohtuuttomasti aikaa, ja joskus tietoa ei löydy lainkaan...”

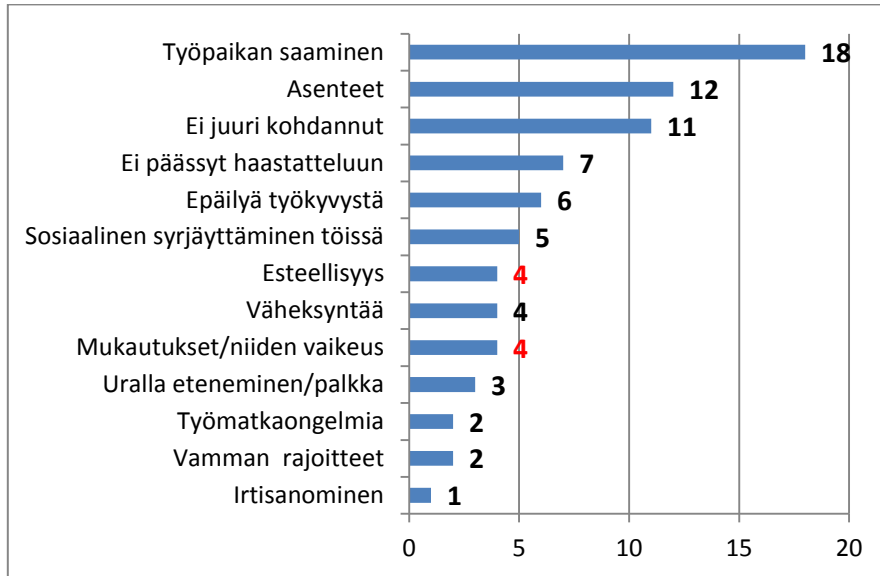
Tiedon vähäisyyden tai puuttumisen vuoksi jotkut saivat tietää eri esteettömyyskäytännöistä vasta paikan päällä (n=3), mitä kuvaa hyvin eräs vastaaja:

”Esteettömyydestä on ollut jonkin verran mainintaa esim. nettisivuilla, mutta tiedot ovat usein väärää... Itse on täytynyt käydä paikan päällä katsomassa todellinen tilanne...”

Huomionarvoista on, että esteettömyystiedon saannista löytyi myönteisiä kokemuksia huomattavan vähän. Toisaalta tämä voi johtua siitä, että monesti esteettömyyteen kiinnitetään huomiota vasta silloin, kun sitä ei ole järjestetty hyvin. Vastaukset osoittavat kuitenkin, että esteettömyyttä koskevan tiedon saavutettavuus oli puutteellista etenkin työpaikoilla, mutta myös koulujen tiedonvälityksessä olisi paljon parannettavaa. Tätä näkemystä puoltaa myös se, että 61:stä opiskelijavastaajasta yli puolet (n=37) pohti erikseen esteettömyystiedon saatavuutta. Heistä 26 koki saaneensa tietoa huonosti, melko huonosti tai ei lainkaan ja vain 11 vastaajaa koki saaneensa tietoa hyvin tai melko hyvin.

7.5.2 Työelämässä olevat

Työelämässä olevien vastauksissa puhe esteettömyydestä tai esteellisyydestä tulee usein esiin osana jotain muuta (ks. kpl 7.6.2). Esimerkiksi syrjinnän ja hankaluuden kokemuksista 8 liittyi suoraan esteelliseen ympäristöön (esteellisyys n=4, mukautukset n=4). (Kuvio 30.)



Kuvio 30. Esteellisyys osana syrjinnän kokemuksia työelämässä olevilla.

Jos ympäristö olisi esteetön, olisivat vamman aiheuttamat rajoitteet huomattavasti vähäisemmät. Tällä olisi mitä todennäköisimmin vaikutusta myös muun muassa asenteisiin ja työpaikan saamisen helppouteen.

7.6 VAIKEUDET JA SYRJINTÄKOKEMUKSET JA NIISTÄ SELVIÄMINEN

7.6.1 Opiskelijat

Vaikeudet ovat opiskelijoilla olleet lieviä syrjinnän kokemuksia. Syrjintäkokemuksista huolimatta yleisin vastaus oli, ettei vaikeuksia oltu kohdattu työelämässä ollenkaan. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Vaikeuden kokemukset opiskelijoilla vammaisuuden/toimintarajoitteen/sairauden vuoksi.

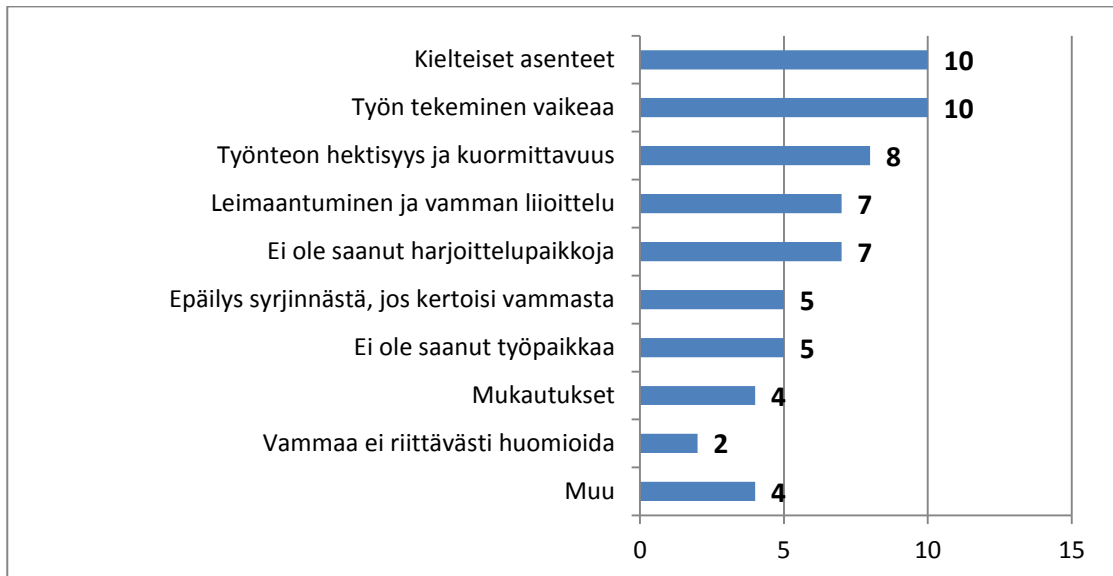
Vaikeuden kokemukset	en ollenkaan	hieman	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon	Yhteensä	Keskiarvo
Harjoittelupaikan saaminen	31	10	14	6	12	73	2,42
Harjoittelun sujuminen johtuen harjoittelupaikan ulkoisista tekijöistä (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö)	29	12	12	11	8	72	2,4
Harjoittelun sujuminen johtuen omista rajoitteistani	26	20	14	7	4	71	2,2
Koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	25	12	9	9	16	71	2,7
Muun kuin koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	26	16	14	5	9	70	2,36
Työpaikassa työn sujuminen johtuen työpaikan ulkoisista tekijöistä (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö)	24	18	9	12	7	70	2,43
Työpaikassa työn sujuminen johtuen omista rajoitteistani	27	10	22	5	6	70	2,33
Yhteensä	188	98	94	55	62	497	2,41

Keskiarvo vaikeuksien kokemisen osalta oli 2,41 asettuen ”hieman” ja ”jonkin verran” väliin. Eniten vaikeuksia oli koettu koulutusta vastaavan työpaikan saamisen osalta, joskin ero muihin vaikeuden kokemuksiin oli hyvin pieni. Koulutusta vastaavan työpaikan saamisen vaikeus on kuitenkin yleistä kaikille työuraa aloittaville, joten vastaajan ei välttämättä ole ollut helppo erottaa johtuuko työpaikan saamisen vaikeus vammaisuudesta. Eräs vastaaja kuvaa tilannetta hyvin ja pohti vammaisten henkilöiden palkkaamista yleisemminkin:

”Työhaastatteluista on vaikea sanoa että kuinka monta kertaa minua ei ole valittu vammaisuuden takia. Toisaalta, en tiedä haluanko olla työyhteisössä missä vammaisuuden perusteella jätetään palkkaamatta. Vammaisen palkkaamisesta ei tarvitse antaa palkintoa, mutta yritykset kyllä jättävät ison imagohyödyn käyttämättä siinä.”

Koulutusta vastaavan työpaikan saamisen ohella muiden taulukossa mainittujen vaikeuksien osalta erot olivat pieniä (keskiarvo 2,33-2,43). Hajonta kokemusten välillä oli melko suurta. Kaikkein vähiten uskottiin omien rajoitteiden heikentävän harjoittelun sujumista. Opiskelijoilla on toisin sanoen kohtuullisen hyvä usko omaan kykyihinkin ja eivät itse pidä vammaansa merkityksellisenä seikkana.

Opiskelijoita pyydettiin kertomaan omin sanoin työelämäänsä liittyvistä vaikeuksista. Vastauksista on huomattavissa, että monella vaikeuden kokemukset liittyivät asenteisiin (n=10), vaikka myös joillain oli kokemus, että vamma vaikeuttaa työn tekemistä (n=10). Vamman vaikutus työn tekemiseen oli tyypillisesti hyvin vähäinen ja koski vain jotain yksittäistä työn tekemisen ulottuvuutta, työtehtävää tai olosuhdetta (kuten yllättävät tilanteet ja ympäristöt) ja oli selvitettävissä helposti esimerkiksi kohtuullisilla mukautuksilla. (Kuvio 31.)



Kuvio 31. Tarkemmin vaikeuksien kokemisen ilmeneminen opiskelijoilla.

Asenteet ilmenivät selvinä negatiivisina kokemuksina vastaajille. Kielteiset asenteet saattoivat myös olla hyvinkin vastaajaa stressaavia ja vastaajat kokivat, että joutuvat todistelemaan pärjäämistään vammaisena työntekijänä:

”Työpaikan suhtautuminen. Vähätellään, pidetään huonompana.”

”Koko ajan on sellainen olo, että toimii kykyjensä tai voimiensa ylärajoilla. Koko ajan on toimittava siellä vakuuttaakseen muut siitä, että minä vammainen ja sairas olen yhtä hyvä kuin muutkin.”

Eräs vastaajista oli kokenut sekä vaikeuksia selviytyä omista rajoitteistaan johtuen, mutta oli myös kokenut esimiehen taholta ikävää kohtelua:

”Jaksamisen ja keskittymisen vaikeudet, kyvyttömyys ymmärtää annettuja työtehtäviä (liian konkreettinen ymmärtäminen, vaikeus lukea rivien välistä oletuksia ja kirjoittamattomia sääntöjä), aistikuormituksen aiheuttama stressi ja työpaikkakiusaaminen pomon taholta.”

Lisäksi esteellisyys ympäristössä koettiin työelämää vaikeuttavana tekijänä (n=8). Eräs vastaaja kuitenkin näki esteettömyyden ongelmien helpottavan työkokemuksen kautta:

”Lähinnä pieniä ongelmia liikkumisessa / asioiden kantamisessa.”

”Esteettömyys, hissittömyys, ahtaat vessatilat - lähinnä fyysisiä esteitä.”

”Esteettömyys työpaikoissa on edelleen haaste ja osittain myös este hakea uutta työpaikkaa. Uskon sen olevan kuitenkin helpompi kun alla on muutaman vuoden työkokemus.”

Vammasta aiheutuneet työnteon vaikeudet voivat liittyä suoriutumiseen ei-vammaisille suunnitelluissa olosuhteissa. Myös yleinen työssä jaksaminen (työn hektisyys ja kuormittavuus) liittyi joillain työelämässä kohdattuihin vaikeuksiin (n=8). Näin oli erityisesti psyykkisen vamman omaavilla:

”Työelämä on liian hektistä, pirstaleista, monessa paikassa pitäisi ehtiä olla yhtä aikaa, yhden työpäivän aikana pitäisi usein saada tehtyä ihan liikaa, tehokkuuspuhe vallitsee liikaa, hyvinvointia vähätellään. Väsymystä, uupumusta, loppuunpalamista.”

”Oma jaksaminen on helposti ääri rajoilla. Työpaikan painostus/kiire/stressi pahentavat oireilua.”

Asenteiden, vamman ja ympäristön aiheuttamien vaikeuksien ohella monet olivat joutuneet kohtaamaan suuria vaikeuksia jo harjoittelupaikan saamisessa (n=7). Lisäksi jotkut opiskelijoista olivat kohdanneet tiedon puutteesta ja -kulusta johtuvia vaikeuksia jo työharjoitteluvaiheessa:

”Harjoittelupaikan saaminen oli minulle niin suuren tuskan ja vaivan takana, että minulta katosi harjoittelupaikkaa etsiessäni käytännössä kaikki usko omaan työkykyyni. Ennen harjoittelupaikan etsimistä en ollut pitänyt itseäni työkyvyttömänä. Kun sitten lähdin ... silloisen työelämäyhteyksien suunnittelijan luona pistäytymään ja kerroin, että minun pitäisi saada harjoittelupaikka, niin hän kysyi, ”Aiotko olla päivääkään työelämässä?” ja että harjoittelupaikan saaminen ”jää sun itses varaan”.

”AMK tutkinnon aikana hain esiintymiseen liittyvää työtä ja silloin kun sain ohjaaja rajoitti tekemistäni selvästi ja täysin turhaan vammaani perusteella.”

”Harjoittelupaikkaa en saanut yli 900 hakemuksesta huolimatta. Suoritan pakollisen harjoittelun projektina oppilaitokselle.”

”Yhdessä harjoittelussa koin ennakkoluuloja työstä selviytymisestäni erään opettajan taholta. Myös tiedonkulku tarvitsemistäni erityisjärjestelyistä ja harjoittelun arvioinnin soveltamisesta oli puutteellista eikä kommunikaatio minun suuntaani ollut aina avointa ja suoraa, mikä aiheutti minulle huomattavaa stressiä. Minä ja avustajani saimme esim. eri ohjaajilta hyvin ristiriitaisia toimintaohjeita ...”

”Ihmiset vitsailivat, että katsonpa näyttöä kovin läheltä ja ihmettelivät, miksi tekstini olivat niin suurella. Työkavereita ei toisaalta infottu mitenkään vammastani. Ajan mittaan kaikki tottuivat.”

Harjoittelu- ja työpaikan saamisen osalta on kuitenkin vaikea osoittaa, mikä johtuu vammaisuudesta ja mikä ylipäättään työmarkkinatilanteesta ja harjoittelupaikkojen kysynnästä. Esimerkiksi vastaaja, joka oli lähettänyt 900 harjoittelupaikkahakemusta ei kuitenkaan kokenut harjoittelupaikan saamisen vaikeutta kuin ”jonkin verran” vammasta johtuvaksi.

Tiedon puutteesta johtuvat ennakkoluulot liittyvät monesti vamman näkyvyyteen. Tästä johtuen näkyvästi vammaiset kohtaavat helpoiten syrjintää:

”Suurimpia rajoitteita edelleen on käytännössä vammaan liittyvistä asenteista tuleva syrjintä, jota tavistryöntäjät ja tekijät myös koulujen rekrytoinnissa harjoittavat tyyliin: Työharjoittelupaikkaa hakiessani olen päässyt useisiin haastatteluihin ja haastattelijan nähtyä pyörätuolini kahdesti minulle on sanottu mm. ”Harjoittelustahan saa kaiken irti, jos pystyy liikkumaan” ja annettu ymmärtää, että minua ei tämän takia voida valita harjoitteluun.”

Syrjintäkokemusten välttämiseksi moni opiskelija oli kokenut parhaimmaksi ratkaisuksi vammansa salaamisen työntajalta ja kollegoiltaan niin työhönotossa kuin työpaikalla. Useassa vastauksessa tuotiin esille näkemys, jonka mukaan vammasta kertominen työntajalle etukäteen tekee työllistymisestä vaikeampaa:

”En kerro työhakemuksissa ikinä olevani pyörätuolissa. En kerro sitä myöskään työhaastattelusta sovittaessa, vaan selvitän paikan päällä esteettömyyden. Toimin näin, koska toivon että se herättää työnantaja enemmän kuin minun siirtäminen näkemättä mappiin Ö.”

”...Vammastani en ole koskaan hakemuksissani maininnut, sillä en halua, että minut suljetaan pois vaihtoehtoista samantien sen vuoksi.”

”Sairauteni ei näy päällepäin, joten minun ei aina tarvitse kertoa. Toisaalta kertomatta sairaudestani en voi pyytää mukautuksia. Opintojen aikana työharjoittelut on laskettu suoritettavaksi täysipäiväisenä, vaikka itse olisin kykenevä tekemään 6h/pv tai 4pv/viikko, joten joudun työskentelemään yli voimieni, jotta opintoni eivät viivästy.”

”Tiedostamalla, että vaikka syrjintä on realismia, se harvoin on tahallista, ja sen voi ”voittaa”, kun saa tilaisuuden kertoa tai osoittaa kuka on ja mihin pystyy. En kerro hakemuksessa vammasta (koska ei vaikuta työstä suoriutumiseen), mutta haastattelussa voin puhua siitä avoimesti.”

Vastausten perusteella vamman salaaminen työyhteisöltä nähdään syrjinnästä selviämisen keinona. Erityisen tehokkaaksi oli koettu, ettei vammasta kerrottu hakemusvaiheessa. Vastausten perusteella vammasta vaikeneminen työhaastattelussa tai työpaikalla oli helpompaa kuin siitä puhuminen. Osa vastaajista koki, että tämä antaa vammaiselle henkilölle paremmat mahdollisuudet työllistyä. Näin oli erityisesti, jos vamma ei näkynyt päällepäin. Siksi moni voi ajatella, että omien rajoitteiden salaaminen on työssä pärjäämisen kannalta helpompaa kuin niistä puhuminen. Tämä voi johtaa

erään vastaajan kuvamaan tilanteeseen, jossa henkilö joutuu elämään työpaikalla ilman rajoitteidensa asianmukaista huomioonottamista.

Edellä kerrottu tukee ajatusta siitä, että työllistymisen vaikeudet ovat voitettavissa tiedon lisäämisellä ja sillä, että työnantajat kohtaavat vammaisia työnhakijoita yhä enemmän. Toisin sanoen ennakkoluuloja voi vammaisen työntekijä kumota omalla toiminnallaan. Sitä kuvaa myös eräs vastaus:

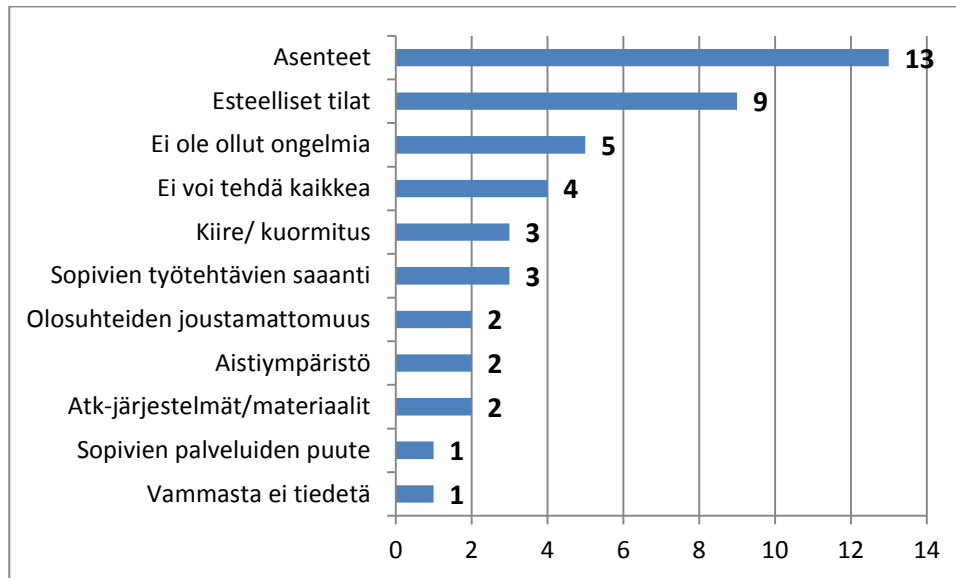
”Kykyjäni on aliarvioitu työnantajan toimesta. Työnhakutilanteessa työnantajat ovat ääneen pohtineet, kykenenkö työhön ja kannattaako minua palkata. Tunnen itse rajani ja taitoni, enkä hakisi sellaisiin paikkoihin, joissa en uskoisi pärjäväni. Koen syrjivänä ja loukkaavana monien työnantajien asenteen (...) Jälkeenpäin pomoni ovat tulleet kertomaan kuinka olivat väärässä kyvyistäni.”

Kyselyn vastauksista nousi esille käsitys, että vammaiselta työnhakijalta vaaditaan jokin hänen rajoitettaan kompensoiva kyky tai piirre tai pitää muuten pärjätä paremmin kuin muut. Eräs opiskelija puolestaan kiteytti vallitsevan työmarkkinatilanteen sekä asenteiden vaikutuksen vammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin työelämään pääsemiseksi:

”Vammaisena työelämässä oleminen on rankkaa, mutta toisaalta antoisaa. Työelämässä vammaiselta vaaditaan enemmän kuin muilta. Tai, itse asiassa ei vaadita, mikä voi joskus olla kompastuskivi. Tarkalleen ottaen, ei vaadita, mutta silti pitää suoriutua jotenkin paremmin kuin muut, olla jotenkin superihminen ”hän on niin hyvä, että vaikka hän on vammainen, voimme ottaa hänet”

”Syrjintää on todella vaikea todistaa ja todentaa, mutta ihmisten asenteet vammaisiin työelämässä ovat usein aika kielteisiä. Kilpailu työpaikoista on kovaa ja kun terveitäkin työntekijöitä on valittavissa yllin kyllin, niin vammaisella hakijalla täytyy olla todella hyvä tuuri ja kova osaaminen, että hän pärjää työmarkkinoilla.”

Opiskelijoilta kysyttiin myös mitkä ulkoiset tekijät (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö) olivat vaikeuttaneet harjoittelua tai työssä olemista (kuvio 32). Vastaukset olivat samansuuntaisia kuin edelliseenkin kysymykseen. Opiskelijoilla ympäristön asenteellisuus oli työn ulkoisiin tekijöihin liittyvistä vaikeuksista yleisin. Kaikki vastaajat eivät eritelleet tekijöitä.



Kuvio 32. Mitkä ulkoiset tekijät vaikeuttaneet opiskelijoilla työssäoloa tai harjoittelua.

Asenteiden osalta ratkaisevaa oli työyhteisön suhtautuminen vammaan. Asenteet nähdään vieläkin keskeisimmäksi vaikeudeksi ohi perinteisten fyysisten esteiden. Asenteita voi myös kuvata se, että 3 opiskelijaa koki vaikeuksia heille sopivien työtehtävien saannissa:

”Muutamia ennakkoluuloja liikuntakyvystä (liikuntarajoitteinen ei tarkoita kyvyttöä).”

”Asenteellinen ilmapiiri meni niin vaikeaksi, että ratkaisin sen alkamalla suunnitella alanvaihtoa.”

”...Haaste on myös iäkkäät työnantajat, joille apuvälinein liikkuva työntekijä on vaikea asia asenteellisesti ymmärtää. Nostan hattua kuitenkin nykyisen työpaikkani esimiehelle, joka palkkasi minut ja pääsin näyttämään osaamiseni.”

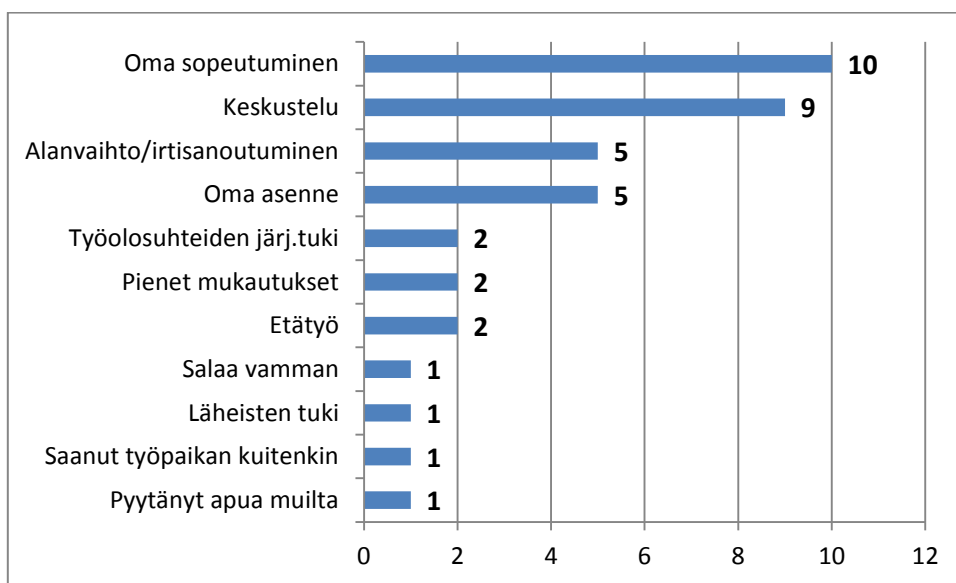
”Asenne ulkonäköön. Itselleni ulkoinen olemukseni ei ole ongelma.”

Eräs vastaaja ei ollut kohdannut ulkoisia vaikeuksia työ- tai harjoittelupaikkojen osalta, mutta yliopistolla enemmänkin. Yksi vastaaja oli puolestaan joutunut sanomaan suoraan, ettei voi tehdä kaikkea ja oli katsonut vierestä, kun työkaverit hoitivat asioita. Joskus rajoitteiden huomiointi oli myös ristiriitaista. Eräs vastaajista kertoi kohdanneensa kahden ääripään kohtelua ja ilmaisi hyvin dilemman:

”Yleisimmän ongelman on kuitenkin se, että joko ihmiset kiinnittävät huomiota vammaisuuteeni enkä saa tarpeeksi haastavia ja mielekkäitä työtehtäviä, tai sitten ihmiset kiinnittävät huomiota älykkyyteeni ja haasteeni jäävät huomiotta.”

Muutama vastaaja kertoi kuitenkin, ettei vaikeuksia ole ollut (n=5). Erilaisia olosuhteisiin liittyviä tekijöitä mainitsi useampi. Kiireen ja kuormituksen lisäksi ongelmia voi seurata myös siitä, että vammasta ei tiedetä ja olosuhteissa ei jousteta tai niissä ei ole huomioitu vammaa.

Jotkut vastaajista eivät kertoneet mitään kohdatuista vaikeuksista, mutta he vastasivat suoraan miten ongelmat olivat ratkenneet. Nämä vastaajat keskittyivät toisin sanoen vahvasti siihen, miten ongelmista mennään eteenpäin. Läheskään kaikki vastaajat eivät kuitenkaan kertoneet miten olivat vaikeuksista selvinneet. Vastaajista 35 henkilöä kertoi ylipäätään jonkun ratkaisukeinon. Ongelmista oli selviydytty hyvin erilaisin keinoin (kuvio 33). Vastaajat raportoivat eniten selviytymiskeinoina jonkinlaista omaa sopeutumista tai asennetta (n=10, n=5) sekä keskustelun merkitystä (n=9). Eräissäkin tapauksissa esimies oli reagoinut muiden työntekijöiden asenteelliseen käytökseen, kun asianomainen oli ystävällisesti kertonut esimiehelleen faktat tapahtuneesta.



Kuvio 33. Miten ulkoisista vaikeuksista olivat opiskelijat selvinneet.

Moni vastaaja oli myös koittanut sopeutua olosuhteisiin erilaisin menetelmin:

"Olen pyytänyt lisäaikaa opintoihin, vaihtoehtoisia suoritus tapoja. Työssä olen sitten vain tehnyt ns. omalla ajalla paljon hommia."

"Aistiympäristö on autistille usein hyvin kuormittava. Tätä on koitettu vähentää esim. kuulosuojaimilla ja työpisteen sijainnilla."

"...kestin läheisten tuen ja oman sinnikkyyteni avulla ja ajatellen, että "kohta tämä loppuu". Esteellisten materiaalien...kohdalla kävimme materiaalin perusteellisesti suullisesti läpi avustajani tai ystäväni kanssa, minkä jälkeen valikoin kohdat, joita aion käsitellä oppitunnilla. Kirjoitin nämä kohdat ensin tietokoneelle "tukimuistiinpanotiedostoon" ja sitten pistekirjoitukselle. Luokassa kierrellessäni kuljetin paperipinoa mukani ja edessä opettaessani hyödynsin tietokoneella olevia tukimuistiinpanoja."

Sopeutumisen ohella keskustelulla oli vaikutettu sekä fyysiseen että asenteelliseen ympäristöön (n=9):

"Keskustelemalla kaikki on selvinnyt"

"Avoin keskustelu työntäjän kanssa, työterveyshuolto jne"

"Ulkoiset tekijät ovat tuoneet haasteita mutta keskustelu pomon kanssa on auttanut"

"...kerroin asian ja siihen liittyvät faktat suoraan ja ystävällisesti minut palkanneelle ihmiselle...tiedän että kyseisen osaston työntekijät puhuteltiin."

"Olemme jutelleet vammastani ja osa on ymmärtänyt ihan vain katsomalla työskentelytapojani."

Esteellisistäkin ympäristöistä oli selvitty eri tavoilla :

"...Olen mennyt paikkoihin, jotka tiedän esteettömiksi."

"Työolosuhteiden järjestelytuen avulla sain palkkatukipaikkaan luiskan ja lukkoja alemmaksi."

"Fyysinen ympäristö ei ole minulle yleensä ongelma, sillä olen tottunut ratkaisemaan fyysisiä esteitä itsenäisesti (esim. käytän tarvittaessa jakkaroita ylettääkseni)"

Osa oli myös joutunut sanomaan mitkä työtehtävät onnistuvat ja muutama oli joutunut jättämään osan tehtävistä tekemättä:

"Olen joutunut sanomaan, että kaikkea en voi tehdä ja katsoa vierestä kun muut hoitavat asioita, joihin en pysty osallistumaan."

"Itse pitää keksiä keinot. Esimerkiksi välttää tiettyjä tilanteita. Muuten joutuu työskentelemään kuin muut, jotta ei vain erotu joukosta. Erottuminen katsotaan monessa paikassa huonoksi asiaksi tai ainakin siitä saa puheita ja katseita.."

Toiset suhtautuivat kohtaamiin vaikeuksiin reippaasti ikään kuin osana tavanomaista elämää:

"Sisulla ja hymyllä. Tällaisia me Pohjanmaalla olemme"

"Omalla asenteella ja proaktiivisuudella pääsee pitkälle."

Suurin osa oli selvinnyt haasteista jollain tavalla. Vastauksista kuvastui turhautumista, mutta myös halua selvitä omin avuin sekä sitkeyttä mennä eteenpäin vastoinkäymisistä huolimatta. Vain muutama ei ollut keksinyt ratkaisua kohtaamiinsa vaikeuksiin.

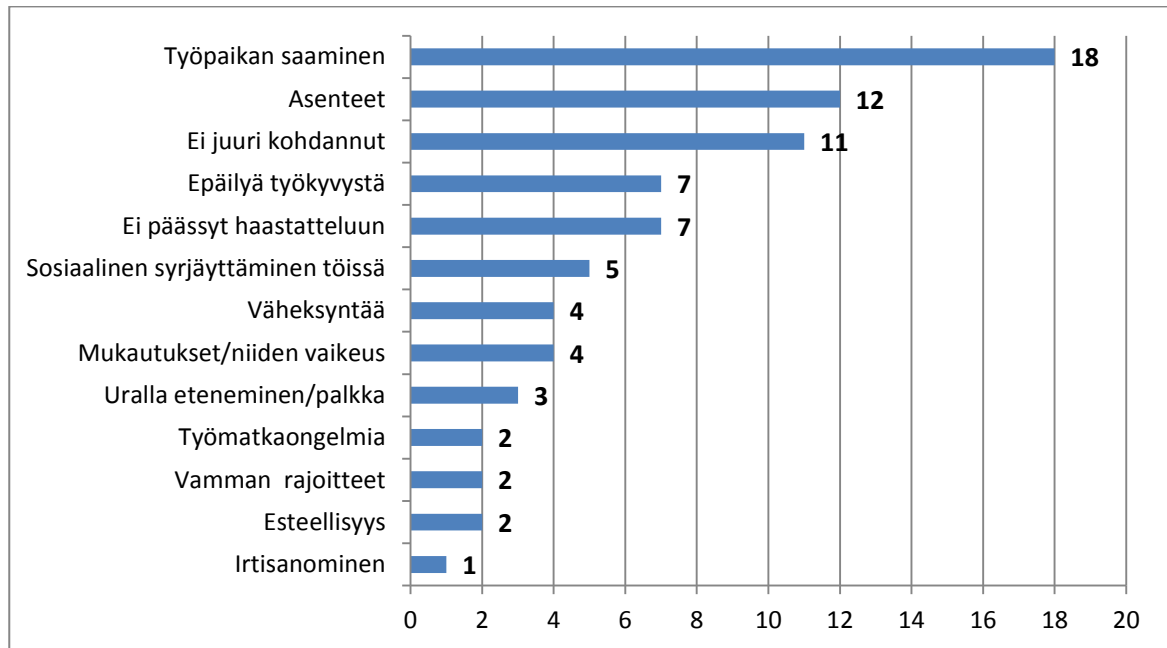
7.6.2 Työelämässä olevat

Opiskelijoihin verrattaessa työelämässä olevat henkilöt kokivat tullessa vähemmän syrjityiksi. Syrjintää eri vaiheissa työelämää kartoittavan kysymyksen vastausten keskiarvo kaikkien työelämävaiheiden osalta jää alle ”hieman” (1,88). Vastanneista suurin osa ei ollut kokenut lainkaan syrjintää työelämässä vammansa vuoksi. Toisaalta löytyi myös kohtuullisen paljon lievempiä syrjintäkokemuksia. Kaikkein eniten syrjinnän kokemuksia oli ollut työpaikan saamisessa. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Syrjinnän kokemukset työelämässä olevilla.

Syrjintä työuralla	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	Yhteensä	Keskiarvo
Harjoittelupaikan saaminen	43	8	10	2	2	65	1,65
Harjoittelussa oleminen	47	6	10	0	1	64	1,47
Työpaikan saaminen	29	7	10	11	10	67	2,49
Työpaikalla oleminen	39	11	8	4	4	66	1,83
Työuran alku	43	6	9	5	6	69	1,91
Nykyhetki	41	8	9	6	5	69	1,93
Yhteensä	242	46	56	28	28	400	1,88

Tarkemmin syrjinnästä kerrottaessa kokemukset olivat kuitenkin hieman taulukon perusteella saatua käsitystä ikävämpiä (kuvio 34). Eniten syrjinnän kokemuksia oli ollut työpaikan saamisessa, asenteissa ja työkykyyn suhtautumisessa. Kuitenkin myös sosiaalista syrjäyttämistä ja väheksyntää olivat jotkut vastanneista joutuneet kokemaan.



Kuvio 34. Tarkemmin syrjinnän kokemukset työelämässä olevilla.

Vastausten perusteella 25 vastaajaa koki vammasta johtuvan syrjinnän liittyneen työpaikan saamiseen. Heistä 7 ei päässyt työhaastatteluun ja 18 sivuutettiin muuten valinnassa:

”Minua ei pidetä riittävän pätevänä ja vakuuttavana, koska olen kuuro ... On selitetty, että töissä tärkeää on kuuloaisti tai sitten sitä, että olen liian nuori siihen tehtävään. Vaikka minulla on (...)tutkinto samasta alasta ja muutaman vuoden alaan liittyvä työkokemus takana.”

”Harjoittelupaikat piti valita esteettömyys edellä enkä päässyt ensisijaisesti toivomiini paikkoihin, harjoittelussa piti todistaa kykenevänsä työtehtäviin (epäilyä enemmän asiakkaiden kuin kollegoiden puolesta), kahta työpaikkaa en ole saanut puhtaasti liikuntavammani perusteella, nykyään pientä asenteellista ongelmaa havaittavissa joissain yhteistyötahoissa. Esimerkiksi koen toisinaan, että minua ei oteta vakavasti vammani vuoksi.”

Seuraavaksi yleisin syrjinnän kokemus liittyi vammasta tuleviin kielteisiin asenteisiin työpaikalla (n=12). Moni oli kokenut myös vammasta johtuvaa väheksyntää (n=10), josta suurin osa oli epäilyä työkyvystä (n=6). Monesti syrjintä ilmeni hiljaisena työpaikan toimintamalleissa, kuten sivuuttamisena työyhteisössä:

”Vastasin ”hieman”, sillä jossain yhteyksissä on toki tullut esiin ihmisiä, jotka ovat aluksi epäilleet työkykyäni ja muun muassa kysyneet, pystynkö suorittamaan haastattelua, jne. Joissain paikoissa esteettömyyttä ei ole otettu huomioon etukäteen (vaikka minua esim. pyydetään puhujaksi). Tällainen on kuitenkin vähäistä, en ole kokenut niinkään suoraa syrjintää kuin asenteellista tai rakenteellista. Tiedostan, että olen onnekas, sillä voidaan sanoa,

että (...)alalla liikuntavammalla ei ole työsuoritukseen mitään vaikutusta (jos nyt ei monella muullakaan alalla)."

"Se on lähinnä sellaista hiljaista, joka suuntautuu ehkä enemmän pituuteen. Minusta ei näy selvästi päällepäin vamma, mutta elän sen kanssa joka hetki."

"Viestintään ja kommunikaatioon liittyvää ohittamista, vähättelyä ja näkymättömäksi tekemistä, jään paitsi työpaikan asioista ja sisäpiiritiedosta ellei ole tulkkia paikalla tai ellei käytetä viittomakieltä."

Vastauksista voidaan tulkita, että työssä koettava syrjintä on yleisiin asenteisiin liittyvää, jota välttämättä edes syrjivä henkilö ei itse tiedosta. Siksi se näkyy enemmän työpaikan hiljaisissa käyttäytymismalleissa vammaista työntekijää kohtaan. Vastaavasti useimmiten työelämässä kohdattu suora syrjintä tapahtuu työhaastattelussa tai työtä hakiessa:

"Esim. työhaastatteluissa sanottiin, ettei työ sovellu minulle, koska olet "tuollainen" vaikka oli vaadittava tutkinto."

"Lähinnä työhaastattelussa: "tarvitsemme täystehoisen työntekijän".

"Olin lähettänyt harjoittelupaikan johtajalle viestiä ja ilmaissut kiinnostukseni tulla harjoitteluun. Olin kertonut viestissä vammastani. Harjoittelun johtajan tavatessani hän ilman esittelyä tokaisi, että nyt kun näen, että olet näkövammainen, niin et kertonut tätä."

"Minulle ei ole kerrottu, että työ- tai harjoittelupaikkaa hakiessa vammaisuus olisi ollut este. Tämän olen päätellyt rivien välistä tulleina toteamuksina, kuten että "työnantaja mielti uskottavuuttani". Koska toimin ajatustyötä vaativissa tehtävissä uskon sen, että ilmaisutaitoni ovat vahvat ja itsetuntoni kunnossa, riittäneen näyttämään useimmille työnantajille, että vammaisuus ei ole ongelma."

"Vaikeuksia on ehkä ihmisten asenteissa. En tuo kauhean voimaperäisesti vammojani esille vaikka jotkut niistä voi huomata ulospäin. Onneksi ei kaikkia. Suurimpia ongelmia on juuri se, että kun niistä tulee puhetta niin ihmiset katsovat sinua erilailla. Se että sinulla on rajoitteita nähdään niin isona miinuksena että tiedät rekrytoinnin olevan melkein samantien ohi jos ne tulevat puheeksi."

"Syrjinnästä lähinnä mutu-tuntuma, ei konkreettista osoitettavissa olevaa tapahtumaa. Jos työpaikkoja hakiessa ilmoittaa vammaisuutensa, ei pääse yleensä edes haastatteluun. Kun on jättänyt kertomatta, on päässyt useammin haastatteluun."

Toisaalta viimeisessä tapauksessakin vastaaja oli lukenut rivien välistä, että kyseessä olisi uskottavuuden epäily johtuen hänen vammastaan. Tästä ei voida kuitenkaan olla varmoja. Ylipäättään syrjinnän osoittaminen ei ole aivan yksiselitteistä työpaikkaa haettaessa.

Vammasta johtuvaa syrjintää työelämässä kohdanneiden lisäksi vastaajista löytyi useita henkilöitä, jotka eivät olleet kokeneet syrjintää tai syrjintää ei oltu itse koettu suoraan työelämässä (n=11):

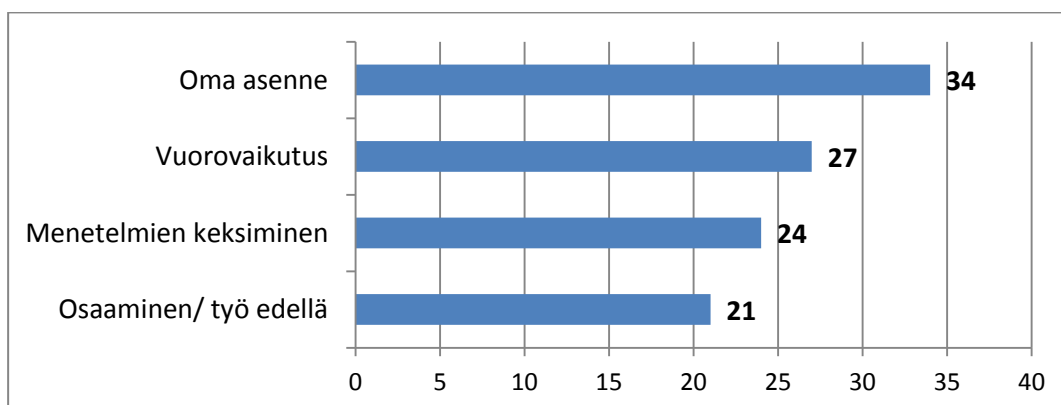
”Työpaikalla on ollut organisaatiouudistuksia ym. muutosta. Muutokset ovat koskettaneet minua, kuten kaikkia muitakin työntekijöitä samalla tavoin. En koe, että vammaisuus olisi aiheuttanut jotakin syrjintää.”

”En osaa sanoa, yleisfiilis kaikkien vastaan tulevien ihmisten asenteista: joukossa hieman syrjintää. Ei erityisesti työelämässä.”

”Itse en ole kokenut, mutta muiden kohdalla olen huomannut kaikissa vaiheissa.”

”En ole kokenut syrjintää työpaikoillani. Olen päinvastoin kokenut, että sokeuteni on ollut rikkaus ja voimavara esimerkiksi työtehtäviä suunniteltaessa liittyen esteettömyyteen, saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen.”

Vastauksista löytyi päättäväisyyttä syrjinnästä selviämiseksi ja vastauksista löytyi neljä keskeistä selviytymisstrategiaa (kuvio 35). Omaan asenteeseen liittyvät strategiat olivat eniten esillä vastauksissa (n=34), mutta myös vuorovaikutukseen liittyvät selviytymiskeinot olivat keskiössä (n=27). Lähes yhtä usein oli keksitty luovasti menetelmiä selviämiseen (n=24) ja keskitytty omaan osaamiseen (n=21).



Kuvio 35. Selviämisstrategioiden keskeisimmät ulottuvuudet työelämässä olevilla.

Omaan asenteeseen liittyviksi selviytymiskeinoiksi olivat luokiteltavissa vastaukset, joissa vastaajat korostivat selviytymis-periaatetta, asettuivat tilanteen yläpuolelle, olivat lakanneet häpeilyn, eivät välittäneet negatiivisista asenteista, selvisivät positiivisuudella tai huumorilla, sopeutumalla,

katkeruuden tietoisella välttämällä, kääntämällä vamman vahvuudeksi tai antaen asioiden ratketa ajan kanssa.

Vuorovaikutuksen keinoja korostavissa vastauksissa asiat oli ratkaistu avoimuudella ja keskustelulla, tarpeiden esille tuomisella ja avun pyytämällä, vertaistuellalla ja läheisten tuella sekä siten, että luotettiin muiden huomiokykyyn.

Menetelmien keksimiseksi oli puolestaan luokiteltavissa vastaukset, joissa vastaajat olivat kehittäneet työtapoja, olleet tilanteissa luovia ja ratkaisukeskeisiä, selvittäneet asioita itse, selvinneet sopivin apuvälinein, ottaneet yhteyttä korkeampaan tahoon, puolustaneet muuten oikeuksiaan, kiinnittäneet huomiota työpaikan valintaan tai ratkaisseet työllistymisongelman lähettämällä avoimia hakemuksia.

Neljäntenä, mutta kohtuullisen tärkeänä selviytymisen muotona pidettiin oman osaamisen esille tuomista ja sitä, että keskittyi tekemään työnsä hyvin. Näiden keinojen uskottiin puhuvan puolestaan ja kantavan hedelmää. Syrjinnän kokemuksista selvinneiden suuren määrän lisäksi kahdessa vastauksessa kerrottiin kuitenkin, ettei syrjinnästä oltu selvitty.

Avoin vuorovaikutus vammaan liittyvissä asioissa (n=27) ja vahva itsetunto auttoi osaa vastaajista käsittelemään ikäviäkin tilanteita. Monista vastauksista voidaan myös päätellä, että tämä on vaatinut henkilöä kehittämään sosiaalisia taitojaan ja itsereflektiota työelämässä:

”Luovuus, vaihtoehtojen ja ratkaisujen etsiminen, tarpeista kommunikointi, omien osallistumisedellytysten esilletuominen itsestään selvästi ja rakentavasti (ei tarvitse pyydellä anteeksi eikä myöskään kiukutella tai syytellä).”

”Ensisijaisesti olen opetellut avoimuutta ja tunnistamaan ammatillisia valmiuksiani paremmin kuin myös kouluttautumaan, jotta voisin tulevaisuudessa suuntautua niin, että vamman sijasta voisin keskittyä työntekoon. Keskittyminen olennaiseen on myös auttanut selviytymisessä.”

”Olen yrittänyt oppia ajattelemaan, että työnantaja, joka syrjii minua työnhaussa vammaisuuden vuoksi, ei ole ansainnut työvoimaani. Olen opetellut puhumaan syrjinnästä avoimesti läheisilleni, samalla olen ajatellut välttäväni mahdollista katkeruutta.”

”Vammaisuus tuo liikumisen ja hahmottamisen vaikeuden lisäksi myös hyviä asioita: suhteellisuudentajua, sinnikkyyttä, kykyä arvioida eri näkökulmia, kykyä ymmärtää erilaisia ihmisiä. Näistä asioista on paljon hyötyä työelämässä.”

Monia työelämässä olevia oli auttanut erilaisten selviytymismenetelmien keksiminen, johon kuului myös muun muassa mahdollisen syrjinnän huomiointi työpaikan valinnassa ja omien oikeuksien puolustaminen (n=4) sekä ongelmien esilletuonti siitä vastaaville tahoille (n=5):

”Olen hakeutunut töihin tahoihin, jotka jo aatteensa tai asiakasryhmänsä perusteella eivät todennäköisesti tule syrjimään minua.”

”Tiedän, että laki on näissä asioissa puolellani. En koe, että minun tarvitsisi selviytyä tai muuttaa tapojani, jos minua on kohdeltu väärin.”

”Työsuojelutoimikunta on toimiva ja sinne on voinut laittaa palautteita.”

”Yhteys omaan esimieheen.”

Vastauksissa esille nostetuista seikoista voidaan tulkita, että itsetietoisuudesta syntynyt kyky sivuuttaa työpaikalla tapahtunut syrjintä auttoi monia keskittymään itse työhön. Suuressa osassa vastauksia myös itse työntekeminen ja omaan osaamiseen keskittyminen toimi voimaannuttavana selviytymiskeinona (n=21):

”Olen luottanut omaan ammattitaitooni.”

”Haastatteluissa olen sanonut, että sparraan teitä, että valitsette hyvän työntekijän. Työtehtävät ovat mielenkiintoisia - työnimu vaivaa välillä liikaa.”

”...Olen oppinut luottamaan omaan ammattitaitooni ja osaamiseen sekä saanut itseluottamusta aiempien työsuhteideni onnistumisten ansiosta.”

Jotkut ovat voineet jopa kääntää vamman henkiseksi voimavarakseen. Seuraavat vastaajat kiteyttävät vammasta avoimesti puhumisen merkityksen ja kääntävät vamman voimavaraksi:

”Olen kirjoittanut rehellisesti työhakemukseen vammastani, mutta olen aina laittanut sen yhdeksi vahvuudeksi ja osannut perustella asian. Olen myös rohkaistunut kertomaan omasta vammastani, jotta ihmiset ymmärtävät, että olen vain huonokuuloinen, en tyhmä!”

”Olen saanut käyttää oman näkövammani tuomaa kokemusta työssäni, siten että olen sen muokannut sopivaan muottiin eli ei vain omaa tarinaa vaan johdannaisia ja ymmärrystä myös muiden haasteisiin.”

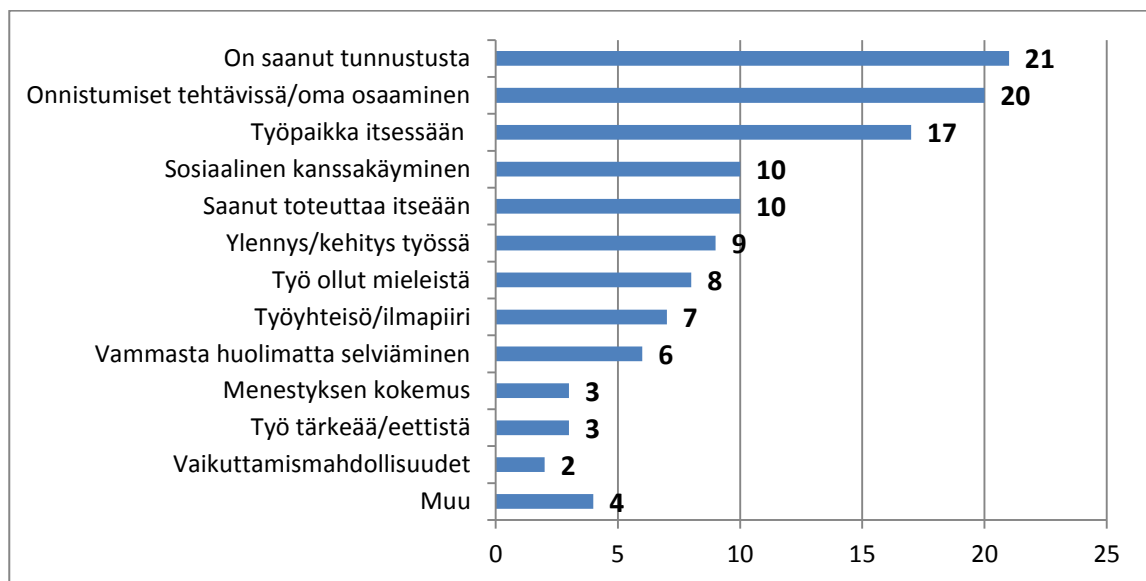
Edellinen kokemus poikkeaa niin opiskelijoiden kuin työntekijöidenkin kohdalla monesti esiin tulevasta näkemyksestä, että työelämässä ja etenkin työhaastattelussa menestyäkseen vamma olisi salattava. Toisaalta työnhakija ei pääse näyttämään omia vahvuuksiaan edes haastattelussa, jos häneltä evätään haastatteluun pääsy vamman perusteella.

Vastausten perusteella syrjinnästä selviytyminen vaatii kykyä kokea itsensä omalla tavallaan huolimatta muiden puheista ja luokitteluyrityksistä. Tämä vahvistaa myös tutkimuksissa esille tullutta käsitystä, että monesti vamma tuo ihmiselle jonkin muun voimavaran, jolla hän pystyy selviämään

työelämässä rajoitteidensa tuomista haasteista huolimatta. Yleisellä tasolla vastaukset osoittavat, että moni vammainen työntekijä on selvinnyt epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla asian tiedostamisella ja erilaisten ajattelu- ja toimintamallien luomisella. Toisin sanoen samalla, kun syrjinnästä ollaan oltu tietoisia, sitä ei ole koettu omasta itsestä lähteväksi ongelmaksi työpaikalla. Jos kuitenkin ongelmia on ilmennyt lisääntyvästi, niihin on usein osattu reagoida ottamalla yhteys työpaikalla asioista vastaaviin tahoihin. Tiedostavan toiminnan seurauksena vammaiset työntekijät ovat voineet syrjinnän sijaan keskittyä siihen, minkä he työssään osaavat.

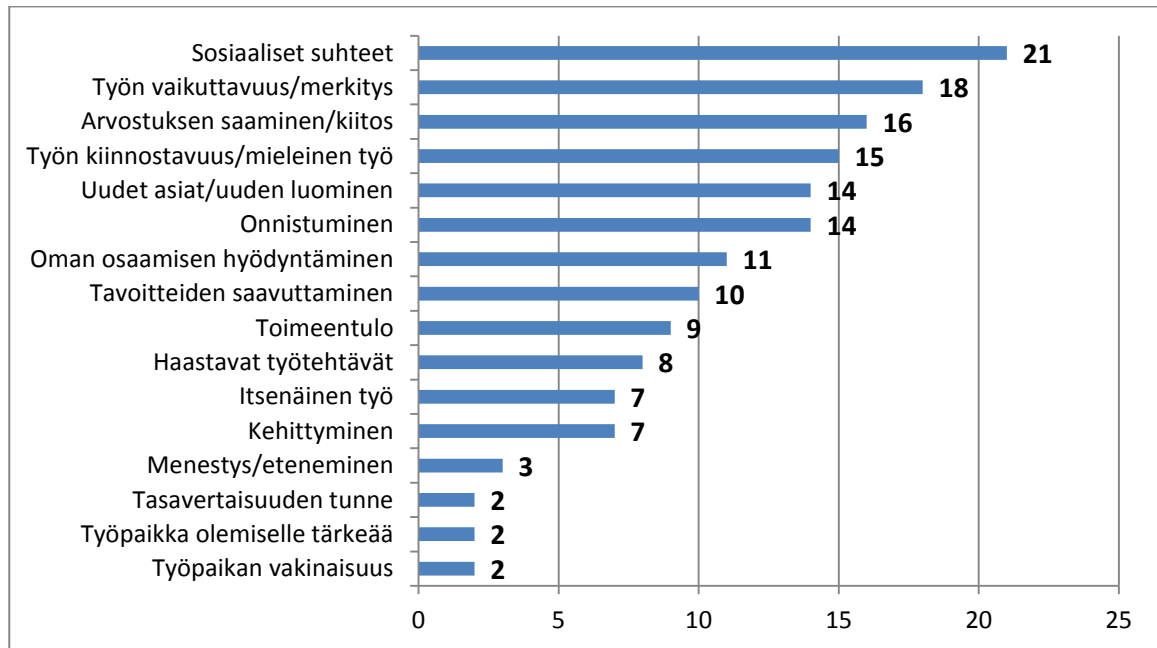
7.7 TYÖSSÄ ONNISTUMINEN JA ILO

Kyselyn vastaukset vahvistavat yleistä käsitystä työn voimaannuttavista vaikutuksista ihmisen elämässä. Työn myönteisiä puolia kartoitettiin kahdella hyvin samantyyppisellä kysymyksellä: ”Millaisia onnistumisen kokemuksia sinulla on työelämästä?” (kuvio 36) ja ”Mikä tuottaa työssäsi iloa ja tyytyväisyyden tunnetta?” (kuvio 37). Onnistumista oli eniten koettu työn tekemisessä itsessään, tunnustuksen ja positiivisen palautteen kautta, sosiaalisessa kanssakäymisessä ja itsensä toteuttamisen kautta. Iloa ja tyytyväisyyden tunnetta olivat puolestaan tuoneet eniten ihmissuhteet ja positiivisen palautteen saaminen, työn vaikuttavuus ja omaan asemaan sekä työn sisältöön liittyvät tekijät.



Kuvio 36. Onnistumisen kokemukset työelämässä olevilla.

”Muu” -luokkaan kuuluivat vastaukset, joissa ei eritelty kokemusta tai jossa kokemukset olivat ennen vammautumista.



Kuvio 37. Ilon ja tyytyväisyyden syyt työelämässä olevilla.

Työ tuo elämään turvallisuuden ja omien taitojen kautta saatua osallisuuden tunnetta. Vastaukset osoittavat, että työn sisältö, kuten sen mielekkyys (n=8 ja n=15), itsenäisyys (n=7) ja haastavuus (n=8), on sosiaalisten suhteiden ohella keskeistä. Työn mieleisyys mainittiin molempien kysymysten vastauksissa ilon ja onnistumisen aiheena (n=8 ja n=15). Lisäksi moni koki onnistumista ja iloa itse työssä olemisesta (n=17) ja toimeentulosta (n=9):

”Onnistumista on sekä, että on mielestään täyttänyt paikkansa ja saanut potilailta/asiakkailta erilaista palautetta mm. hyvää.”

”En ole ollut päiväkään työttömänä vaan löysin työpaikan heti valmistumisen jälkeen vaikka hakijoita paikkaan oli 10:iä. Lisäksi olen ollut onnekas kun olen saanut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Olen törmännyt työnantajien osalta vain positiiviseen asenteeseen vammaani kohtaan”

”Olen saanut työurani aikana tehdä eri tehtäviä saman työnantajan palveluksessa, se on rikastanut työkokemustani ja estänyt vanhaan tehtävään leipiintymisen.”

”Aiempiin työpaikkoihin pohjautuen itsessään se, että on kuulunut johonkin työyhteisöön ja voinut tienata oman elantonsa vielä sellaisessa työpaikassa, joka on vastannut läheltä omaa koulutustani vaikka tehtäväni eivät ole olleetkaan toimihenkilöpuolella.”

Tämän lisäksi itse työntekoon liittyvät perusarvot, itsensä toteuttaminen (n=10) ja työyhteisöön liittyvät tekijät, tulivat niin ilonaiheita kuin onnistumisiakin kartoittavissa vastauksissa laajasti esille. Työn luomien sosiaalisten suhteiden merkitys (n=21), johon liittyvät myös työpaikalla tapahtuva kanssakäyminen (n=10) sekä työyhteisö ja ilmapiiri (n=7) nostettiin hyvin usein esille. Näiden lisäksi

keskeisiä ilon ja onnistumisen aiheita olivat itsensä toteuttaminen (n=10 ja n=7), oma osaaminen ja työtehtävissä onnistuminen (n=20 ja n=11). Tähän liittyen kollegoilta tai asiakkailta saadulla tunnustuksella (n=21) ja arvostuksen tai kiitoksen kokemisella (n=16) oli suuri merkitys vastaajille. Työssä onnistuminen, kuten tavoitteiden saavuttaminen (n=10), toi iloa ja vaikutti ammatilliseen itsetuntoon:

”Mielekkäät ja omaa osaamistani vastaavat työtehtävät tarpeeksi haasteellisessa työympäristössä, jossa on myös mahdollista oppia uutta, kehittää omaa ammattitaitoa sekä luoda uusia verkostoja. Työssäni saan jakaa asioita yhdessä työtovereiden kanssa sekä saan tarvittaessa apua ja tukea työtehtävieni tekemisessä. Koen iloa kun työryhmässä onnistutaan yhdessä ja kun saavutamme yhdessä suunnitellut tavoitteet, joihin olen myös pystynyt vaikuttamaan.”

”Olen saanut tehdä töitä omilla vahvuuksillani ja osaamisellani sekä verkostoitua omalla aktiivisuudellani. Tavoitteiden onnistuminen ja tulosten saavuttaminen.”

”Ammattitaitoani arvostetaan aidosti.”

Lisäksi työstä itselle saadut edut, kuten toimeentulo (n=9) ja työuralla menestyminen (n=3) ja ylennys tai kehitys työssä (n=9) olivat joillekin ilon aiheita:

”Nopea eteneminen tehtävästä aina vaativampaan.”

”Saan tehdä koulutustani vastaavaa työtä. Mielenkiintoiset työtehtävät, arvostus, palkkaus, asiantuntemus lisääntynyt. Luotan siihen, että osaan. Saan koulutusta. Pääsin tavoittelemani vakituisen ja ammattia vastaavaan työhön (20 vuoden yrittämisen jälkeen)..”

”Olen onnistunut saamaan töitä ilman suhteita, määräaikaista työsopimuksia on jatkettu ja olen saanut palkankorotuksia. Kehityskeskusteluissa olen saanut pelkkää myönteistä palautetta.”

”Pieni rahallinen korvaus (palkka) menetetyistä vapaa-ajasta.”

Tämän lisäksi työ nähtiin laajemmin tärkeänä osana elämää ja iloa toivat työn vaikuttamismahdollisuudet, merkitys sekä eettisyys (n=18, n=2, n=3). Näistä esille nousivat humanit arvot kuten toisten auttaminen:

”Erityisesti se, että hallitsee vaikeatkin työtehtävät ja pystyy vaikuttamaan ihmisten elämään positiivisesti. Myös kehittämistyö on ollut antoisaa.”

”Tunne, että saan olla avuksi ja hyödyksi toisille ihmisille, että työlläni on merkitystä, uuden oppiminen.”

"Eniten oma kokemukseni ja oppimiseni hyödyntäminen (...) pulmien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Se, että koen omalla osaamisellani olevan merkitystä, joka kantaa huomiseen."

"Ihmisten kohtaaminen ja auttaminen, asioiden oppiminen, toisen edistymisen näkeminen, yleinen turvallisuuden tunne ja tieto tulevaisuudesta."

Yksittäisten ihmisten auttamisen lisäksi myös työn yhteiskunnalliset vaikuttamismahdollisuudet laajemmin koettiin tärkeiksi:

"Teen työtä, jolla on vaikutusta sekä suoraan ihmisten elämään että välillisesti yhteiskunnan toimintaan..."

"...Tyytyväisyyttä se, että saa ajatukset pidettyä kurissa, kun on töitä mitä tehdä, ja saa samalla muuttaa maailmaa."

"...Järjestötyön koen tärkeäksi yhteiskunnalliseksi vaikuttamistyöksi."

Työssä saatujen yleisten onnistumisen tunteiden lisäksi vastaajat olivat tyytyväisiä siihen, ettei vamma ollut vaikuttanut kielteisesti työssä pärjäämiseen (n=6):

"Työskentelen ...asiantuntijatehtävissä, jossa on tullut ihan hyvin menestystä ja tunnustusta. Vammaisuus ei oikeastaan näy työelämässäni yhtään missään."

"Vammaisuuteni ei haittaa työntekoa. Saan paljon vastuuta, muut kysyvät minulta neuvoa. Saan oppia uutta ja tehdä juuri niin vaativia tehtäviä kuin mihin omat rahkeet riittävät."

"Olen hyvä työssäni eikä vamma vaikuta siihen. Koulutan itseäni lisää ja varmistan, että voin jatkossakin valita missä työskentelen ja mitä työtä teen."

"Ammattitaitoni on vienyt eteenpäin riippumatta vaikeasta vammastani."

"Minulla on ylioppilas-, ammatti- ja amk-tutkinnot, joiden myötä olen työllistynyt eri koulutusten kautta oman alan työtehtäviin. Tähän koen vaikuttaneen sekä oma aktiivisuus että olemassa olevat verkostot ja harjoittelujen kautta tulleet työmahdollisuudet. Minut on kohdattu ja vastaanotettu työpaikoilla aina tasavertaisena muiden työntekijöiden rinnalla vammasta ja toimintarajoitteista huolimatta. Olen myös kokenut, että pystyn vaikuttamaan työaikaani ja muihin työhön liittyviin järjestelyihin hyvin. Minua on kuunneltu ja olen kokenut ammattitaitoani arvostettavan."

Moni muukin vastaaja saattoi kokea, ettei vamma ollut vaikuttanut työuraan, vaikkei erikseen asiasta maininnutkaan. Asia saattoi olla vastaajalle niin itsestäänselvä ja kysymys ei itsessään peilannut onnistumista ja iloa työelämässä nimenomaan vammaisena. Kuten vastauksista saattoi huomata,

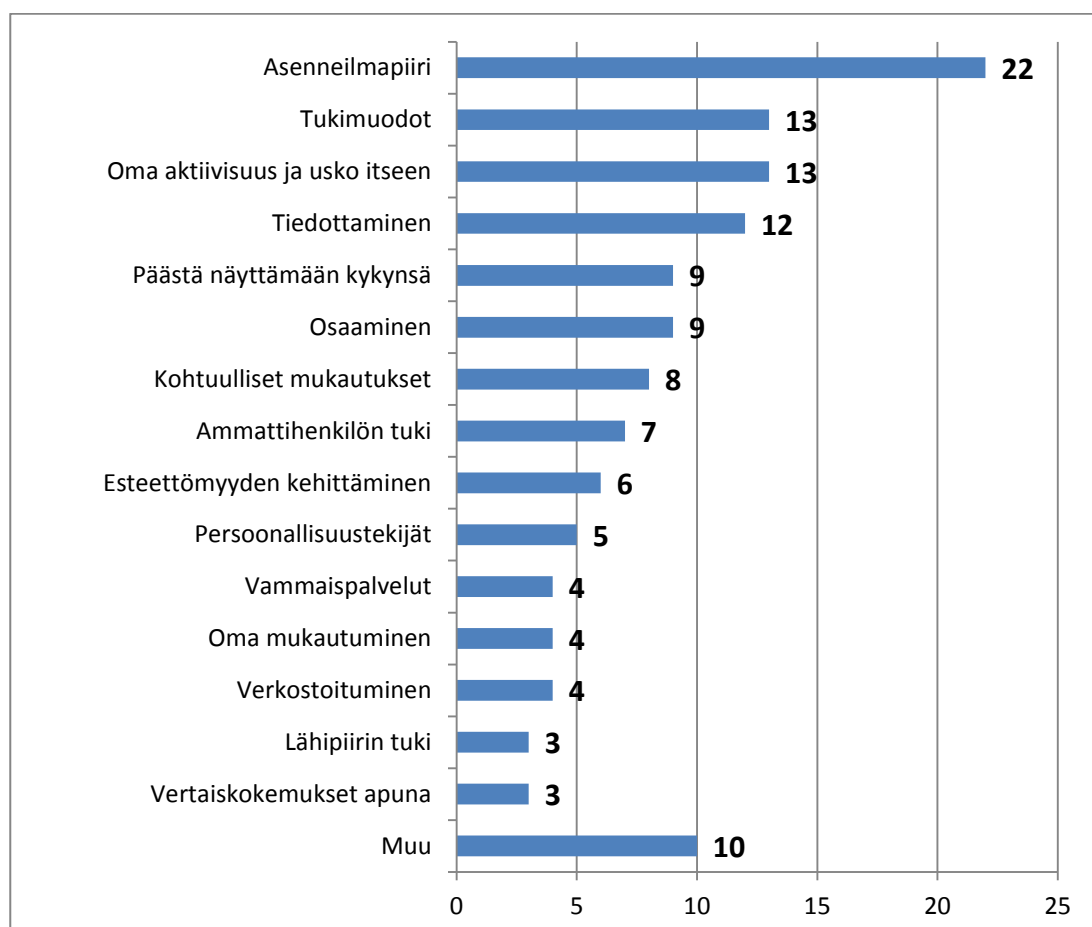
onnistumisen ja ilon sekä tyytyväisyyden tunteet olivat kohtuullisen universaaleja. Vastaajien joukossa oli kuitenkin myös yksi vastaaja, joka ei ollut kokenut vielä lainkaan onnistumisen tunteita lyhyellä työurallaan.

Yhteiskunnallisen osallisuuden lisäksi työllä on yleensä itsetuntoa ja laajemmin ihmisen hyvinvointia kasvattava vaikutus. Työn voimaannuttaminen on aiemmin tullut esille erilaisina työssä opittuina syrjinnästä selviämisen tapoina. Lisäksi työelämään pääsy ja siinä pärjääminen voivat auttaa monia suhtautumaan myös vammaansa niin, ettei sen koeta rajoittavan eikä anneta rajoittaa mahdollisuuksia työelämässä.

7.8 TYÖLLISTYMISEN KANNALTA KESKEISTÄ

7.8.1 Opiskelijat

Opiskelijoilta kysyttiin käsityksiä siitä, mitkä tekijät ovat ratkaisevia oman mahdollisen työllistymisen kannalta ja mitkä tekijät yleisellä tasolla edesauttavat vammaisten henkilöiden työllistymistä. Opiskelijat näkivät työllistymisen kannalta keskeisiksi tekijöiksi hyvin erilaisia asioita (kuvio 38).

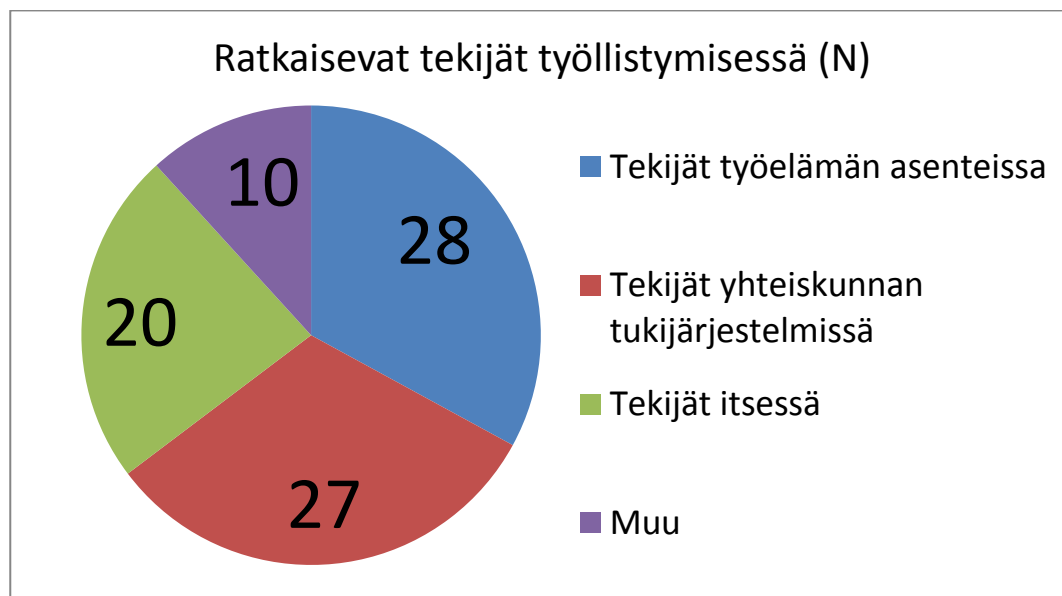


Kuvio 38. Työllistymisen kannalta keskeiset tekijät: opiskelijat.

Kaikkein tärkeimmiksi tekijöiksi opiskelijat katsoivat asenneilmapiirin muuttumisen, mutta myös tukimuodot ja oma aktiivisuus nähtiin keskeisiksi. Tukimuotoihin luokiteltiin myös esimerkiksi työllistämishankkeet, vammaispalveluihin puolestaan myös Kelan terapiaa ja ammattihenkilöiden tueksi mentorointi, vaikka se voitaisiin tulkita myös vertaistueksi. ”Muut” -luokkaan kuului joukko erilaisia tekijöitä, joista osa voitaisiin sinällään yhdistää yllä oleviin luokkiin, mutta ne oli kuitenkin ilmaistu siten, että oli perusteltua sijoittaa ne erilleen:

- Vammaisen opiskelijan tarpeiden huomiointi jo opiskeluaikana (N=2)
- Kannustinloukku tai byrokratian sujuminen (n=2)
- Henkilökohtainen kuntoutuminen tai vamman rajoittavuus (n=2)
- Lait ja asetukset sekä Yhdysvaltojen tavoin vaatimus palkata vammaisia
- Omien kykyjen tunnistaminen ja suuntaaminen työelämässä
- Oma sopeutuminen työelämään ja alan valinta
- Työn rajoittuminen muista syistä tietylle alueelle

Tekijät voitiin myös jaotella kolmeen pääluokkaan: tekijät työelämän asenteissa, tekijät itsessä ja tekijät yhteiskunnan tukijärjestelmissä. Tekijät on tiivistetty kuvioon 39. Lukuja tarkastellessa on huomattava, että vastaajista 24 nimesi eri tason tekijöitä, jotka olivat ratkaisevia työllistymiselle. Harva myöskään näki työllistymisen mahdollistavana tekijänä vain yhden asian.



Kuvio 39. Työllistymisen kannalta ratkaisevat tekijät tiivistettynä: opiskelijat.

Opiskelijat olivat sitä mieltä, että tekijät työelämän asenteissa olivat tärkein työllistymistä estävä tai mahdollistava tekijä. Asenteisiin laskettiin myös kohtuullisten mukautusten saaminen työnantajalta. Moni toivoi esimerkiksi lyhennettyä työaika, mutta ei suinkaan suuri osa. Tässä suhteessa vammaisten henkilöiden kesken on suurta hajontaa. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla ja niillä, joilla vammaan liittyy rasitusta tietyissä olosuhteissa, voi tarve lyhyemmälle työajalle olla tärkeä asia,

jotta henkilö pystyy selviämään työstä. On kuitenkin tärkeä muistaa, että tämä ei koske automaattisesti kaikkia.

Yhteiskunnan erilaisiin tukijärjestelmiin liittyvät tekijät nähtiin lähes yhtä isoksi kokonaistekijäksi, vaikka ne eivät näyttäneet aiemmin niin tärkeinä (kappaleessa 7.4.1: Tuen merkitys). Yhteiskunnallisiksi tekijöiksi on tukimuotojen ja palvelujen ohella laskettu myös tiedottaminen ja esteettömyyden kehittäminen silloin, kun vastaaja ei ole kohdentanut sen kehittämistä suoraan työnantajalle. Omaan itseensä liittyviä tekijöitä piti tärkeinä hieman yli kolmasosa kysymykseen vastanneista. Niitä vastaajia, jotka olivat nimenneet ainoastaan opiskelijaan itseensä kuuluvia tekijöitä, oli kaikkiaan 10. Muut luokka oli edellisen taulukon ”muut”-luokan mukainen muuten, mutta verkostoituminen, suosittelijoiden merkitys työnhaussa ja mahdollisuus päästä näyttämään omat kykynsä kuuluivat vielä kyseiseen luokkaan.

Työnantajien ja työelämän asenteisiin vaikuttamista pidettiin tärkeimpänä yksittäisenä vammaisten henkilöiden työllistymistä edistävänä tekijänä (n=28). Moni vastaaja korostikin sitä, ettei vamma vaikuta työntekemiseen ja nähtiin myös, että haastattelussa työnantajan pystyy vakuuttamaan asiasta:

”Pitäisi kertoa, että vaikka hakija on vammaisen hän pystyy tekemään työnsä samalla tavalla (Yleensä luullaan ettei hän pysty).”

”Asenneilmapiiri. Monesti yhä kuvitellaan esimerkiksi että vammaiset työntekijät olisivat normaalia useammin poissa tai muuta vastaavaa älytöntä. En itse mainitse hakemuksissani vammaisuuttani.”

”Jos pääsee työhaastatteluun asti, tilanne on paljon positiivisempi jo, jolloin työnantajan voi vakuuttaa kyvystään työskennellä. Ihmisten tietoisuus ja vammaisten läsnäolo työpaikoilla lisäävät tietoisuutta ja siten vähentävät ennakkoluuloja ja lisäävät työllistymistä. Toki vammaisen pitää olla myös pätevä työhön.”

Yhteiskunnallisten tekijöiden rinnalle moni vastaaja nosti omaan itseensä liittyviä tekijöitä. Osa vastaajista keskittyi kuitenkin vastauksessaan vain jompaan kumpaan. Oma aktiivisuus ja osaaminen olivat kuitenkin keskeisessä osassa:

”Oma aktiivisuus ja mukautuminen, ulospäinsuuntautuneisuus, ratkaisukeskeisyys. Valittamalla ja (...) saa helposti nihkeää kohtelua, vaikka olisikin aiheutta.”

”Pitää olla aktiivinen, jotenki vammaisena on oltava superaktiivinen.”

”Koen, että minun on kouluttauduttava korkeammalle ja laajemmin, kuin esimerkiksi opiskelukaverini vammaani vuoksi, jotta voin todistaa hyödyllisyyteni jotenkin muuten kuin fyysisten ominaisuuksien perusteella.”

"Tekijän osaaminen ja halu tehdä töitä."

"Pitää olla huomattavasti terveempiä aktiivisempi ja tuoda esille mitä osaa ja voi tehdä. Niitä pitää tuoda tosi paljon enemmän esille"

"Asenne, ammattitaito, omien oikeuksien tiedostaminen, rohkeus, sitkeys."

Jotkut vastaajat näkivät tärkeänä myös rauhallisen ja rakentavan itsensä esilletuomisen ja uskon omaan itseensä:

"Oma asenne, työnantajat ymmärtää kun selittää. Ei pidä olla negatiivisena syyttelemässä ja vaatimassa ensimmäisenä."

"Omat verkostot ja tutuksi tuleminen monen ihmisen kanssa siten, että he huomaavat osaamiseni ja kiinnostukseni vammaisuuden sijaan. Vielä on kehitettävää omassa ajattelussa, ettei anna vamman liiaksi rajoittaa unelmaduuniin hakeutumista."

Yhteiskunnan erilaisilla tukijärjestelmillä katsottiin kuitenkin olevan myös iso merkitys, vaikka aiemmin niitä ei juuri korostettu. Esteettömyyden kehittämisen ohella kannustinpolitiikka, tukimuodoista tiedottaminen ja työnantajien tietoisuuden lisääminen nähtiin tärkeiksi:

"...Esteetön joukkoliikenne ja toimitilat ovat mielestäni tärkeimmät työllistymistä auttavat asiat..."

"Asenneilmapiirin muuttaminen, esteettömyysasioiden ja tukimuotojen säilyminen vähintäänkin nykytilaa vastaavina."

"...Tukitoimista aktiivisesti tiedoittaminen."

"Hyvät tukipalvelut, niitä täytyisi olla saatavilla ja ihmisten täytyisi tietää niiden olemassaolosta."

"Työpaikan mukauttaminen, tiedonsaanti. Yleisesti tiedon saaminen ja tarvittaessa ulkopuolisen ammattihenkilön tuki työhön siirtymisessä ja mukauttamisessa."

"Kyllä vammaisilla tulisi oma yrityshautomo tai työllistymistupa, jossa tehdään yhdessä työtä vammaisten työllistymisen edistämiseksi."

"...On tärkeää tehdä yhdenvertaisuustyötä ja lisätä tietoisuutta työnantajien keskuudessa. Uravalmentajille toivon entistä enemmän tietoa vammaisten työnhakijoiden neuvomisesta."

Jotkut vastaajat suhtautuivat kriittisesti tuki- ja työllistämistoimiin. Eräs vastaaja näki työllisyys Hankkeet ja vammaisjärjestön tuen tärkeänä. Moni vastaaja näki ylipäättään henkilökohtaisen tuen tärkeänä muiden tekijöiden ohella:

”Yleisellä tasolla totean, että erilaiset hankkeet (kuten vaikkapa tuo Ray:n paikka auki -hanke) ovat korkeakoulutettujen vammaisten opiskelijoiden kohdalla äärimmäisen tärkeitä. Tämän olen kokenut omalla kohdallani. Hankkeen jälkeen olen uudelleen työllistynyt... Palkaton työkokeilu ei korkeakoulutetun vammaisen kohdalla tule kysymykseen ... Äärettömän tärkeä ja toivottava asia on se, että jokainen vammaisen opiskelija löytäisi ”mentorinsa” siis jonkun kuuntelevan ja asiantuntevan ihmisen, joka on valmis uskomaan, että vammaisen korkeakouluopiskelija on käypää työvoimaa. Omalla kohdallani ajattelen esimerkiksi (järjestö) työllisyyspalveluja. Seuraan tälläkin hetkellä (järjestö) työllisyyspalvelujen ylläpitämää Facebook-ryhmää...Yksin näitä asioita ei kannata tehdä, sen olen jo oppinut.”

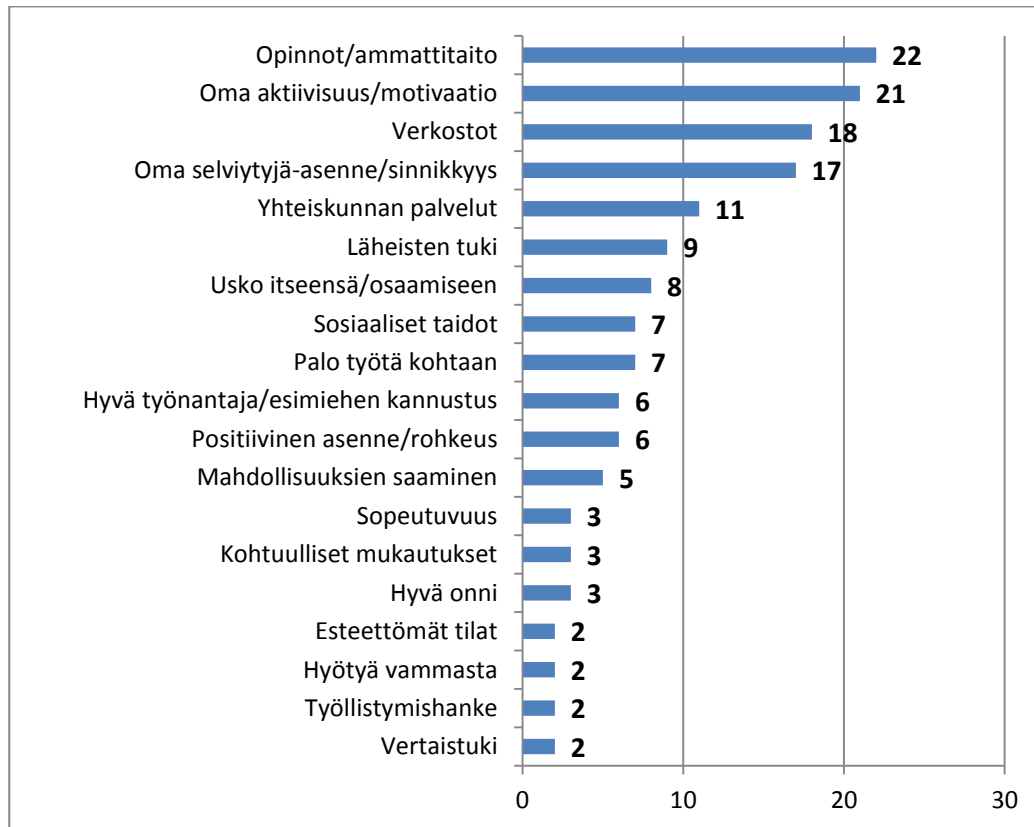
”Tuki, sekä henkinen että rahallinen. Verkostoituminen niin ettei asioiden kanssa jää yksin. Ymmärrys koulun/työnantajan puolelta ja mahdollinen joustaminen.”

Eräs vastaaja korosti ohjauksen ja esteettömyyden merkitystä mielenterveyskuntoutujien näkökulmasta. Perinteisten vammaisryhmien ohella mielenterveyskuntoutujien tilanne vaatii erityistä huomiointia ja toimien kohdentamista. Vammaisuus onkin aina yksilöllistä ja tällöin tarvittava tuki tai keinot asioiden ratkeamiseksi ovat erilaisia. Keskeistä on, kuten vastaajat katsovat, että asenteet työelämässä muuttuvat avoimemmiksi. Tällöin jokainen pääsee työelämään osalliseksi ja käyttämään osaamistaan.

7.8.2 Työelämässä olevat

Työelämässä olevilta kysyttiin mitkä tekijät olivat keskeisiä työuran onnistumisen kannalta, mistä oli ollut eniten hyötyä ja mitä ilman he eivät olisi selvinneet. Vastaajat nostivat oman uransa kannalta esille hieman samanlaisia tekijöitä kuin opiskelijat pohtivat työelämään pääsyn osalta. Yhteiskunnalliset tekijät ja tukijärjestelmät eivät tosin olleet niin keskeisesti esillä työelämässä olevien vastauksissa.

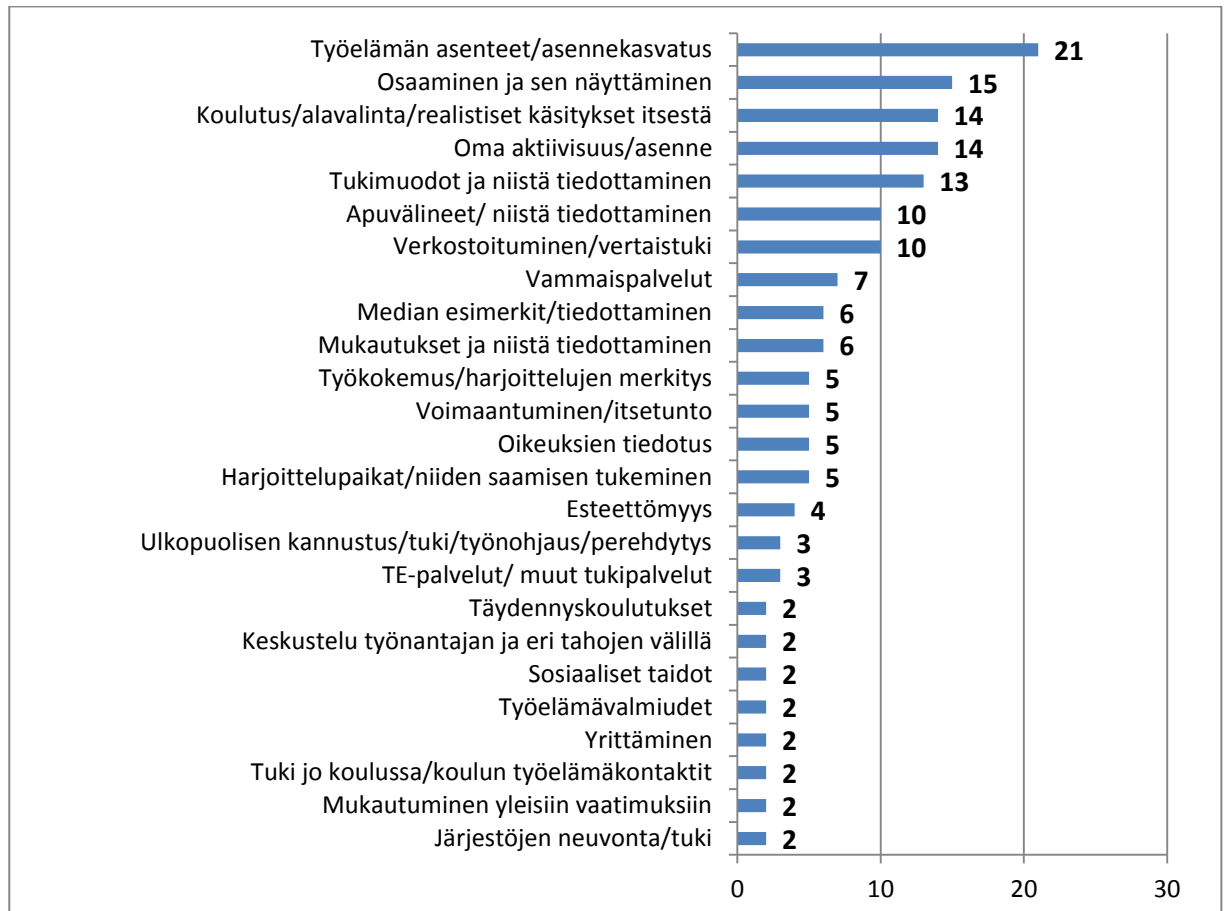
Työelämässä olevat painottivat eniten oman ammattitaidon ja osaamisen merkitystä, aktiivisuutta, eräänlaista selviytyjä-asennetta ja verkostoitumista. Lisäksi he korostivat myös muita omassa itsessä olevia tekijöitä kuten positiivista asennetta ja rohkeutta, sosiaalisia taitoja ja sopeutuvaisuutta sekä itseluottamusta. Jotkut vastaajat näkivät myös läheisten tuen ja esimiehen kannustuksen tärkeiksi. Myös muutamille vastaajille onni tai jonkinlainen sattuma olivat olleet merkityksellisiä. Jotkut painottivat myös esteettömyyteen liittyviä tekijöitä. (Kuvio 40.)



Kuvio 40. Mitkä tekijät olleet keskeisiä työuran onnistumiselle.

Taulukossa olevien lisäksi joidenkin vastaajien työuran kannalta tärkeitä olivat myös kyky markkinoida itseään, omien vahvuuksien tunnistaminen ja kannustava asenneilmapiiri.

Työelämässä olevat nostivat esille oman aktiivisuuden eri ulottuvuuksia. Vastaajat olivatkin olleet kohtuullisen aktiivisia myös työnhaussa. Työelämässä olevat katsoivat vammaisten korkeakoulutettujen työllistymiseen liittyviksi tekijöiksi samanlaisten tekijöiden vaikuttavan yleisellä tasolla kuin omalla kohdallaan (kuvio 41).

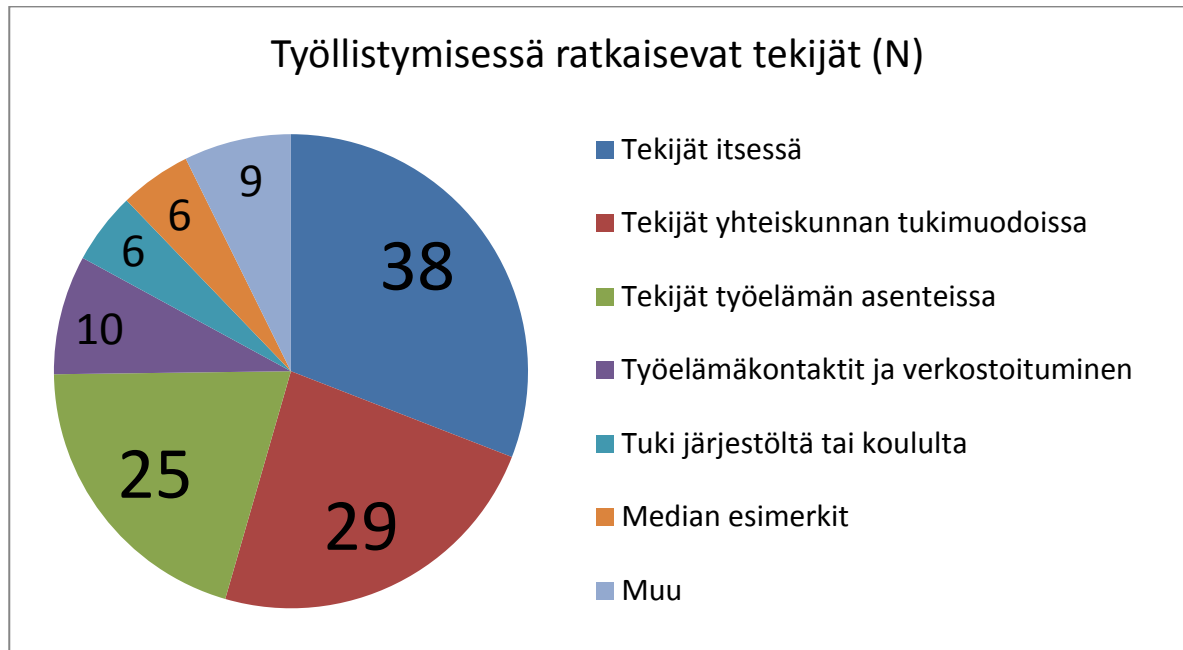


Kuvio 41. Vammaisten korkeakoulutettujen työllistymistä edesauttavat tekijät: työelämässä olevat.

Työelämän asenteiden ja asennekasvatuksen nähtiin yksittäisenä tekijänä eniten edesauttavan työllistymistä, mutta tätäkin korostuneemmin nostettiin esille erilaisia työnhakijaan liittyviä tekijöitä, kuten osaamisen näyttämistä, alavalintaan ja koulutukseen liittyviä tekijöitä, työnhakijan aktiivisuutta ja omaa asennetta. Myös erilaiset työllistymisen tukimuodot ja apuvälineet sekä näistä helposti saatavilla oleva tieto nähtiin tärkeinä.

Yksittäiset vastaajat nostivat esille myös työllisyystilanteen parantumisen, normaalin koulupolun, vapaaehtoistyön kautta työelämään pääsemisen, työnantajan antamat suositukset, ei-valikoivuuden työpaikoissa, positiivisen erityiskohtelun työhönotossa ja uusien työhönoton tapojen esiin nostamisen (anonyymit haut, videohaastattelut ja vammaisten tarpeita tuntevat rekrytoijat).

Tekijät voidaan tiivistää kuvioon 42. Lukuja tarkastellessa on huomattava, että 63 vastaajasta yli kolmannes (n=23) nimesi eri tason tekijöitä. Toisin sanoen suurin osa katsoi työllistymisen ratkaiseviksi tekijöiksi vain yhden asian tai yhteen ulottuvuuteen kuuluvia tekijöitä. Näistä suurin osa (n=17) koski tekijöitä opiskelijassa itsessään. Näiden lisäksi monessa vastauksessa oli lisätekijänä joko verkostoituminen, harjoittelupaikka tai yrittäjänä toimiminen, joita voidaan osaltaan pitää henkilöön itseensä liittyvinä asioina. Vastaajia, jotka katsoivat työllistymisen ratkaisevien tekijöiden olevan sekä itsessä, työelämän asenteissa että yhteiskunnan tukijärjestelmissä, oli kaikkiaan 11.



Kuvio 42. Korkeakoulutettujen työllistymistä edesauttavat tekijät tiivistettynä: työelämässä olevat.

”Muu”-ryhmään kuuluivat harjoittelupaikkojen saaminen ja niiden saamisen tukeminen (n=5), normaali koulupolku, suositukset, yrittäminen ja työllisyystilanteen yleinen parantuminen.

Osa vastaajista näki opiskelijoiden tavoin eri tekijöiden samanaikaisuuden, vaikka työelämässä olevat painottivat selvästi enemmän opiskelijaan itseensä liittyviä tekijöitä, joita oli monessa vastauksessa nimetty useampi:

”Suhteet, soveltuva ympäristö (fyysinen ja asenteet), työelämävalmiudet, vamman/sairauden kanssa selviämiseen tarvittavat taidot, sosiaaliset taidot, korkeakoulututkinto / hyvin tilanteeseen suunniteltu koulutusvaihtoehto, esillä oleminen sopivasti, heitä ennen menestyneet henkilöt ja yleinen tieto kaikilla ihmisillä.”

Lisäksi työelämässä olevat painottivat opiskelijoita huomattavasti enemmän henkilöön itseensä liittyvien tekijöiden ohella tukimuotoja sekä palveluita. Moni vastaaja katsoi, että vammaiselta työntekijältä odotetaan samaa työpanosta kuin muiltakin ja siihen tulisi vammaisen henkilön vastata. Avuksi ehdotettiin myös tukitoimia tämän tavoitteen saavuttamiseksi:

”Tukitoimien avulla tilanteen saaminen sellaiseksi, että työn tulos ei poikkea vammattoman työpanoksesta.”

”Hyvät verkostot, ei erityiskouluja taustalla, mahdollisimman normaali opiskelu ja harjoittelu. Realistiset käsitykset omasta toimintakyvystä ja osaamisesta. Te-toimiston pitäisi tukea paljon enemmän. Työnantaja pitäisi kouluttaa, taustalla paljon ennakkoluuloja. Toisaalta vammaisen

täytyy myös mukautua työpaikan vaatimuksiin, myöhässä ei voi olla avustajan tai taksin takia. Vammaisen pitää olla samalla tavalla tuottava kuin muidenkin työntekijöiden.”

”Monipuolinen koulutus, avoin asenne, omatoimisuus, tiedon jakaminen.”

”Vammaisen oma asenne ja yritteliäisyys ovat avainasemassa. Riittävät apuvälineet ja kuljetuspalvelu ovat välttämättömiä...”

Jotkut kuitenkin katsoivat työllistymisen olevan enemmän muusta kuin henkilöstä itsestään kiinni. Eräs vastaaja esitti ratkaisuksi erilaisia keinoja yrittäjyyden tukemisesta koulun työelämäyhteistyöhön:

”Työnantajille porkkana palkata vammaisen työntekijä (mahdollinen tuki tai muu aluksi). Usein työntekijä näyttää työpaikalla kykynsä ja poistaa itse ennakkoluulot työpaikalla näyttäessään osaamisensa. Hyvä työhön perehdyttäminen. Jonkinlainen kiintiöajattelu, jotta olisi mahdollisuuksia työelämään. Yrittäjyyttä olisi tuettava ja helpotuksia yrittäjyyteen. Tiedon lisääminen työhönottajien taholla. Ennakkoluulojen hälventäminen. Opiskelupaikat voisivat luoda suhteita työpaikkoihin ja tehdä vammaisten opiskelijoiden työelämään siirtymisestä helpompaa...erilaiset projektit ja suhdetoiminta :) Vammaisille yrittäjille suunnatut kurssit.”

Työkokemusta ja työharjoitteluja pidettiin tärkeänä työllistymiselle ja oman osaamisen todistamiselle sekä eräänlaisen ammatillisen itsetunnon hankkimiselle:

”...Se, että työntekijä on hankkinut työkokemusta jo opiskeluaikana, on tärkeää niin vammaiselle kuin täysin terveelle työntekijälle.”

”aidosti oman alan työharjoittelupaikkojen löytäminen”

”Rohkeus tuoda esiin ja käyttää omaa osaamista. Kaikki mahdollinen työkokemus auttaa eteenpäin.”

”Työharjoittelujen kautta monesti löytyy työpaikka valmistumisen jälkeen.”

Moni vastaaja korosti kuitenkin myös oikeuksien tiedotuksen ja esteettömyyden merkitystä. Voikin olla, että vasta työelämässä oltuaan voi paremmin huomata miten tärkeää on olla tietoinen omista oikeuksistaan ja mahdollisuuksista lainsäädännöllisestä näkökulmasta tarkasteltuna. Vastaajat näkivät, että myös esteettömyyttä ja työnantajan pelkoa lisäkustannuksista voitiin helpottaa erilaisin tukimuodoin.

”Ennakkoluulottomuus, lait, oikeudet, omien oikeuksien tiedostaminen, itseluottamus”

”Esteetön rakentaminen ja tuki esteettömyyden lisäämiseen työpaikoilla...”

”Esteettömät työtilat, julkiset rakennukset sekä liikennevälineet (monen työ voi olla liikkuvaa eikä vain toimistolla istumista), asennekasvatus ja tiedottaminen siitä, mitä työtehtävien/ -paikan mukauttaminen edellyttää työnantajalta. Työnantajat tuntevat olevan huolissaan mahdollisesta aiheutuvasta lisävaivasta.”

”Työnantajien asennetaso (kenties myös koulutuksen lisääminen liittyen mm. yhdenvertaisuuteen) ja esteettömyys ovat keskeisiä asioita. Toki, myös ihmisten oma aktiivisuus on tärkeää. Paljon riippuu myös alasta, jolle koulutetaan.”

”Vammaisen oikeuksista ja siitä, että syrjintää ei pidä sallia, tiedottaminen, sekä mahdollinen lakimiesapu. Niille vammaisille, joilla työteho ei ole sama kuin täysin terveellä ihmisellä, voi miettiä myös muita keinoja: suosituskirjelmät aiemmista työpaikoista, toimenkuvan mukauttaminen, suora ja avoin keskustelu (potentiaalisen) työnantajan kanssa, palkkatuki tms...”

Moni vastaaja näki, että vammaisen henkilön tulisi voimaantua jollain tavalla ja uskoa itseensä:

”Ulkopuolisen tahon kannustus on tärkeää, koska se kasvattaa uskoa onnistumiseen. Pitäisi olla jokin verkosto, jossa olisi eri alojen tuntijoita neuvomaan eteenpäin tai alkuun. Uskoisin, että ongelmat ovat eri ammattialoilla hyvin erilaiset.”

”Rohkeus tuoda esiin ja käyttää omaa osaamista. Kaikki mahdollinen työkokemus auttaa eteenpäin. Työnantajat tarvitsevat lisää tietoa siitä, millaisia tukia vammaisten työllistämiseen on mahdollista saada ja että vammaisen voi palkata muuhun kuin tukityöhön.”

Kaiken kaikkiaan vastauksista on huomattavissa, että työllistymiseen ei nähdä olevan vain yhtä avainta. Vammaiset korkeakoulutetut ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, jolloin yhden ongelman ratkaisu ei poista toista ongelmaa eikä jokaisen henkilön kohtaamia haasteita. Voidaan kuitenkin huomata ne erilaiset tekijät, joista todennäköisesti koostuvat menestyksen avaimet suurimmalle osalle. On myös huomattava, että osa työelämässä menestymisen keskeisistä tekijöistä on universaaleja. Myös vammattomilta korkeakoulutetuilta vaaditaan aktiivisuutta, sinnikkyyttä ja oman osaamisen todistelua sekä ”jalan saamista oven väliin”.

7.8.3 Verkkopalvelulle toiveita

Sekä opiskelijat että työelämässä olevat esittivät hyvin erilaisia toiveita verkkopalvelusisällöistä. Osa toiveista oli konkreettisempia ja osa enemmän tyyllisiä toiveita. Kiteytettynä palvelulta toivottiin selkeitä tietosisältöjä kannustavassa muodossa ja positiivisessa hengessä. Moni toivoi kuitenkin

palvelulta myös vertaistuellista ulottuvuutta ja keinoja olla yhteydessä johonkin tahoon, jonka kanssa keskustella omasta tilanteesta enemmän.

Opiskelijat toivoivat verkkopalvelun sisältävän erityisesti tietoa tukijärjestelmistä ja palveluista, kannustavia esimerkkejä työelämässä olevista, työpaikkamahdollisuuksia ja vinkkejä työnhakuun sekä henkilökohtaista apua ja tukea mahdollistavia sisältöjä. (Kuvio 43.)



Kuvio 43. Opiskelijoiden toivomat verkkopalvelusisällöt.

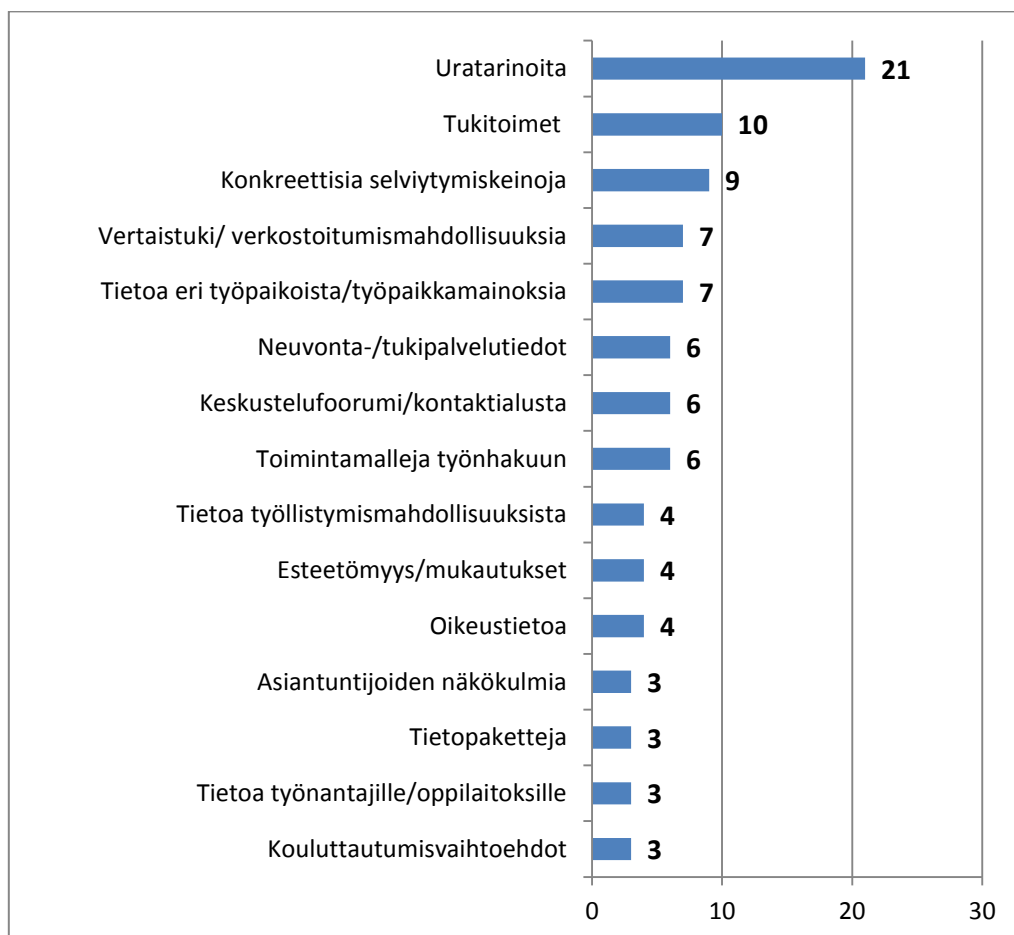
Työllistymistieto tarkoitti esimerkiksi tietoa harjoittelupaikoista (esim. linkki yliopistorekryn sivuille ja tietoa välityömarkkinoista). Vinkkejä työnhakuun tarkoitti mahdollisimman konkreettisia ohjeita esimerkiksi CV:n laadintaan ja siihen, miten toimia työnantajan kanssa ja miten hakea töitä. Tukijärjestelmätietous puolestaan sisälsi myös apurahojen hakemista koskevat vinkit, joilla vastaaja ilmeisesti tarkoitti yliopistollisen tutkimuksen rahoitukseen myönnettäviä apurahoja. Työnantajille annettavan tiedon toivottiin olevan kannustavaa ja että siinä huomioitaisiin myös se, että vamma ei välttämättä vaikuta työhön.

Vuorovaikutuksellista kanavaa toivottiin ja esimerkkinä ehdotettiin myös blogien linkittämistä sivuille. Yhteystietoja kaivattiin sellaisiin tahoihin, jotka voisivat auttaa työllistymiseen liittyvissä

asioissa henkilökohtaisesti (myös esim. järjestöt). Myös mentoreita (jopa työelämäagentteja) ja ylipäätään henkilökohtaista keskustelua kaivattiin.

Omista oikeuksista toivottiin tietoa, mutta myös siitä näkökulmasta mitä vastuuta vammaisella työnhakijalla tai työntekijällä on ja mitä työnantaja voi vaatia. Esteettömyystietoa toivottiin myös siitä näkökulmasta, että se sisältäisi tietoa yksittäisten työpaikkojen esteettömyydestä. Tiedolla voimavaroista työelämässä tarkoitettiin myös keinoja pärjätä työelämässä.

Työelämässä olevat ehdottivat verkkopalvelun sisällöiksi hieman samanlaisia asioita kuin opiskelijat. He katsoivat, että verkkopalvelussa olisi erityisesti uratarinoita ja konkreettisia selviytymiskeinoja työllistymiseen ja toimintamalleja työnhakuun sekä tietoa eri työpaikoista. Myös he kannattivat vertaistuellisia sisältöjä. (Kuvio 44).

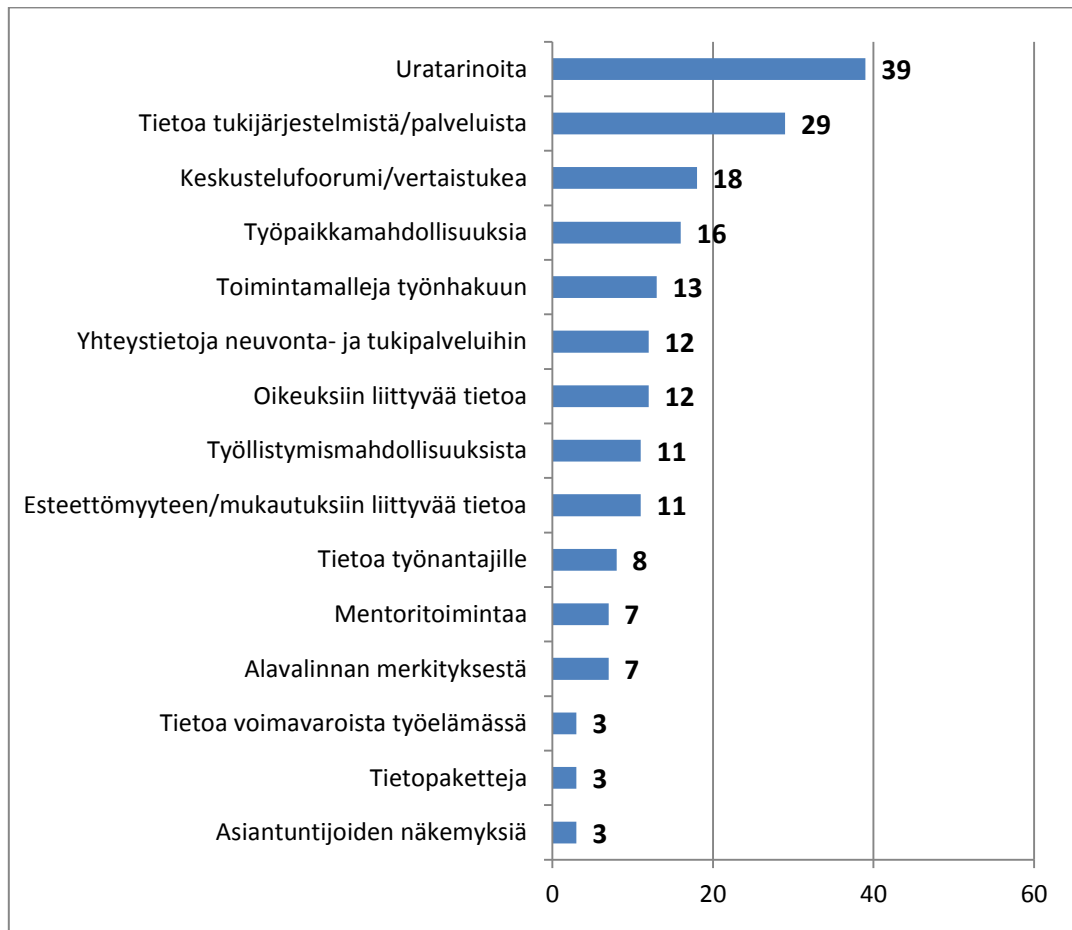


Kuvio 44. Työelämässä olevien suosittamat verkkopalvelusisällöt.

Uratarinoiden ajateltiin voivan olla myös blogeja ja vlogeja ja tarinoiden sisältävän myös epätyypillisiä uratarinoita. Neuvonta- ja tukipalveluiden yhteystietoja pitivät kohtuullisen tärkeinä myös työelämässä olevat. Yhteystietoja toivottiin myös vammaisjärjestöjen työelämäasioista vastaavilta tahoilta. Työllistymismahdollisuudet puolestaan kattoivat myös tietoa yritystoiminnasta.

Kuviossa olevien lisäksi toivottiin harjoittelupaikkojen välitystä, mentoritoimintaa, ammatinvalintatestejä ja kuvia ihmisistä työssään. Vastaajaat katsoivat myös, että tieto pitäisi olla helposti saatavilla. Sivuille toivottiin positiivista ilmettä ja niiden katsottiin voivan sisältää jotain hauskaakin. Lisäksi työelämässä olevat nostivat esteettömyyden esille sivujen laadinnassa.

Kootusti toiveet verkkopalvelulle voidaan esittää seuraavasti (kuvio 45):



Kuvio 45. Yhdistetty verkkopalvelua koskevat sisältöehdotukset.

Kuten voidaan huomata verkkopalvelun sisältötoiveet käsittävät laajasti tarkasteltuna:

- Uratarinat
- Tietopaketit tukijärjestelmistä ja niiden hakemisesta, palveluista sekä oikeuksista ja esteettömyyteen liittyvistä asioista
- Vertaistuelliset ja henkilökohtaiset yhteydenoton ja neuvonnan kanavat
- Työllistymismahdollisuudet ja -paikat työnhaun toimintamalleineen.

Verkkopalvelulle on vastausten perusteella selvästi tilausta ja sisältötoiveiden perusteella olemassa olevilta verkkosivuilta ei ilmeisesti löydetä tehokkaasti tietosisältöjä. Tiedon kasaaminen yhteen vammaista korkeakouluopiskelijaa varten on siis ilmeisen tarpeellista. Selvää vastausten perusteella on se, että verkkopalvelun toivotaan samanaikaisesti olevan hyvin informatiivinen, mutta myös elämyksellinen.

8 RATKAISUJA JA MAHDOLLISUUKSIA

Vammaiset korkeakoulutetut ovat hankkineet korkea-asteen tutkinnon, sillä he uskovat vahvasti, että sitä kautta työpaikka löytyy. Normaalilla koulupolulla ja korkeakoulutuksella katsotaan olevan merkitystä erityisesti tilanteessa, jossa fyysinen työ ei henkilöltä onnistu. Korkeakoulutus hankitaan kuitenkin myös muista syistä kuin vamman aiheuttaman toimintarajoitteen vuoksi. Moni opiskelija katsoo, ettei vamma vaikuta lainkaan työkykyyn ja he ovat hyvin motivoituneita työelämään.

Kuten myös jotkut vastaajista nostivat esille: mitä enemmän vammaiset henkilöt ovat työelämässä, sitä normaalimmaksi ilmiöksi vammaisten työssäkäynti tulee ja ennakkoluulot vähitellen hälvenevät. Tämä vaatii rohkeita ja ennakkoluulottomia työnantajia, jotka ymmärtävät monimuotoisen ja -tapaisen työelämän päälle sekä haluavat edistää inklusiota yhteiskunnassa. Vamma ei usein näy työsuorituksessa tai työpaikalla selviämisessä millään lailla. Ja jos jotain tarvetta kohtuullisille mukautuksille olisikin, ne ovat usein hyvin pieniä ja niihin on saatavissa usein myös taloudellista tukea yhteiskunnalta.

Kaiken keskellä täytyy muistaa, että ensimmäisen työpaikan saanti on kaikille valmistuneille vaikeaa. Lisäksi täytyy ottaa huomioon vammaisten henkilöiden kirjo ja työllistymiseen vaikuttavat muut seikat, kuten koulutusala, asuinpaikka ja muut henkilökohtaiset tekijät. Työllistymishaaste ei siis ole kaikille samanlainen. On totta, että osa korkeakoulutetuista vammaisista joutuu taistelemaan paikastaan työuransa alussa, mutta usein tämä taistelu heidänkin kohdallaan palkitaan. Jos korkeakoulutuksen on hankkinut, kannattaa sitä hyödyntää sekä inhimillisesti katsottuna että yhteiskunnan kannalta.

Koska vammaisten korkeakoulutettujen työllistyminen tilastojen ja aiemman tutkimuksen valossa on joillekin haasteellista, on tarpeen kehittää ratkaisuja tilanteeseen. Ratkaisu itsessään on jo voimaannuttavan ja informatiivisen verkkopalvelun kehittäminen. Verkkopalvelulla voidaan jossain määrin auttaa ratkeamaan joitakin ongelmakohtia, kuten (taulukko 10):

Taulukko 10. Ongelmat ja ratkaisuehdotukset.

ONGELMA	RATKAISU
Tiedon puute	<ul style="list-style-type: none"> • Selkeää tietoa tukijärjestelmistä ja palveluista sekä niiden hakemisesta • Tietoa omista oikeuksista • Tietoa esteettömyydestä ja kohtuullisista mukautuksista • Tietoa eri vammoista ja niiden vaikutuksesta työelämään
Asenneilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> • Kannustavat esimerkkivideot ja muu materiaali • Tieto siinä muodossa, että vammaisen työnhakija ei ole ongelmallinen ja asiat ovat järjestettävissä helposti • Esille työelämän monimuotoisuuden hyviä puolia
Kannustuksen ja tuen puute	<ul style="list-style-type: none"> • Oppilaitosten ohjaushenkilöstön roolin ja merkityksen kirkastaminen • Vertaistuellinen ulottuvuus verkkosivuilla jossain muodossa • Yhteystiedot esille, jos henkilö kaipaa lisää tukea ja tietoa • Verkkosivujen markkinointi viranomaistahoille ja työllisyys-asioiden parissa työskenteleville.
Aktiivisuus työhaussa puutteellista	<ul style="list-style-type: none"> • Kaiken työkokemuksen merkityksen kirkastaminen • Kannustavaa materiaalia, joka luo uskoa opiskelijalle siihen, että vastoinkäymisistä huolimatta työpaikka vielä löytyy
Työnhakuun liittyvä neuvottomuus	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjeet työnhakuun esille • Vinkkejä miten työuralla voi päästä alkuun ja mitä reittejä kannattaa käyttää

Tiedon puute -ongelmaan on löydettävissä materiaalia tästä selvityksestä, mutta materiaalia tähän on saatavilla runsaasti myös eri verkkosivuilta. Selvityksen kappaleessa 4.3 on eritelty tukimuotoja ja kappaleen 4 alussa on esitetty keskeistä työelämän yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä sekä tietoa kohtuullisista mukautuksista. Tieto eri vammoista ja niiden vaikutuksista voidaan tuoda esille monella tavalla. Tämä tosin vaatii rankkaa yleistämistä, sillä ei ole tarkoituksenmukaista kertoa jokaisen toimintarajoitteen mahdollisista vaikutuksista työelämän eri tehtävissä. Jonkinlainen tieto on kuitenkin tarpeen, sillä vammaisuudesta ei suurella osalla työnantajista ole mitään käsitystä, mikäli omakohtaista kokemusta vammaisuudesta ei ole. Tällöin tiedon puute voi johtaa ennakkoluuloihin. Niitä voidaan kuitenkin hälventää sillä, että vammaisuuden vaikutusta työskentelylle on verkkopalvelussa jotenkin selvennetty ja avattu, vaikka kaikkia ulottuvuuksia ei olisikaan esillä.

Asenneilmapiiriin voidaan vaikuttaa osaltaan myös verkkopalvelun avulla. Mitä laajemmin verkkopalvelu on käytössä, sitä vaikuttavampi on myös sen rooli asenteiden muokkaajana. Verkkopalvelulta toivottiin kannustavia ja onnistuneita työelämäesimerkkejä sekä työelämän asenteisiin vaikuttamista. Nämä tavoitteet voidaan yhdistää verkkopalvelussa. Kannustava materiaali toimii sekä opiskelijoille että työntäjille: se lisää työntekijöiden uskoa työllistymiseen ja työnantajien rohkeutta vammaisen henkilön palkkaamiseen. Työelämätarinoissa olisi toivottavaa olla esillä myös työnantajia, jotka näyttävät esimerkkiä vammaisten korkeakoulutettujen palkkaamisessa. Asenneilmapiirin muokkaamisen osalta on tärkeää huolehtia, että vammaiset korkeakoulutetut näytettyvät verkkopalvelussa pätevinä työntekijöinä, joiden mukanaolo työpaikalla on normaali osa työelämää ja työelämän monimuotoisuutta. Tärkeää on myös korostaa sitä, että vammaisen henkilö ei välttämättä tarvitse lainkaan mukautuksia työpaikalla tai hän saattaa tarvita niitä tyypillisesti hyvin vähän.

Korkeakouluopiskelijat saattavat tarvita erityistä tukea oppilaitoksilta, läheisiltä, viranomaisilta tai työelämä-asioiden parissa työskenteleviltä sekä järjestöiltä. Mahdollista lisätukea antavien tahojen yhteystietojen olisi hyvä olla verkkopalvelussa kootusti esillä. Verkkopalvelu antaa eri tahoille hyvän välineen tukea vammaisia korkeakouluopintoja harkitsevia, niitä suorittavia ja vastavalmistuneita työelämäänsä sijoittumisessa. Selvityksen vastauksissa oli selvä tarve jonkinlaiselle henkilökohtaiselle keskustelulle ja vertaistuelle sekä mentoroinnille. Vastauksista kävi ilmi, että vieraidenkin antama tuki ja kokemusten jakaminen toimii voimaannuttavana tekijänä. Tähän tarpeeseen verkkopalvelun olisi hyvä jotenkin vastata.

Vammaisten nuorten ja korkeakouluopiskelijoiden hakeutumista töihin jo ennen opiskeluaikaa sekä opiskelun aikana voidaan osaltaan helpottaa sillä, että neuvottomuutta työnhakuun hälvennetään. Opiskelijat tarvitsevat myös kannustusta työkokemuksen hankkimiselle, joka on koulutuksen ohella ensiarvoisen tärkeää työllistymisen kannalta. CV:n kartuttamiseksi vammaiselle korkeakouluopiskelijalle tai korkeakouluopintoja suunnittelevalle vammaiselle henkilölle voisi antaa seuraavat 8 vinkkiä työnhakuun ja työelämään:

Taulukko 11. Opiskelijan vinkkilista.

Oma aktiivisuus	Kaiken alku ja edellytys
Usko itseesi	Usko, että sinulla on paljon työpanosta annettavana ja osaamistasi kaivataan. Lähes kaikille ensimmäisen työpaikan saanti ja työuran alku on haasteellista, joten älä ota itseesi pettymyksistä.
Työkokemus	Kaikki työkokemus on eduksi. Hanki työkokemusta jo opiskeluaikana ja ennen sitä. Hyödynnä myös vapaaehtoistöitä, mikäli et saa palkkatöitä. Mikäli valmistut ilman minkäänlaista työkokemusta, kynnyksensä saada ensimmäinen työpaikka on korkea.
Osaaminen vahvoilla	Kehitä osaamistasi ja ammattitaitoasi. Työllistyt helpommin, jos sinulla on aluksi liittyen sopivia opintoja tukemaan ydinosaamistasi (esim. kielitaitoa, taloushallinnon osaamista tai opettajan pätevyys).

Rohkeasti työelämään valmistumisen jälkeen	Muista, että työllistymismahdollisuutesi huononevat ajan kuluessa. Useampi tutkintokaan ei välttämättä nosta työmarkkina-arvoasi niin paljon, että sillä voisi kompensoida myöhemmän valmistumisajan yhdistettynä työkokemuksen puutteeseen.
Verkostot avuksi työnhaussa	Käytä hyväksesi kaikkia verkostojasi, joista voisi olla hyötyä työpaikan saamisessa (esim. harjoittelusta, kesätyöpaikoista, opiskelukavereiden ja koulun kautta saaduista kontakteista).
Vammasta keskustelu	Ota oma-aloitteisesti vammasi puheeksi työhaastattelussa ja kerro siitä avoimesti: mistä on kysymys, mitä pystyt tekemään ja mitä et pysty tekemään, mutta myös millä näiden välistä suhdetta kavennetaan.
Tukijärjestelmän tuntemus	Kannattaa itse tuntea tukijärjestelmä. Kerro työnantajalle, mitä yhteiskunnan tukimuotoja on saatavilla ja mitä mukautuksia töihin tullessasi tarvitset sekä mitä tämä edellyttää työnantajalta ja mitä ei.
Alavalinta	Mikäli vasta suunnittelet korkeakouluopintoja, sinun kannattaa harkita koulutusta, jossa työllisyystilanne on muutenkin hyvä. Tällöin työllistyt varmemmin kuin alalla, jossa muutenkin kamppaillaan työpaikoista.

Yhteiskunnan rakenteellisissa tekijöissä olisi Suomessa parannettavaa. Rakenteellisten tekijöiden ratkaiseminen ei olisi mahdotonta, mikäli siihen olisi päättäjillä halua. Yhteiskunnallisia ja rakenteellisia ratkaisuehdotuksia suoraan työllistymisen tukemiseksi voidaan tiivistää seuraavasti:

Taulukko 12. Yhteiskunnalliset kehittämissuositukset.

Esteettömyys	Esteettömän ympäristön ja design for all -rakentamisen ja -suunnittelun aktiivinen kehittäminen ja edellyttäminen.
Kannustimet työnantajille	Työnantajille lisää taloudellisia kannustimia ja tukimuotoja vammaisten henkilöiden palkkaamiseen. Esim. palkkatuen kohdentaminen vammaisille henkilöille ja työolosuhteiden järjestelytuen joustavoittaminen. Työnantajien työkyvyttömyyseläkevastuun ja kuntoutuksen korvaamisen riskien minimointi.
Kannustimet vammaisille henkilöille	Kannustin- ja tuloloukkujen purkaminen. Esim. joustavat ja nopeat käsittelyajat eläkkeen lepäämäänjättämisessä.

**Byrokratia
helpommaksi**

Tuen hakeminen sekä työnhakijoille että työnantajille tehtävä helpommaksi ja nopeammaksi.

Tarpeen harkita erillistä julkista instanssia hoitamaan työllistymiseen liittyvää byrokratiaa työnantajien ja työntekijöiden tueksi.

Näiden lisäksi on myös muita tässä selvityksessä erittelemättömiä tekijöitä. Kohtuullisen helpoillakin toimilla voidaan nostaa korkeakoulutettujen vammaisten henkilöiden työssäkäyntiastetta. Toimet helpottavat myös muiden kuin korkeakoulutettujen vammaisten henkilöiden tilannetta. Liikaa ei voida keskittyä minkään yksittäisen tahon vastuuseen työllisyystilanteen ratkaisijana. Vastuu on kaikilla: sillä joka suunnittelee ja päättää ympäristöstä, sillä joka päättää työntekijöistä, sillä joka päättää palveluista, sillä joka tukee opiskelijaa tai työnhakijaa, sillä joka kouluttautuu ja hakee töitä jne. Kaiken keskiössä on kuitenkin jokaiselle taholle kysymys: Mitä juuri minä voin tilanteelle tehdä? Ja sen tekeminen.

”...halusin saada koulutuksen, jonka myötä minun olisi mahdollista päästä tekemään työtä, jollaisesta haaveilen ja jolla olisi minulle merkitystä.” (Selvityksen kyselyn vastaaja, 2017)

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, Mika & Kesä, Mikko & Lehikoinen, Tuula & Pitkänen, Sari & Ylikojola, Pekka (2017). Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Ammatillinen kuntoutus. Kuntoutussäätiö: <http://www.opioppimaan.fi/opioppimaan/oppimisen-tueksi/kuntoutus/ammattillinen-kuntoutus>

Apuvälineet. Kela: <http://www.kela.fi/apuvaineet>

Apuvälinepalvelujen työnjako. THL: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/apuvaineet/apuvaineepalvelujen-tyonjako>

Burchardt Tania. The education and employment of disabled young people. Frustrated ambition. Policy Press, 2005. Bristol.

<https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/1861348363.pdf>

EK (2007). Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. Opas työnantajille.

https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/90454ae443fe27bca34fb5203ff0b2e4/1490605982/application/pdf/114961/Opas_tyonantajille.pdf

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

Ekholm Elina (2009). Monimuotoisuus ja esteettömyys. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Ennora, Espoo.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2007) ”Opas työnantajille”. https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/90454ae443fe27bca34fb5203ff0b2e4/1490605982/application/pdf/114961/Opas_tyonantajille.pdf

Eurobarometri 71 (2009). Kansalaismielipide Euroopan Unionissa. Kansallinen raportti. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb71/eb71_fi_fi_exec.pdf.

FIBS ry: <http://www.fibsry.fi/fi/>

Greve, Bent (2009). The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. Academic Network of European Disability experts (ANED) –VT/2007/005. University of Leeds. http://www.includ-ed.eu/sites/default/files/documents/aned2009_-_the_labour_market_situation_of_disabled_people_in_european_countries_and_implementation_of_employment_policies.pdf

Haarni, Ilka (2006). Keskenenäistä yhdenvertaisuutta. Stakes raportteja 6/2006. Helsinki. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77988/R6-2006-VERKKO.pdf>

Heini Annina (2015) ”Osatyökykyisten nuorten työllistyminen haastavaa: puheenvuoro vammaisten nuorten oikeudesta työhön.”, valtion nuorisoneuvosto. <https://tietoanuorista.fi/osatyokykyisten-nuorten-tyollistyminen-haastavaa-puheenvuoro-vammaisten-nuorten-oikeudesta-tyohon/>

Invaliidiliitto (2017) Lausunto valtion talousarvioesityksestä: <https://www.invalidiliitto.fi/lausunto-valtion-talousarvioesityksesta-2017>

Kansaneläkelaitos. Elinkeinotuki: <http://www.kela.fi/elinkeinotuki>

Kansaneläkelaitos. Käsittelyaika ja tiedustelut: <http://www.kela.fi/kasittelyajat>

Kansaneläkelaitos (2016). Kelan kuntoutustilasto 2015. Sosiaaliturva 2016. Kansaneläkelaitos, Helsinki.

Kansaneläkelaitos (2015) Kelan tilastollinen vuosikirja 2014. Sosiaaliturva 2015. Kansaneläkelaitos, Helsinki.

Kiuru, Mari (2006). Suomalaisten asenteet liikuntavammaisia kohtaan. ”Monesti sitä huomaa aina jotenkin jännittyvänsä kun näkee, että vastaan tulee joku pyörätuolissa. Invalidiliitto 2011.

Korkeasti koulutettujen työttömyysaste oli 4,3 % vuonna 2007. Tilastokeskus: http://www.stat.fi/til/tyokay/2007/tyokay_2007_2009-05-28_tie_002.html

Kukkonen, Tuula (2009). Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopistopaino, Joensuu.

Kuljetuspalvelu ja saattajapalvelu. THL: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/liikkuminen/kuljetuspalvelu-ja-saattajapalvelu>

Kyyrä, Tomi & Tuomala, Juha & Ylinen, Tuuli. Työnantajan kustannusvastuu työkyvyttömyyseläkkeistä: Talous & yhteiskunta2-2012.

Laaksonen, Elina (2005). Esteetön opiskelu yliopistossa. Opetusministeriön julkaisuja 2005:6.

Laitinen, Matti & Pietilä Paula (2011). Koulutusta kaikille? Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen esteettömyys. Ammattikasvatuksen aikakausikirja 13(3), Okka-säätiö 2011.

Laitinen, Matti & Pietilä, Paula (2016). Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -hankkeen analyysiaineisto.

Lampinen, Reija (2007). Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Teoksessa: Ekholm Elina & Teittinen Antti (2014). Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto 2014, Helsinki.

Linnakangas Ritva, Suikkanen Asko, Savtschenko Viktor, Virta Lauri (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakes, Stakesin raportteja 15, 2006, Helsinki.

Maula, Janna (2014). ”Rukkaset naulasta! Vammaisten nuorten työllisyystilanne Tampereella”. Selvitys vammaisten tamperelaisnuorten työllistymisen liittyvistä kokemuksista ja toiveista osana omaa elämää. Tampereen kaupunki.

Mattila, Kati (2014). Vammaisen henkilön työhönotto — rekrytoinnin kipupisteet lainsäädännön ja käytännön kokemusten valossa. Turun yliopisto oikeustieteellinen tiedekunta 2014.

Niemelä, Anna (2007). ”Joutuu vähän taisteleen”. Tutkimus vammaisten ja kuurojen nuorten koulutuspoluista. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 29/2007. Helsinki. <http://www.esok.fi/esok-hanke/julkaisut/joutuu/otus29.pdf/>.

Nevala Nina, Pehkonen Irmeli, Koskela Inka, Ruusuvoori Johanna & Anttila Heidi (2014). Työolosuhteiden mukauttaminen vammaisilla henkilöillä: vaikuttavuus sekä estävät ja edistävät tekijät. Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Kela, Työpapereita 61, 2014. Helsinki.

Nour, S. & Nellesmann Thisted, L. (eds.) (2005): Diversity in the Workplace. When we are equal, but not the same. Børsens Forlag A/S, 2005.

OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A synthesis of findings across OECD countries.* OECD 2010. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en

Oikeusministeriö (2016). "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen." Selvitys vammaisten syrjäintäkokemuksista arjessa. Lönnberg painot Oy, Helsinki.
https://www.syrjinta.fi/documents/10181/40035/Vammaisselvitys_uusin/2506b079-2a76-4aff-ae1d-5e9728f38657

Ojamo, Matti (2015). Näkövammaisten sosiaalisen aseman kehitystrendejä. Teoksessa: Uusitalo, Hannu & Ojamo, Matti (toim.) (2010). NVR 30 v. Näkökulmia suomalaiseen näkemiseen. Näkövammarekisterin julkaisusarja 1/2015.

Opetusministeriö (2009). Euroopan korkeakouluopiskelijoiden sosiaaliset ja taloudelliset olot. Opetusministeriön politiikka-analyysyjä 2009:1.

Osku, Tie työelämään. Mikä järjestelmä vastaa ammatillisesta kuntoutuksesta?:
https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/kuntoutus_koulutus/ammatillisen-kuntoutuksen-jarjestaminen/

Palkkatuki. TE-palvelut: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Palkkatukirahojen puute vie työllistymismahdollisuuksia ja vaikeuttaa yhdistysten toimintaa. Soste 16.11.2015: <https://www.soste.fi/ajankohtaista/palkkatukirahojen-puute-vie-tyollistymismahdollisuuksia-ja-vaikeuttaa-yhdistysten-toimintaa.html>

Parrukoski Sanna & Karjalainen Jouko (2009). Tietoja vammaisten työllisyydestä ja toimeentulosta. Köyhyyskirjoituksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.

Pietilä, Paula & Laitinen, Matti (2016). Haasteita, pulmia ja jatkuvaa muutosta: Vammaisten työllistyminen elämäkertatutkimuksen valossa. Työryhmäesitys Vammaistutkimuksen päivillä 10.6.2016.

Rautiainen Pauli (2017). Esitys Vammaispalvelujen neuvottelupäivät 19.1.2017:
https://www.youtube.com/watch?v=UOp_HnflsmU&feature=youtu.be.

Rautjärvi Teppo (2016) "Kuinka käy vammaisten, osatyöntekijöiden ja pitkäaikaissairaiden palkkatukimäärärahoissa?" Vates-Säätiö: <http://www.vates.fi/vates/artikkelit/lainsaadanto/kuinka-kay-vammaisten-osatyokykyisten-ja-pitkaaikaissairaiden-palkkatukimaararahoissa.html>.

Saloviita, Timo (2000). Vaikeavammaisen henkilö työelämässä – tuetun työllistämisen vaihtoehto. Teoksessa: Peltonen, Marketta – Puupponen, Hannu (toim.): Erilaisuus työelämän voimavarana. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Jyväskylä.

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

Sosiaaliturvaopas pitkäaikaissairaille ja vammaisille henkilöille (2016). <https://sosiaaliturvaopas.files.wordpress.com/2016/02/sosiaaliturvaopas-2016.pdf>, s. 127-128.

Suomen YK-liitto (2015). YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Sälekarin Kirjapaino Oy, Somero 2015. http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

Taavitsainen, Satu: Kirjallinen kysymys nuorten vammaisten painostamisesta eläkkeelle 78/2017 vp: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Sivut/KK_78+2017.aspx

Teittinen Antti (2000). Miten tutkia vammaisuutta yhteiskunnallisena kysymyksenä. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 65, 2000, Jyväskylä.

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7644. 2016. Helsinki [viitattu: 26.1.2018].

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/opiskt/2016/opiskt_2016_2017-11-29_tie_001_fi.html

Tuori, Kaarlo: Perusoikeuksien toteuttamisvastuun jakautuminen – kuntien asema. Lakimies 5-6/1996, s. 849.

TE-palvelut. Nuorisotakuu: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen: <https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/9c7b6dd6be473f4d4c3de13b01111761/1503908033/application/pdf/173424/Menestyst%c3%a4%20monimuotoisuudesta%20FI%20FINAL.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Sosiaalinen yritys: <http://tem.fi/sosiaaliset-yritykset>

Työkokeilun käytännöt ja säädökset. TE-palvelut: http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html

Työllistymistä edistävä kuntoutus. Kela: <http://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>

Työllistymistä edistävät palvelut. Sosiaaliturvaopas: <https://sosiaaliturvaopas.fi/tyo/>

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Kela: <http://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>. ja <http://www.kela.fi/tyohonvalmennus>

Työnteko eläkkeellä. Kela: <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>.

Valtakunnallinen vammaisneuvosto (2007). Esitys vaikeavammaisten työllisyystilanteen selvittämiseksi 11.9.2007.

Valtakunnallinen vammaisneuvosto (2012). Lausunto 10.08.2012 koskien Lakia julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

Vammaispalvelut ja tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriö: <http://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet>

Vammaisten tulkkauspalvelut. Kela: <http://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelut>.

Varanka Marjatta & Lindberg Jukka. Raportti kysely tutkimuksesta. Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämistä. Vates-säätiö, 2011, Helsinki. http://www.vates.fi/media/raportit_suunnitelmat_strategiat-ohjeet/1314335219_vates-yrityskyselyn-raportti-versio-25.8.pdf

Vehmas, Simo (2014). Vammaisuus: johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Gaudeamus, Helsinki.

Virtanen, Riku-Heikki. 2008. Julkaisusarja 4. Vammaisten henkilöiden oikeus työhön. Kohtuullisista toimenpiteistä ja vammaisyrittäjien sekä vammaisten työntekijöiden yhdenvertaisuudesta. Vammaisten ihmisoikeuskeskus VIKE, Arkmedia.

Vuorela, Mika (2008). Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö. 10.3.2008.

Vuorento M & Terävä K. (2014) Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kuntoutussäätiön työselosteita 48.

OIKEUSLÄHTEET

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380)

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/759)

Arvonlisäverolaki (1993/1501)

Valtion virkamieslaki (1994/750)

Autoverolaki (1994/1482)

Laki vammaisille yrittäjille myönnettävistä veronhuojennuksista (1995/1393)

Laki Suomen Pankin virkamiehistä (1998/1166)

Suomen perustuslaki (1999/731)

Työsopimuslaki (2001/55)

Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista (2002/1346)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (2003/304)

Laki eduskunnan virkamiehistä (2003/1197)

Laki sosiaalisista yrityksistä (2003/1351)

Työntekijän eläkelaki (2006/395)

Yrittäjän eläkelaki (2006/1272)

Maatalousyrittäjän eläkelaki (2006/1280)

KHO:2009:2

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (2010/133)

Merityösopimuslaki (2011/756)

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (2012/916)

Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (2012/1073)

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (2014/1369)

Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325)

HE 19/2014 eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

LIITTEET

KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1. Opiskelijoiden ikäjakauma.....	36
Kuvio 2. Opiskelijoiden sukupuolijakauma.....	36
Kuvio 3. Opiskelijat maakunnittain.....	37
Kuvio 4. Opiskelijoiden ilmoittamat vammat.....	37
Kuvio 5. Opiskelijoiden koulutustausta.....	38
Kuvio 6. Työelämässä olevien ikäjakauma.....	38
Kuvio 7. Työelämässä olevien sukupuolijakauma.....	39
Kuvio 8. Työelämässä olevat maakunnittain.....	39
Kuvio 9. Työelämässä olevien ilmoittamat vammat.	40
Kuvio 10. Työelämässä olevien koulutustausta.	40
Kuvio 11. Nykyinen työnantaja työelämässä olevilla.	41
Kuvio 12. Koulutusta vastaavan työuran pituus vastaamishetkellä.	41
Kuvio 13. Syyt korkeakouluopinnoille.	42
Kuvio 14. Syyt toiselle tutkinnolle tai lisäkouluttautumiselle.	44
Kuvio 15. Positiiviset kokemukset opiskeluaikana.	45
Kuvio 16. Koulutusta vastaava työkokemus opiskelijoilla.	47
Kuvio 17. Mitä muuta työtä opiskelijoilla.	48
Kuvio 18. Mitä työn muotoja on koettu työuralla.	49
Kuvio 19. Työssäolevien muu kuin oman alan työkokemus.	50
Kuvio 20. Miten oli saanut ensimmäisen työpaikan.	52
Kuvio 21. Miten oli saanut nykyisen työpaikan.	54
Kuvio 22. Vertaisryhmältä, järjestöltä tai joltain muulta saatavan tuen tarkempi muodostuminen..	56
Kuvio 23. Millainen ja kenen antama tuki on ollut erityisen tärkeää ja keskeistä työuran alussa.....	56
Kuvio 24. Millaista tietoa ja tukea opiskelijat kaipaavat.	58
Kuvio 25. Mistä tukimuodoista on opiskelijoilla kokemusta.	60
Kuvio 26. Käytetyt verkkopalvelut ja tietolähteet opiskelijoiden työllistymisen apuna.....	60
Kuvio 27. Kunnan, Kelan ja vakuutusyhtiön palveluiden merkitys työuralle.....	62

Kuvio 28. Työelämässä olevien kokemus tukimuodoista.	63
Kuvio 29. Miten hyvin opiskelijat olivat saaneet tietoa eri tahojen esteettömyydestä.	66
Kuvio 30. Esteellisyys osana syrjinnän kokemuksia työelämässä olevilla.	68
Kuvio 31. Tarkemmin vaikeuksien kokemusten ilmeneminen opiskelijoilla.....	70
Kuvio 32. Mitkä ulkoiset tekijät vaikeuttaneet opiskelijoilla työssäoloa tai harjoittelua.....	74
Kuvio 33. Miten ulkoisista vaikeuksista olivat opiskelijat selvinneet.....	75
Kuvio 34. Tarkemmin syrjinnän kokemukset työelämässä olevilla.....	78
Kuvio 35. Selviämisstrategioiden keskeisimmät ulottuvuudet työelämässä olevilla.....	80
Kuvio 36. Onnistumisen kokemukset työelämässä olevilla.	83
Kuvio 37. Ilon ja tyytyväisyyden syyt työelämässä olevilla.	84
Kuvio 38. Työllistymisen kannalta keskeiset tekijät: opiskelijat.	87
Kuvio 39. Työllistymisen kannalta keskeiset tekijät tiivistettynä: opiskelijat.....	88
Kuvio 40. Mitkä tekijät olleet keskeisiä työuran onnistumiselle.	92
Kuvio 41. Työllistymisen kannalta ratkaisevat tekijät tiivistettynä: opiskelijat	93
Kuvio 42. Korkeakoulutettujen työllistymistä edesauttavat tekijät tiivistettynä: työelämässä olevat.....	94
Kuvio 43. Opiskelijoiden toivotat verkkopalvelusisällöt	97
Kuvio 44. Työelämässä olevien suosittamat verkkopalvelusisällöt	98
Kuvio 45. Yhdistetty verkkopalvelua koskevat sisältöehdotukset.....	99
Taulukko 1. Oma aktiivisuus opiskelijoilla.....	51
Taulukko 2. Oma aktiivisuus työelämässä olevilla.	52
Taulukko 3. Mistä tukea ja kuinka paljon.	55
Taulukko 4. Miten tärkeiksi opiskelijat kokevat palkkaamisen tukimuodot.	59
Taulukko 5. Työuralle merkitykselliset palvelut.	61
Taulukko 6. Palkkaamisen tukimuotojen tärkeys: työelämässä olevat.....	63
Taulukko 7. Opiskelijoiden kokemus eri tahojen esteettömyydestä.....	64
Taulukko 8. Vaikeuden kokemukset opiskelijoilla vammaisuuden/toimintarajoitteen/sairauden vuoksi.....	69
Taulukko 9. Syrjinnän kokemukset työelämässä olevilla.	77
Taulukko 10. Ongelmat ja ratkaisuehdotukset.	100
Taulukko 11. Opiskelijan vinkkilista.....	102
Taulukko 12. Yhteiskunnalliset kehittämissuositukset.....	103

Kyselylomake korkeakouluopiskelijoille

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Oletko vammainen korkeakouluopiskelija? Jaa hieman kokemustasi ja näkemystäsi!

Kysely liittyy Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaan Tarinoista voimaa -hankkeeseen, jossa luodaan voimaannuttava verkkopalvelu vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen tueksi. Kehittämistyön pohjaksi tehtävään selvitykseen kaivataan korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työllistymisestä ja harjoittelupaikoista sekä tiedon ja tuen tarpeista.

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan 2 kpl 20 euron arvoista S-ryhmän lahjakorttia. Vastauslomakkeen lähettämisen jälkeen annettuja yhteystietoja ei voida yhdistää vastauksiin ja niitä käytetään vain arvonnin suorittamiseen.

Vastaathan 19.3 mennessä!

1. Ikä

- 18-29 -vuotias
- 30-39 -vuotias
- 40-49 -vuotias
- 50 vuotta tai yli

2. Sukupuoli

- nainen
- mies
- muu

3. Maakunta

4. Mikä vamma/toimintarajoite/sairaus sinulla on? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Liikuntavamma

- Näkövamma
- Huonokuuloisuus (ei kuurous)
- Kuurous (viittomakielisyys)
- Hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeudet
- Kielelliset erityisvaikeudet
- Puhevamma
- Psykkinen vamma
- Muu, mikä?

5. Opiskelutilanteesi?

- Opiskelen yliopistossa
- Opiskelen ammattikorkeakoulussa
- Olen valmistunut yliopistosta, mutta suoritan toista tutkintoa
- Olen valmistunut ammattikorkeakoulusta, mutta suoritan toista tutkintoa
- Olen valmistunut yliopistosta, mutta suoritan muuta lisäkoulutusta. Mitä?
- Olen valmistunut ammattikorkeakoulusta, mutta suoritan muuta lisäkoulutusta. Mitä?

6. Jos suoritat toista tutkintoa tai lisäkoulutusta, niin miksi päädyit lisäkouluttautumaan?

7. Mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että valitsit korkeakouluopinnot?

8. Mitä koulutustasi vastaavaa työkokemusta sinulla on? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Harjoittelu
- Useita harjoittelupaikkoja
- Työkokeilu
- Useita työkokeiluja
- Lyhyt työsuhde
- Useita lyhyitä työsuhteita
- Vakituinen työsuhde
- Ei koulutusta vastaavaa työkokemusta

9. Mitä muuta kuin koulutustasi vastaavaa työkokemusta sinulla on? Mistä ja kuinka paljon?

10. Minkälaisia onnistumisen kokemuksia tai muita positiivisia kokemuksia opiskeluaika on sinulle tarjonnut, joista katsot olevan hyötyä työelämään siirtymisessä?

11. Arvioi omaa aktiivisuuttasi harjoittelu- tai työpaikan hakemisessa

	en ollenkaan aktiivinen	hieman aktiivinen	jonkin verran aktiivinen	melko aktiivinen	erittäin aktiivinen
Opintojen aikainen harjoittelupaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta vastaava kesätyö tai muu kausiluonteinen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu kuin koulutusta vastaava kesätyö tai muu kausiluonteinen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituinen tai määräaikainen koulutusta vastaava työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Oletko saanut tukea työelämään sijoittumisessa seuraavilta tahoilta?

	en ollenkaan	hieman	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Opinto- tai uraohjaajalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen opiskelija- tai urapalveluista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen esteettömyydestä vastaavalta taholta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettajalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksen harjoittelusta vastaavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TE-toimistosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kelasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityöntekijältä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisesta mediasta (esim. facebook)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelukaverilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystävältä, sukulaiselta tai muulta läheiseltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaisryhmältä, miltä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestöltä, miltä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joltain muulta, mistä/keneltä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Millainen ja kenen antama tuki on ollut sinulle erityisen tärkeää ja ratkaisevaa, jotta olet päässyt työelämässä tai sen suunnittelussa alkuun?

14. Millaista tietoa tai tukea työpaikan saamiseen toivoisit ja keneltä?

15. Miten tärkeiksi koet erilaiset palkkaamisen tukimuodot omalla kohdallasi?

	Ei ollenkaan tärkeä	Hieman tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Palkkatuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokeilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelujakso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden järjestelytuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden mukauttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhönvalmentajan palvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirtymätö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apuvälinetuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Onko sinulla kokemusta jostain edellä mainitusta tukimuodosta?

- Kyllä. Mistä?
 Ei

17. Oletko käyttänyt työllistymisen apuna joitain seuraavia verkossa olevia tietolähteitä tai järjestöjen sivuja?

- Te-palvelut.fi
 Opintopolku.fi
 Duunimentori.fi
 Esok.fi
 Tietyoelamaan.fi
 Töissä.fi
 Vates.fi

Järjestöltä/ yhdistykseltä, miltä?

Muuta, mitä?

18. Oletko kokenut vaikeuksia vammaisuuden/toimintarajoitteen/sairauden vuoksi seuraavissa asioissa?

	en ollenkaan	hieman	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Harjoittelupaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelun sujuminen johtuen harjoittelupaikan ulkoisista tekijöistä (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelun sujuminen johtuen omista rajoitteistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muun kuin koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassa työn sujuminen johtuen työpaikan ulkoisista tekijöistä (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassa työn sujuminen johtuen omista rajoitteistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Jos olet kokenut vaikeuksia, millaisia vaikeuksia olet tarkemmin kokenut?

20. Millaisia kokemuksia esteettömyydestä sinulla on?

	Erittäin esteellinen	melko esteellinen	jonkin verran esteellinen	Melko esteetön	Hyvin esteetön
Koulu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelupaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Miten helposti koet saaneesi tietoa esteettömyydestä? (Esim. koulu, harjoittelupaikka, työpaikka)

22. Mitkä ulkoiset tekijät (esim. fyysinen ja asenteellinen ympäristö) ovat vaikeuttaneet harjoittelua tai työssä olemista? Miten olet ratkaissut asiat tai miten ne ovat ratkenneet?

23. Mitkä tekijät ovat sinusta ratkaisevia oman mahdollisen työllistymisen kannalta? Mitkä tekijät yleisellä tasolla edesauttavat vammaisten korkeakoulutettujen työllistymistä?

24. Millaista sisältöä uudessa verkkopalvelussa tulisi mielestäsi olla, jotta se tukisi ja rohkaisisi vammaisia korkeakouluopiskelijoita työelämään siirtymisessä?

25. Olisitko valmis kertomaan tilanteestasi tarkemmin? Hienoa, jos olet! Ilmoita siinä tapauksessa yhteystietosi alle.

Kyselylomake työelämässä oleville

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Oletko korkeakoulutettu vammainen henkilö ja työelämässä on onnistanut? Jaa hieman kokemustasi!

Kysely liittyy Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaan Tarinoista voimaa -hankkeeseen, jossa luodaan voimaannuttava verkkopalvelu vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen tueksi. Kehittämistyön taustalle tehtävään selvitykseen kaivataan kannustavia tarinoita siitä, kun työelämässä on mennyt hyvin ja mitkä tekijät siinä ovat olleet merkityksellisiä.

Vastataksesi sinulla ei tarvitse olla takana juuri sellainen ura, kuin aina toivoit (harvalla on!).

Jos kuitenkin katsot, että on mennyt ihan hyvin, niin vastaathan ihmeessä ja autat muitakin menestymään tavoitteissaan!

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan 2 kpl 20 euron arvoista S-ryhmän lahjakorttia.

Vastauslomakkeen lähettämisen jälkeen annettuja yhteystietoja ei voida yhdistää vastauksiin ja niitä käytetään vain arvonnin suorittamiseen.

Vastaathan 19.3 mennessä!

1. Ikä

- alle 30 vuotias
- 30-39 -vuotias
- 40-49 -vuotias
- 50-59-vuotias
- 60-69 -vuotias
- 70 vuotta tai yli

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Maakunta

4. Mikä vamma/ toimintarajoite/sairaus sinulla on? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Liikuntavamma
- Näkövamma
- Huonokuuloisuus (ei kuurous)
- Kuurous (viittomakielisyys)
- Hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeudet
- Kielelliset erityisvaikeudet
- Puhevamma
- Psykkinen vamma
- Muu, mikä?

5. Koulutustaustasi (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Yliopisto
- Yliopistosta useampi tutkinto
- Tohtori tai lisensiaatti
- Ammattikorkeakoulu
- Ammattikorkeakoulusta useampi tutkinto
- Ylempi amk
- Sekä yliopisto- että ammattikorkeakoulu

6. Kuinka kauan sinulla on koulutustasi vastaavaa työuraa takanasi?

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- 21-30 vuotta
- yli 30 vuotta
- ei lainkaan

7. Miten sait ensimmäisen koulutusta vastaavan työpaikkasi?

- Hain avoimessa haussa
- Jätin avoimen hakemuksen

- Otin suoraan yhteyttä työpaikkaan (käynti tai soitto)
- Joku lähipiiristäni järjesti paikan
- Minuun otettiin yhteyttä
- Työllistyin omaan yritykseeni
- En ole työskennellyt koulutustani vastaavassa työssä

8. Mitä muuta kuin koulutustasi vastaavaa työkokemusta sinulla on? Mistä ja kuinka paljon?

9. Mitä tahoa edustaa nykyinen työpaikkasi? (Jos olet eläkkeellä, vastaa viimeistä työpaikkaa koskien)

- Valtio
- Kunta
- Yritys
- Oma yritys
- Järjestö/ säätiö
- Muu, mikä?

10. Onko nykyinen työpaikkasi... (Jos olet eläkkeellä, vastaa viimeistä työpaikkaa koskien)

- Vakituinen. Kuinka monta tuntia viikossa?
- Määräaikainen. Kuinka monta tuntia viikossa?
- Työskentelen omassa yrityksessäni. Kuinka monta tuntia viikossa

11. Miten sait nykyisen työpaikkasi? (Jos olet eläkkeellä, vastaa viimeistä työpaikkaa koskien)

- Hain avoimessa haussa
- Jätin avoimen hakemuksen
- Otin suoraan yhteyttä työpaikkaan (käynti tai soitto)
- Joku lähipiiristäni järjesti paikan
- Minuun otettiin yhteyttä
- Työskentelen omassa yrityksessäni

12. Mitkä seuraavista olet kokenut työurallasi? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Harjoittelu
- Useita harjoittelupaikkoja
- Työkokeilu
- Useita työkokeiluja
- Lyhyt työsuhde

- Useita lyhyitä työsuhteita
- Vakituinen työsuhde
- Oma yritys

13. Arvioi omaa aktiivisuuttasi työelämässä

	En ollenkaan aktiivinen	Hieman aktiivinen	Jonkin verran aktiivinen	Melko aktiivinen	Erittäin aktiivinen
Ennen opiskelua olevien työpaikkojen saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluajankaisen muun kuin koulutusta vastaavan työpaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluajankaisen koulutusta vastaavan harjoittelupaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluajankaisen harjoittelun onnistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmistumisen jälkeisen työpaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uralla eteneminen (jos se on työssäsi mahdollista)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Millaisia onnistumisen kokemuksia sinulla on työelämästä?

15. Mikä tuottaa työssäsi iloa ja tyytyväisyyden tunnetta?

16. Mitkä tekijät ovat olleet keskeisiä työurasi onnistumisen kannalta? Mistä on ollut eniten hyötyä? Mitä ilman et olisi selvinnyt?

17. Kuinka paljon merkitystä seuraavilla palveluilla on ollut työurallesi?

	Ei ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
TE-palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuljetuspalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen apu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunnan myöntämä kuntoutus, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalitoimen muu palvelu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apuvälinepalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kelan myöntämä palvelu/ tukimuoto, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työeläkeyhtiön myöntämä palvelu/ tukimuoto, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakuutusyhtiön myöntämä palvelu/ tukimuoto, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu palvelu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Miten tärkeiksi koet erilaiset palkkaamisen tukimuodot?

	Ei ollenkaan tärkeä	Hieman tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Palkkatuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokeilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelujakso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden järjestelytuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden mukauttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhönvalmentajan palvelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppisopimuksen koulutuskorvaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirtymättyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apuvälinetuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Onko sinulla kokemusta jostain edellä mainitusta tukimuodosta?

- Kyllä. Mistä?
 Ei

20. Oletko kohdannut vammaisuuteen perustuvaa syrjintää työurallasi?

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
Harjoittelupaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelussa oleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla oleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työuran alku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyhetki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Mikäli olet kokenut syrjintää tai muuta hankaluutta, millaista se tarkemmin oli? Missä, milloin ja miten se ilmeni?

22. Mitkä olivat keinoja selviytyä syrjinnästä tai muista hankaluuksista?

Millaisia selviytymisstrategioita olet oppinut?

Mitä olet onnistuneesti muuttanut omassa toiminnassasi?

23. Mitkä tekijät mielestäsi edesauttavat vammaisten korkeakoulutettujen työllistymistä?

24. Millaisia sisältöjä uudessa verkkopalvelussa tulisi mielestäsi olla, jotta se tukisi ja rohkaisisi vammaisia korkeakouluopiskelijoita työelämään siirtymisessä?

25. Olisitko halukas kertomaan työhistoriastasi tai onnistumisistasi enemmän? Hienoa, jos olet!
Jätä siinä tapauksessa alle yhteystietosi.