



NÄKÖVAMMAINEN VOI TYÖLLISTYÄ LÄHES MIHIN TEHTÄVÄÄN TAHANSA

1980-luvulla työllistyneiden näkövammaisten kokemuksia

Näkövammaisten liitto ry
Jussi Särkelä (toim.)
2018
ISBN 978-952-5126-42-6

Sisällys

1. ESIPUHE	3
2. NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO TYÖLLISTÄMISEN KÄRJESSÄ.....	4
Jokaiseen ammattiin voi työllistyä	6
3. NÄKÖVAMMAISET JA TYÖ: 1980 -LUVULTA 2010 -LUVULLE.....	9
Työllisyys- ja koulutuskehitys Suomessa 1980-luvulta 2010-luvulle	11
Näkövammaisten työllisyys- ja koulutuskehitys 1980-luvulta 2010-luvulle	11
Näkövammaisten ammattien kehitys 1980-luvulta 2010-luvulle	12
4. VAHVA TAHTOTILA JA LUOTTAMUS ITSEEN.....	12
5. TYÖNANTAJAN TUKI TYÖSUHTEEN JATKUMISELLE.....	14
6. TUKEA TARVITSEVIA NÄKÖVAMMAISIA ON PALJON	17
Puolustusvoimien rekisteri apuun.....	18
7. NÄKÖVAMMAISTEN PERUSTAITOJEN HALLINTA VÄLTÄMÄTÖNTÄ.....	19
8. OMA-ALOITTEISUUS, ROHKEUS JA UUDEN OPPIMINEN	20
9. LYHYT KESKUSTELU HENKILÖKOHTAISESTA AVUSTAJASTA.....	23
10. JOS MIES KELPAA ARKKIPIISPALLE, KELPAA SE MINULLEKIN.....	24
Miten minä kuljen	24
11. TYÖKOKEILULLA ALKUUN - PAINISKELUA ASETEIDEN KANSSA.....	25
Työkavereiden asenne oli hyvä	25
Nuorekas porukka helpotti	26
Puhelinmyynnissä	27
Pomon kanssa sukset ristiin.....	28
Yhteisöllinen tukiverkosto	28
Jatko- ja itseopiskelua	30
Stressiä säädeltävä	31
12. KUNTOUTTAJATAHOJEN YHTEISTYÖ VÄLTÄMÄTÖNTÄ.....	33
13. NÄKÖVAMMAISET TYÖLLISYYSIHTTEERIN OPETTAJINA.....	35
14. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ ONNISTUNEEN TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSISTÄ.....	36
A. Henkilökohtaiset taustatekijät.....	36
B. Ammatilliseen osaamiseen liittyvät valmiudet.....	36
C. Työllistymisvaiheen tuki	36
D. Henkilökohtaiset ominaisuudet	38
E. Työpaikan valmiudet.....	41
F. Sattuma.....	42
15. LÄHTEET.....	43
Ryhmähaastatteluissa olivat.....	43
Kirjalliset lähteet	43
Luvun 3. Näkövammaiset ja työ lähteet.....	43

1. ESIPUHE

Tämän raporttikirjan tarkoitus on koota näkövammaisten kokemuksia työelämästä. Pääpaino on 1980-luvulla työllistyneissä henkilöissä. Miten he ovat työssä olemisen kokeneet, mitkä ovat olleet ne tekijät ja avut, jotka ovat työssä pitäneet ja – onko palkkatyö kohentanut henkilökohtaista hyvinvointia?

Työssä näkövammautunut rouva kertoo:

”Kun mä ilmoitin töissä, että mulla on näkövamma, niin siellä säikähdettiin tietysti, taikka sanottiin sairaalan silmäkeskuksessakin, että voisit tehdä joko jotakin muutoksia työelämään, tai sitten jäädä sairauslomalle. Mä jäin ensin sairauslomalle, sitten sain lähetteen Kelan kautta Näkövammaisten Keskusliittoon. Tehtiin viiden päivän kuntoutuskartoitus... halusin ilman muuta jatkaa töitä, jos vaan mahdollista. No sitten oli työllisyssihteeri. Tuli käymään työpaikalla ja neuvottelemaan siellä. Kyllähän siellä heti oli henkilöstöihminen, joka sano, että joo, ei mitään muuta kuin eläkkeelle vaan, mutta minä sitten sain tosiaan sen avun.”

Hyvän työuran tehnyt, mutta rationalisoinnin vuoksi työttömäksi joutunut sokea mies sanoo:

”Minua ei eläkkeelle saa ennen kuin on pakko. Haen koko ajan uutta työtä.”

Haastattelin kirjaa varten pääasiassa viime vuosituhannen puolella työllistyneitä näkövammaisia. Haastattelut tehtiin ryhmähaastatteluina kolmessa ryhmässä. Lisäksi olen käynyt puhelinkeskusteluja 1980-luvulla työllistyneiden henkilöiden kanssa, joiden mukana sain kulkea heidän työllistymisvaiheessaan. Kiitos kaikille.

Maailma muuttuu. Niin myös työelämä ja työssä olevien näkövammaisten elämäntilanteet. Moni hakee toimeentulonsa usealta eri taholta. Eräs haastatteluun kutsuttu kirjoitti:

”Minä olen freelancer, ja en valitettavasti voi plokata kalenteristani potentiaalista työpäivää sille, että olen palkatta koko päivän kestävässä haastattelussa. Aihe on mielestäni tärkeä ja yksi tapa osoittaa asia haastateltaville on mielestäni maksaa asianmukainen korvaus heille, jotka ylipäätään mahdollistavat koko projektin toteutumisen antamallaan kokemusasiantuntijatietämyksellä.”

Tämä viesti lämmitti mieltäni. Vaikka työelämä on muuttunut osin rajustikin sitten 1980-luvun, näkövammaiset pärjäävät siellä. Yhä selkeimmin konkretisoituu se, että ei ole erityisiä näkövammaisten ammatteja, vaan näkövammaiset sijoittuvat näkevien ihmisten lailla moniin eri ammatteihin.

Palvelin Näkövammaisten keskusliittoa – ensin Sokeain keskusliittoa ja sitten Näkövammaisten keskusliittoa – viisitoista vuotta, vv. 1977-1992, joista työllisyssihteerinä 1983-1987. Nuo vuodet olivat työelämäni merkittävää aikaa. Kirjaprojektissa oli upeaa tavata kolmen vuosikymmenen takaisia asiakkaita ja ystäviä.

Kiitos Näkövammaisten liitolle, joka mahdollisti kirjan kirjoittamisen. Haastatteluja tehdessäni ja kirjaa kirjoittaessani keskusteluni työllisyyspäällikkö Taru Tammen kanssa varmistivat, että olin viemässä kirjan sisältöä oikeaan suuntaan. Tarulle osoitan

suurkiitokseni. Kiitän erityisesti entistä esimiestäni Teuvo Ruposia ja erinomaisen hyvää yhteistyökumppaniani rehtori Jouni Onnelaa. Teuvon konkreettinen tuki kirjan eri vaiheissa oli minulle tärkeää. Hän ja Jouni kommentoivat kirjan keskeisintä tekstiä. Kiitos siitä. Ratkaisevaa oli tietenkin näkövammaisten haastateltavien valmius kertoa avoimesti kokemuksistaan. Ilman heitä kirjaa ei olisi syntynyt. Kiitos.

Näkövammaisyhteisöt ovat verrattain pieniä. Tästä syystä kirjan henkilöt ovat helposti tunnistettavissa. Silti omalla etunimellä esiintyy sopimuksemme mukaisesti vain neljä haastateltavaa. Muiden nimet on muutettu.

Vantaalla YK:n päivänä 24. lokakuuta 2018
Jussi Särkelä

2. NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO TYÖLLISTÄMISEN KÄRJESSÄ

”Mä näkisin, että kirjassa tuotaisiin esille esimerkkejä. Me ei olla superihmisiä, mutta se näkökulma pitäisi tuoda esille, että meissä jokaisessa on mahdollisuuksia, joita me ei välttämättä tulla käyttäneeksi. Sen voi löytää itsestään lukemalla jotakin toisen tarinaa ja huomata että enpä oo tullut tuota ajatelleeksi. Minäkin kokeilen.” -Yrittäjä.

”Kyllä mä edellytän, että ihmisellä on jonkinlainen oma tahto ponnistella elämässä eteenpäin. Ettei antaudu vaan surkeuteen ja voivotteluun tai... Ihmisellä pitää olla jonkinlaista tahtoa.” -Toimistotyöntekijä.

Näkövammaisten keskusliitossa syntyi vuonna 1982 ajatus, että tarvitaan erityinen toimi, jonka tehtävänä on työllistää näkövammaisia avoimille työmarkkinoille. Aloitteentekijä oli kuntoutusjohtaja Teuvo Ruponen. Liiton hallituksessa asia sai kannatusta, sen takana olivat erityisesti atk-alan ihmiset ja muut avoimilla työmarkkinoilla työtä tekevät.

Ruponen oli toiminut aikaisemmin opintosihteerinä ja hänellä oli kokemusta varhaisnuorten ja nuorten kuntoutuksessa. Hän oli pettynyt näkövammaisten työllistymisvaiheessa saamaan tukeen. Sitä ei juuri ollut saatavissa.

– Näkövammaisten keskusliitto aloitti työllisyysneuvonnan jo vuonna 1956, kertoo Teuvo Ruponen. – Mutta vuonna 1963 lain muutoksen vuoksi työnvälitys muuttui valtion monopoliksi ja liitto menetti työllisyysneuvojan toimen. Helsingin työvoimapiirin yhteyteen perustettiin näkövammaisten jaosto ja sinne kaksi työllistäjän virkaa. Vuonna 1980 kyseinen jaosto lakkautettiin liiton kovasta vastustuksesta huolimatta.

– Liiton oli pakko ruveta taas itse työllistäjäksi. Muodollisesti liitto ei toiminut työnvälittäjänä, vaan tuki näkövammaisia työllistymisvaiheessa. Työvoimatoimistot ja työvoimapiirit pysyivät meidän tärkeinä yhteistyökumppaneina, muistelee Ruponen.

Keskusliitto oli tehnyt paljon työllisyyden eteen. Vuonna 1960 Sokeain Keskusliitto käynnisti ja ylläpiti metallikurssia näkövammaisille. Kurssitus jatkui aina 1970-luvun puoliväliin saakka. Tänä aikana koulutettiin 150 näkövammaista metallimestä. He työllistyivät Teuvo Ruposen mukaan hyvin. Sittemmin teollisuuden automaatio työnsi näkövammaiset työstä pois.

Liiton työllisyys sihteeri aloitti maaliskuussa 1983. Tärkeä asiakasryhmä oli nuoret vastavalmistuneet näkövammaiset. Suurimmaksi ammatillisen kuntoutuksen ja

työllistymisen tukea saavaksi ryhmäksi muodostui kuitenkin työssä jo olevat näkövammautuneet henkilöt. Luotiin menetelmä, jossa työllisyyssihteeri kiirehti työpaikoille heti, kun saatiin tieto työntekijän näkövammautumisesta. Jotkin suuret työnantajat, joilla oli kehittynyt työterveyshuolto, oppivat hyödyntämään liiton työllisyys- ja kuntoutuspalvelua.

Työllisyyssihteeri ja Näkövammaisten ammattikoulun opettajat kiersivät kaikki maamme keskussairaaloiden silmäklinikat esitellen ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen sekä työllistämisen menetelmiä ja uusimpia apuvälineitä. Silmälääkärit saivat tämän ansiosta tietoja, joita he välittivät asiakkailleen ja näiden työnantajille. Näin myös pienemmät työnantajat tavoittivat liiton työllistämispalveluja.

Neljän ensimmäisen toimintavuoden aikana Näkövammaisten keskusliiton tuella työllistyi tai kykeni säilyttämään työpaikkansa noin 250 henkilöä. Enemmistö heistä oli jo työssä olevia näkövammautuneita henkilöitä.

Yhteistyö Näkövammaisten ammattikoulun kanssa mahdollisti näin hyvän tuloksen saavuttamisen. Liiton oma ammatillinen kuntoutus ei juuri kohdistunut työllistymiseen avoimille työmarkkinoille, eikä liiton sopeutumisvalmennuksessa ja muussa valmentavassa kuntoutuksessa ollut kokemusta sellaisten yksilöllisesti suunniteltujen kuntoutusjaksojen tekemisestä, joita ammattiin suuntaava kuntoutus edellytti. Liiton kuntoutusta alettiin kehittämään työllisyystoiminnasta saadun palautteen perusteella.

Näkövammaisten ammattikoulussa oli luonnollisesti hyvä työmarkkinoiden tuntemus, mutta myös suorastaan intohimoinen halu kehittää omaa valmentavaa kuntoutusta ja ammatillista koulutusta työllistymisen vaatimusten mukaisiksi. Ratkaisevaa oli, kun ammattikoulussa asetettiin tavoitteeksi – muista oppilaitoksista poikkeavasti – että jokaiselle opiskelijalle pyrittiin löytämään työpaikka tai yrittäjäksi menevälle työolosuhteiden järjestäminen jo opiskelun aikana. Näin opiskelijoille voitiin opettaa työammatilliset taidot. Näkövammaisen henkilö oli ”valmis” tekijä heti työpaikalle mennessään. ”Yhteistyö liiton työllisyyssihteerin kanssa oli oleellista hyvissä tuloksissa”, sanoo sittemmin Arla-instituutin rehtorina toiminut Jouni Onnela.

Keskeistä liiton sisällä oli työllisyyssihteerin kuntoutusjohtajalta ja liiton hallitukselta saama vankka tuki silloinkin, kun työllisyyssihteeri joutui konfliktitilanteisiin jopa julkisuudessa työnantajien kanssa. Tunnetuimpana esimerkkinä oli pietarsaarelaisen näkövammautuneen opettajan tapaus. Opettajan jatkaminen työssään aiottiin estää, vaikka näkövammaisia opettajia oli ollut työssä jo pitkään. Pietarsaaren kiista johti kolmen opetusta koskevan lain muutokseen. Laeista poistuivat vammaisia opettajia koskevat rajoitteet toimia opettajana. Olennaista oli työkyky, ei vamma opettajan ominaisuutena.

Näkövammaisten keskusliitto kulki vammaisjärjestöjen kärjessä avoimille työmarkkinoille työllistämisessä. Liiton työllisyyssihteerin toimi oli vammaisjärjestöissä ensimmäinen. Tästä seurasi, että liiton työllisyyssihteeriä pyydettiin alustamaan toisten vammaisjärjestöjen ammatillisen kuntoutuksen ja työllistämisen seminaareihin, työvoimaministeriön koulutustilaisuuksiin ja ammatillisen kuntoutuksen eri tahojen seminaareihin. Liiton työllisyystoiminnan ansiosta vammaisten työllistymisen edellytykset tulivat tunnetuiksi varsin laajasti ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen sektoreilla. Pian myös muutamat muut liitot perustivat vastaavia toimia.

Jokaiseen ammattiin voi työllistyä

Näkövammaisyhteisöissä oli opittu tiettyihin näkövammaisille ”sopiviin” tai ”kuuluviin” ammatteihin kuten hierojan ja harjansitojan ammatteihin. Näkövammaisten keskusliiton tuki näille perinteisille ammatinharjoittajille oli vakiintunutta. Toki näkövammaisia oli kautta aikain työllistynyt moniin ammatteihin, mutta niihin työllistyneitä pidettiin pikemmin poikkeuksina kuin esimerkkeinä toisille. Filminkehittäjän, konekirjoittajan ja puhelunvälittäjän ammatit lavensivat aikanaan näkövammaisten työllistymistä. Varsinaisesti vasta atk-ala mursi perinteisiin ammatteihin sitoutunutta ajattelua. Monet työllistyivät alalle ohjelmoijiksi vaativiin organisaatioihin. Näkövammaisten ammattikoulussa otettiin rohkea askel siinä vaiheessa, kun näkövammaisia ruvettiin atk-alalle kouluttamaan. On hyvä muistaa, että tuossa vaiheessa näkövammaisten apuvälineet atk-alan töissä eivät olleet kehittyneitä, eikä ollut tietoa mihin suuntaan atk-ala tulee kehittymään.

Työllisyysseiteeri julkaisi liiton kustantamana vuonna 1984 kirjan ”Näkövammaiset ja työ”. Siinä hylättiin ajatus erityisistä näkövammaisille soveltuvista ammateista. Kirjan lähtökohta oli muuttaa ajattelutapaa suuntaan, että periaatteessa kaikki ammatit soveltuvat näkövammaisille. Se tarkoitti, että yhtään ammattia ei hylätä, ennen kuin asia selvitetään: tehdään analyysi ammatista ja ammattiin pyrkivän näkövammaisen työkyvystä.

Kirjalla oli suuri rohkaiseva merkitys erityisesti nuorille näkövammaisille. Kirjaa jaettiin laajasti näkövammaiskenttään. Tietävästi se on edelleen monen näkövammaisten toimintakeskuksen kirjavalikoimassa.

Työpaikat, työympäristö, ammatit ja työt piti tuntea. Niiden osalta piti olla myös näkemys kehityksestä; millaisiksi työmarkkinat ja ammatit tulevat muuttumaan, millaisia ammatteja tulee syntymään ja mitä häviämään. Oli siis seurattava tarkasti yleistä työmarkkinatilannetta. Atk-alan – kuten it-alaa silloin kutsuttiin – loi uusia työllistymisen näkymiä, toisaalta näkövammaisia hyvin työllistäneet alat, kuten filminkehittäjän työt loppuivat kokonaan ja puhelunvälittäjän tehtävät hiipuivat.

Näkövammaisten keskusliitossa kehitettiin ammattianalyysi (1984), jossa ammatit jaettiin tehtäviin ja tehtävät yksittäisiin töihin. Työllistyjän työkykyä arvioitiin jokaista tehtävän ja työn osaan. Tämän perusteella tehtiin yksilöllinen työllistämissuunnitelma ja tarvittaessa sitä ennen toteutettava ammatillisen kuntoutuksen sisältö. Toisinaan ammattianalyysi tehtiin myös työllistyjän työtovereille, etenkin silloin, kun syntyi tarve vaihtaa työntekijöiden töitä keskenään.

Ammattianalyysi osoittautui tärkeäksi apuvälineeksi. Näkövammaisten ammattikoulussa ammattianalyysiä syvennettiin kehittämällä ”ammattianalyysi visuaalisten toimintojen soveltamiseksi” (1985). Ammattianalyysi oli tärkeä väline myös suunniteltaessa näkövammaisille opiskelijoille ja työllistyjille apuvälineitä, erityisesti atk-pohjaisia apuvälineitä. Piti tietää mahdollisimman tarkkaan mitä tehdään ja mitä tarpeita varten.

Kiitos sen, että työllisyysseiteeriä pyydettiin usein alustamaan eri asiantuntijoille, toimintaa oli pakko analysoida jatkuvasti. Mahdollisimman täsmällinen tieto oli paitsi työllistämisen onnistumisen ehdoton edellytys, myös Näkövammaisten keskusliiton maineen tae. Hyvä työ ja hyvä maine tukivat työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Kun liiton työllisyystoiminta oli kestänyt viisi vuotta, työllisyysneuvoston puheenjohtaja Jussi Särkelä totesi johtopäätöksinä alustuksessa ammatillisen kuntoutuksen päivillä mm: ”Työhön ja ammattiin sopeutumisessa, kuntoutumisessa, ei ole kysymys asetelmasta vammaton-vammaisen. Kyseessä on sosiologinen, sosiaalipsykologinen, kulttuurinen, ehkäpä pedagoginenkin haaste.”

Tällainen puhe oli ammatillisen kuntoutuksen väelle ajatuksellisesti haastava. Läpi kuntoutuksen kentän oli opittu siihen, että vammaisia koulutetaan vain tiettyihin ammatteihin. Kansaneläkelaitoksen tuella opiskeltiin pääasiassa merkanteiksi ja merkonomeiksi ja kullakin vammaisryhmällä oli omat ammattinsa, kuten näkövammaisilla harjansitojan ja hierojan ammatit ja liikuntavammaisilla kellosepän ammatti. Hyvin harvalla ammatillisen kuntoutuksen ammattilaisella, ei edes ammatinvalinnanohjaajilla, ollut tullut mieleen suositella yliopistokoulutusta. Tämä oli erikoista, koska näkövammaisilla on täydet edellytykset oppimiseen.

Työllisyysneuvoston alustus jatkuu: ”Kokemuksiemme mukaan syy siihen, että ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen läpikäynyt henkilö ei selviydy ammatissaan ja työpaikassaan, ei yleensä ole

- että henkilö on vammaisen,
- että henkilö ei sinänsä osaisi ammattiaan ja työtehtäväänsä, johon on saanut koulutuksen,
- että ammatillinen kuntoutus ja koulutus olisi sinänsä suunniteltu ja toteutettu väärin.”

”Epäonnistumisia sattuu siksi, että työelämän kulttuuri ja säännöt, lainalaisuudet ja toimintamallit ovat kuntoutetuille vieraita. Nämä tuli ammatillisessa valmennuksessa ja koulutuksessa ottaa huomioon. Ammatillisen kuntoutuksen henkilökunta kaikissa yksiköissä kantaa pikemmin 1960-luvun tehdassaleihin sopivaa näkemystä työstä kuin tietoyhteiskunnan studioihin sopivaa asennetta ja tietämystä.”

Noiden vuosien teksteissä ja alustuksissa toistuvat samat työllistymistä käsittelevät teemat. Nostan ne tässä esille, koska kun myöhemmin luemme näkövammaisten kokemuksia työelämästä, havaitsemme, että liiton työllisyystoiminnassa oli tehty osuvia arvioita.

”Oleellisia asioita työelämään kuntoutumisessa on, että tiedetään, millaisia kvalifikaatioita työelämässä edellytetään? Niitä ovat mm:

- vuorovaikutustaidot; toiset ihmiset, yhteisöt, organisaatiot,
- muut sosiaaliset taidot; normien – niin virallisten kuin epävirallisten – ja tapojen sekä henkilökohtaisten käytöstapojen hallinta,
- stressinsietokyky; muuttuvat / uudistuvat työtehtävät, vaihteleva työrytmi, uudistuvat työmenetelmät, vaihtuvat työkaverit,
- aloitekyky / aktiivisuus; tulee oma-aloitteisesti tutustua uusiin asioihin ja oma-aloitteisesti suunnitella ja toteuttaa työnsä,
- valmiudet jatkuvaan opiskeluun ja itseopiskeluun; tietoa on paljon, työntekijän tulee kyetä poimimaan tiedon tulvasta olennainen,
- luovuus,
- kurinalaisuus.”

Seuraava tositapahtuma kuvaa, mitä voi seurata työelämän pelisääntöjen puutteellisesta tuntemisesta.

Kaupungin puhelunvaihteeseen työllistyi vasta Näkövammaisten ammattikoulusta valmistunut henkilö. Hän joutui jo ensimmäisinä päivinä hankaukseen työyhteisön kanssa. Hän ei ymmärtänyt syytä tähän. Liiton työllisyssihteeri meni työpaikalle.

Ilmeni, että työpaikalla oli ollut työnseisaus, ns. epävirallinen lakko. Näkövammaisen työntekijä jäi istumaan työpisteeseensä, koska hän ei tiennyt mitä tapahtuu. Eikä hän ymmärtänyt tavan - epävirallisen normin - olleen, että näissä tilanteissa toimitaan enemmistön päätöksen mukaisesti. Näkövammaisella työntekijällä ei ollut mitään sitä vastaan, että hän toimii porukan mukana.

Hän ei tiennyt asiasta mitään, koska hän ei ollut vielä kiinnittynyt osaksi porukkaa. Hän ei ollut tutustunut muihin työntekijöihin edes ruoka- ja kahvitauoilla. Työllisyssihteerin käynnin jälkeen asia korjaantui ja uusi puhelunvälittäjä oli kyseisessä vaihteessa töissä tasavertaisena työntekijänä vuosikautia.

Liiton työllisyystoiminnan alkuvuosina 1980-luvun puolivälissä tapahtui myös epäonnistumisia. Yhteistyötä kuntoutusyksiköiden ja kuntoutustyöntekijöiden välillä ei ollut riittävästi ja työelämän tuntemusta oli vain harvoilla liiton toimihenkilöillä. Hyvin tärkeää ja eräissä tapauksissa ihan ratkaisevaa oli, että työllisyssihteerin ja näönkuntoutuskeskuksen silmälääkäriin yhteistyö oli saumatonta. Silmälääkäri Raine Mustonen oli Suomen työnäköseuran jäsen. Hän kävi säännöllisesti seuran tilaisuuksissa. Hän oli kiinnostunut työllisyssihteerin työstä ja jopa sai työllisyssihteerin liittymään työnäköseuraan.

Epäonnistumisista otettiin opiksi. Toimintaa kehitettiin. Jotta tämä kirja ei sisältäisi pelkästään onnistumisia, kuvaan myös epäonnistumisia.

Vuonna 1988 työllisyssihteerin tehtävät vähän aikaisemmin jättäneen Särkelän alustus ammatillisen kuntoutuksen päivillä jatkuu:

”Vammaisen yksilön ammatillisen kuntoutuksen lähtökohtia:

”1. Työllistyvän vammaisen tulee olla sopeutunut vammautumiseensa ja vammasta aiheutuviin rajoitteisiin psyykkisesti, sosiaalisesti ja toiminnallisesti riittävän hyvin. Toisaalta – ehkä jopa ennen kaikkea – hänen tulee tuntea omat kyvyt ja mahdollisuudet.

Ellei hän ole hyväksynyt vammaansa realiteettina, hänen energiansa kuluu edelleen siihen sopeutumiseen, jolloin voimavarat eivät välttämättä riitä ammatilliseen kuntoutukseen ja työhön. Peruskuntoutus on oltava riittävää.

Vammaan sopeutuminen on tärkeää myös siksi, että käytännössä vammaisen joutuu jatkuvasti kärsivällisyyttä vaativiin tilanteisiin vammattomien yhteisöissä. Hän joutuu alinomaan vastaamaan samoihin vammaa koskeviin kysymyksiin, kohtaamaan ennakkoluuloja ja ympäristön epäuskoa hänen kykyynsä itsenäiseen suoriutumiseen. Mikä hassuinta: vammaiset joutuvat työelämässä kestämiään myös vammattomien suuttumusta siitä, että he selviytyvät samoista tehtävistä kuin vammattomat. -Avuttomaksi ajatellun tulisi pysyä avuttoman lestissä.

2. Kuntoutuvan tulee tiedostaa työmarkkinat ja erityisesti oman ammattialansa kehitys. Ammatillisessa koulutuksessa ja kuntoutuksessa tulee antaa riittävät tiedot ja taidot työelämästä.

3. Vammaisella henkilöllä tulee olla työelämässä selviytyäkseen hyvä itsetunto. Kokemukset kertovat, että niillä vammaisilla henkilöillä, jotka menestyvät työssä, on vahva itsetunto ja hyvä huumorintaju.

4. Vammaisen tulee hallita hyvin toiminnalliset taidot, kuten itsenäinen liikkuminen, pistekirjoitus, arkielämän taidot (adl-), apuvälineiden käyttö jne. Mitä vähemmän henkilö tarvitsee toisen apua, sitä parempi. Jos henkilö tarvitsee toisen apua, olisi hyvä omata jotain, jota vastaavasti voi tarjota toisille. Tasavertaisuus syntyy vuorovaikutuksissa, jossa jokainen antaa ja saa.

5. Vammaisen henkilön tulee kyetä itsenäisesti miettimään kompensatiokeinoja kohdatessaan uusia toiminnallisia tilanteita. Niitä tulee työelämässä väistämättä vastaan. Hänen tulee omatoimisesti kyetä arvioimaan omaa jatko- ja täydennyskoulutuksen tarvettaan, jotta hän voi kehittää taitojaan.”

3. NÄKÖVAMMAISET JA TYÖ: 1980 -LUVULTA 2010 -LUVULLE

Taru Tammi

Näkövammaisten ja näkövammaistyön historiaa Suomessa on siivittänyt pyrkimys työelämässä ja yhteiskunnassa samalle viivalle. 1900 -luvun alusta on kuljettu pitkä matka nykypäivään, näkövammaisia henkilöitä toimii ja työskentelee kaikilla aloilla. Näkövammaiset henkilöt ovat hakeutuneet opiskelemaan eri oppilaitoksiin ja kouluttautuneet laajasti eri ammattialoille ja ylempiin korkeakoulututkintoihin sekä väitelleet tohtoreiksi.

1980-luvulla työllistyneiden näkövammaisten henkilökohtainen työhistoria eri vaiheineen nivoutuu yleiseen yhteiskunnalliseen työllisyys- ja teknologiakehitykseen. 1980-luku Suomessa oli korkean työllisyyden aikaa ja työvoimapolitiikkaa uudistettiin monin tavoin. Automatisaatio ja tietotekniikka muuttivat työn tekemisen tapoja. 1980-luvun työpaikoilla otettiin käyttöön uudenlaista teknologiaa, mutta teknologian mahdollistamat muutokset työelämässä olivat vielä melko yksittäisiä ja konkreettisia. 1980-luvulla teknologisoitumisen myötä nousi esille monenlaisia pelkoja ja toiveita, muun muassa työvoiman tarpeen väheneminen ja työelämän polarisaatio. Toisaalta uusiin teknologioihin liittyi myös paljon toiveita ja optimismia, ja jo 1980-luvulla alettiin puhua työajan jakamisesta ja työajan lyhenemisestä. (Niemelä 2016.)

1980-luku oli murrosaikaa näkövammaisten työllisyydessä, sillä tietotekniikan ja apuvälinekehityksen myötä uudet ammatit tulivat mahdollisiksi. Muun muassa ohjelmointikoulutus Näkövammaisten ammattikoulussa johti kymmenien ohjelmoijien työllistymiseen jopa kesken opintojen.

Useat tutkijat ovat nyt todenneet, että maailma 1980-luvulla ja nyt on aika lailla yksi yhteen. 2010 -luvulla digitalisaatio on muuttanut ja muuttaa työelämää monin tavoin. Ammattien muutos on toisaalta niiden laajentumista, mutta myös samanaikaista ammattien erikoistumista. Teknologia toisaalta korvaa työtehtäviä ja kokonaisia ammatteja, mutta toisaalta synnyttää myös uusia.

Työelämän trendejä ovat yrittäjyyden yleistymisen normiksi ja pienyrittäjyyden yleistymisen (Haapakorpi 2017; Kettunen 2017). Teknologia muuttaa ammatteja ja samaan aikaan digitekniiikan soveltaminen luo uuden vuorovaikutuksen kerroksen. Digitaalinen ja kommunikatiivinen aika sekä tekoäly vaikuttavat työelämään niin, että yhä tärkeämmäksi muodostuu uuden oppiminen, luovuus ja vaikuttaminen (Wilenius 2017). Ammateissa syntyneen osaamisen tulisi olla muutuskelpoista mihin tahansa ammattiin ja erityisesti digitalisaatio luo työelämään koordinaattori -rooleja (Koljonen 2017, Paavola 2017). Työorganisaatioissa uudet toimintatavat ja teknologia vaativat ennakoitua, asioista sopimista ja uudenlaista koordinoitua. (Paavola 2017)

Digitalisaatio kiihdyttää työelämän polarisaatiota ja keskitason osaamista vaativien työtehtävien ennustetaan vähenevän. Yhä enemmän tarvitaan ammattilaisia teknologian tekijöiksi, "digioppaiksi" ja ammattilaisiksi, jotka muokkaavat työtään. Työn vaatimuksissa korostuvat moniosaaminen, oma-aloitteisuus sekä sisältö- ja teknologiaosaaminen. (Saari 2017) Työllisyyden oletetaan kasvavan matala- ja korkeapalkka-aloilla ja palkkaerojen kasvun oletetaan edelleen kiihtyvän. Rutiini-intensiteetiltään suurten ja ulkoistettavien tehtävien työllisyys tulee laskemaan. Hyvän ja kasvavan työllisyyden aloina pidetään seuraavia: Koulutus, laki, taide, media, terveydenhoito, tekniikka sekä johtaminen ja rahoitus. Mahdollisimman korkea koulutus takaa edelleenkin työllisyyden parhaiten. Analyttisillä ja matemaattisilla taidoilla on merkitystä työllistyvyyden suhteen, mutta tärkeimpänä ovat sosiaaliset taidot. (Vainionmäki 2017)

Näkövammaisia koskevat samat lainalaisuudet kuin muitakin. Koulutustaso on tiiviissä yhteydessä työllisyyteen ja kaikilla tavoilla mitattuna koulutustason noustessa todennäköisyys työllistyä nousee ja todennäköisyys työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolella olemiseen laskee. Koulutustasoltaan korkeammat ryhmät ovat myös vähemmän herkkiä talouden suhdannevaihteluille.

Tässä selvityksessä toteutetuissa näkövammaisten haastatteluissa nousee esille koulutuksen merkitys yksittäisissä työelämätarinoissa. Erityisesti korostuu 1980 -luvulla Näkövammaisten ammattikoulun henkilöstön mukanaolo teknologisen osaamisen kehityksessä, jopa ennakoitua ja erilaisten näkövammaisille soveltuvien mukautusratkaisujen kehittäminen. Työelämän ja oppilaitoksen yhteys oli tiivis ja konkreettinen ja se mahdollisti työllistymisen ja työn tekemisen näkövammaisena yhdenvertaisesti.

2010 -luvun koulutuksen haasteet ja mahdollisuudet tiivistyvät pitkälti digitalisaatioon. Yhteiskunnan digitalisoituminen edellyttää näkövammaiselta opiskelijalta riittäviä, itse asiassa varsin hyviä, tietotekniikka- ja apuvälinetaitoja. Näkövammaiset opiskelijat kokevat tietotekniset apuvälineet sekä välttämättömiksi että suureksi avuksi, vaikka sovellusten ja sivustojen saavutettavuus varsinkin ruudunlukuohjelmia käytettäessä on toisinaan jopa mahdotonta. Sähköiset oppimisympäristöt mahdollistaisivat näkövammaisen itsenäisen opiskelun ja yhdenvertaiset toimintamahdollisuudet, jos sovellukset toteutettaisiin alun alkaen saavutettavina. Näkövammaisten 15–25-vuotiaiden it-apuvälineiden käytön kartoituksessa opiskelijat toivoivat, että koulujen opettajien ja it-opettajien tietoisuutta lisättäisiin apuvälineiden suhteen. Monet opiskelijat kokevat etteivät saa riittävästi apua oppilaitoksen taholta. (Mäki 2016)

Digitalisaation integroituminen osaksi jokapäiväistä elämää on mahdollistanut näkövammaisille tiedon ja viestinnän vallankumouksen. Vuonna 2017 näkövammaisille tehdyssä haastattelututkimuksessa todetaan, että näkövammaisten yhteinen kokemus

kehityksen vaikutuksista työelämään on työn yleisen tuottavuuden lisääntyminen ja rutiinien nopeutuminen (Talja 2017).

Näkövammaisten tietoteknisissä apuvälineissä kehitys kulkee samaan suuntaan yleisen digitalisaatiokehityksen kanssa. Tulevaisuudessa keinoälyä ja laajennettua todellisuutta tullaan hyödyntämään erilaisissa ympäristön hallintaan liittyvissä tekniikoissa (Talja 2017).

Työllisyys- ja koulutuskehitys Suomessa 1980-luvulta 2010-luvulle

Suomalaisten työikäisten koulutustaso on noussut vuodesta 1970 vuoteen 2015 niin, että vielä vuonna 1970 työikäisistä lähes 74 % oli vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa ja vuonna 2015 noin 16,7 %. Vuodesta 1970 vuoteen 2015 keskiasteen koulutettujen osuus työikäisestä väestöstä kasvoi 14,8 prosentista noin 44,4 prosenttiin ja korkea-asteen koulutettujen osuus noin 11,4 prosentista 37,8 prosenttiin. (Kauhanen 2017)

Työvoimatutkimuksissa käytetty työllisyysaste kuvaa työllisten osuutta 15–64-vuotiaasta väestöstä. Koko väestön työllisyysaste vuonna 1987 oli 70,2 %. Työllisyys laski voimakkaasti 1990-luvun laman aikana, 18 prosentilla. 1990-luvun jälkeisinä vuosina työllisyys kasvoi vuoteen 2008, jolloin työllisyysaste oli noussut 10,7 % pahimpaan lamavuoteen 1994 verrattuna. 2010-luvulla talouskasvu on ollut heikkoa, mikä on myös heijastunut työllisyyskehitykseen. Vuonna 2015 työllisyysaste oli 68,1 %. (Kauhanen 2017)

Näkövammaisten työllisyys- ja koulutuskehitys 1980-luvulta 2010-luvulle

Vuonna 1990 työikäisistä näkövammaisista oli vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa 52,4 %, alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli 31,8 %. Ylemmän keskiasteen ja korkea-asteen koulutuksen saaneita oli 16 %. (Ojamo 2005) Näkövammaisten työikäisten koulutustaso on noussut, mutta ei samalla tavoin kuin koko väestön koulutustaso. Vuonna 1995 vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa oli 46,7 % ja vuonna 2000 44 %. Keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli vuonna 1995 46,7 % ja vuonna 2000 keskiasteen koulutus oli 41,2 %:lla. Korkea-asteen koulutuksen saaneita oli vuonna 1995 6,5 % ja vuonna 2000 14,8 %. Vuonna 2015 pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus työikäisillä näkövammaisilla on 36,6 %. Keskiasteen tutkinnon suorittaneita on koko työikäisten joukossa 44,4 %. Tätä korkeampia tutkintoja on suorittanut 19 %. (Ojamo 2018)

Vuonna 1988 työikäisistä rekisteröidyistä näkövammaisista täystyöllisiä oli 23,1 % ja vuonna 1995 17,8 %. Työllisyys siis laski näkövammaisten keskuudessa 1990-luvun laman seurauksena samalla tavoin kuin koko väestössä. Koko väestön työllisyysasteen veroista nousua näkövammaisten työllisyysasteessa ei lamavuosien jälkeen nähty, sillä täystyöllisten määrä vuonna 2000 oli 21,8 % ja vuonna 2010 22 %. (Ojamo 2005, 77) Vuoden 2010 tilastoinnissa työllisyysaste määriteltiin täystyöllisten ja osittain työllisten yhteissummana eli työllisyysaste oli 41 %. (Ojamo 2014, s. 46)

Näkövammaisten työllisyysaste vuonna 2015 on 39,6 % eli näkövammaisten kokonaistyöllisyysaste on laskenut 41 prosentista (2010) 39,6 prosenttiin (2015). Koko väestön työllisyysaste on vastaavana aikana noussut 67,8 prosentista 68,1 prosenttiin. Täystyöllisiä on eniten 25 -44 -vuotiaiden ryhmässä. Suurin kasvu on kuitenkin tapahtunut 15 -24 -vuotiaiden kohdalla, jossa täystyöllisten osuus 12,8% on kaksinkertaistunut vuoteen 2010 verrattuna. Muissa ikäryhmissä täystyöllisten osuudet ovat laskeneet. (Ojamo 2018)

Osittain työllisiä on eniten 15 -24 -vuotiaiden ryhmässä (33.3 %). Tämän ryhmän osuudet ovat laskeneet kaikissa ikäryhmissä. Työttömien osuudet sen sijaan ovat kasvaneet kaikissa ikäryhmissä. Opiskelijoiden osuudet ovat laskeneet kaikissa ikäryhmissä. Suurin pudotus on tapahtunut 15 -24 -vuotiaiden ryhmässä. Eläkkeellä olevien osuudet ovat kasvaneet kaikissa ikäryhmissä. Heikkonäköisistä täystyöllisiä (24.7 %) on enemmän kuin sokeista (19 %). Sen sijaan sokeat ovat heikkonäköisiä useammin osittain työllisiä. (Ojamo 2018)

Näkövammaisten ammattien kehitys 1980-luvulta 2010-luvulle

Ammattijakaumat vuoden 1985 väestö- ja asuntolaskentatietokannasta kertovat, että suurin ammattipääryhmä on "tekninen, luonnontieteellinen, yhteiskuntatieteellinen, humanistinen ja taiteellinen työ", 31 % työllisistä. Seuraavina tulevat "teollinen työ", 20 %, "hallinnollinen, tilinpidollinen ja konttoritekninen työ", 11 %. Palvelutyössä työskenteli 9 % työllisistä näkövammaisista ja maa- ja metsätaloustyössä 8 %. Pienimpiä ammattiryhmiä ovat kaupallinen työ 4 % ja kuljetus- ja liikennetyö 4%. Ryhmään muu luokittelematon työ kuului 13 %.

Yleisin yksittäinen ammatti oli hierojan ammatti, joita tuolloin tutkimuksessa mukana olevista oli 68 henkilöä. Samaan aikaan atk-päälliköitä, -suunnittelijoita tai -ohjelmoijia oli 10 henkilöä ja opetusalan ammattiteissa työskenteli 9 henkilöä. Atk-alan ammattiteissa näkövammaisia työskenteli suhteellisesti enemmän kuin koko väestössä keskimäärin (2.2 % / 0.6 %). (Ojamo 1996, 131-133)

Vuonna 2000 palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden osuus oli suurin, 21,3 %. Ammattijakaumassa erityisasiantuntijoiden osuus oli 18,9 % ja asiantuntijoiden sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuus kummankin 14,8 %. Vuonna 2010 palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuus oli edelleen kasvanut, 23,9 %. Erityisasiantuntijoiden osuus oli 19,8 % ja asiantuntijoiden 19 %. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuus oli laskenut, 10,8 %. (Ojamo 2005, 93; Ojamo 2014, 46)

Vuonna 2015 suurin ammattiryhmä olivat erityisasiantuntijat 23,6 %. Seuraavaksi tulivat palvelu- ja myyntityöntekijät 21,7 % ja asiantuntijat 18,9 %. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuus oli 7,6 %. (Ojamo 2018)

4. VAHVA TAHTOTILA JA LUOTTAMUS ITSEEN

Näkövammaisten Keskusliiton työllisyyspalvelun asiakkaista vähemmistö tarvitsi peruskuntoutusta. Usein käynti näönkuntoutuskeskuksessa riitti. Tämä johtui siitä, että asiakkaiden enemmistön muodostivat työssä jo olevat henkilöt, joiden näkökyky oli alentunut siinä määrin, että tarvittiin toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi ja siten työpaikan säilyttämiseksi.

Näkövammaisten ammattikoulu oli ratkaisevassa roolissa näkövammaisten työllistymisessä 1980-luvulla. Tietokonepohjainen apuvälinetekniikka muuttui koko ajan ja koska koulussa oli alan opetusta, siellä oli myös motiivia kulkea kehityksen mukana. Merkittävää oli, että ammattikoulun valmentavalla osastolla oli joustavat valmiudet ja kykyä tehdä työelämän vaatimukseen ja työllistyvän yksilöllisiin tarpeisiin mukautuvia kuntoutusohjelmia.

Näkövammaisten ammattikoulussa oli vuosien mittaan kerääntynyt työllistämisesaamista. Opettajat olivat tarvittaessa mukana oppilaiden työllistymisessä.

Oppilaitoksella, jossa oppilaita yhdistää vahva samaistumisen kokemus, on jo yhteisönä työllistymistä edistävä vaikutus. Yksi haastatelluista kertoo:

”Näkevien maailmassa ei haluttanut näyttää, että mulla on vaikeampaa kuin muilla. Yritin päästä kymppitulokseen aina vammasta huolimatta. Kyllä se aikamoista ponnistelua oli. Kun sitten menin Näkövammaisten ammattikouluun, niin se oli aivan suunnattoman voimaannuttava kokemus, että täällä on muitakin näkövammaisia. Autoimme toisiamme. Menin oppilaskuntatoimintaan mukaan. Että oli huikee voimaantumisen kokemus. Se oli aivan valtavan hienoo, kun mä sain eka kertaa kokea kuluneeksi hoettua sanaa vertaistuki. Elikkä oli muita, joilla oli vastaavia ongelmia ja niistä sai puhua ja olla auttamassa muita ratkaisemaan ongelmia ja samalla ratkomassa omia ongelmia.”

– ”Siihen aikaan atk-ala työllisti hyvin näkövammaisia. Työstä suoriutumisen suunnittelussa ja apuvälineiden sovittamisessa työllistyjä tarvitsi apua. Minua auttoi Näkövammaisten ammattikoulu, tarkkaan ottaen opettajani Heikki Lehtinen”, sanoo 24 vuotta suurta työnantajaa palvellut rouva.

Monesti työllistymisen polku on monivivahteinen ja vaatii näkövammaiselta lujaa tahtoa ja pitkäjännitteisyyttä.

Kennethin työllisyshistoria ei ole aivan tyypillinen. Hän on ollut 31 vuotta ”oikeissa töissä”, kuten hän itse asian ilmaisee. Hän aloitti Näkövammaisten keskusliitossa nuorisosihteerin viransijaisena. Sieltä hän siirtyi FSS:ään (Förbundet Finlands Svenska Synskadade rf) kolmeksi vuodeksi toimistotöihin. Hänellä oli kuitenkin intohimo päästä matkailualalle.

Hän pääsi Finnairille lipunkirjoituskurssille. ”Totesin, että suurin osa tiedosta on verkoissa. Minut ohjattiin liittoon työllisyssihteerin luo. Siitä alkoi meidän kaksi vuotta kestänyt yhteistyö.” Työllistyminen monine vaiheineen vie toisinaan paljon aikaa.

Kennethillä oli kova tahtotila työllistyä. Työllisyssihteerin oivalsi nopeasti, että tämän asiakkaan työllistyminen onnistuu, etenkin kun hänelle saatiin korkean tason tuki.

”Kennethin into matkailualalle juontaa lapsuuteen”, sanoo tässä haastattelussa mukana ollut Teuvo Ruponen. ”Kenneth oli vähän yli kymmenen, kun hän oli koululaisten ja vanhempien sopeutumisvalmennuskurssilla. Siellä sinä jo puhuit ja sinun isäsi puhui tästä. Jossain vaiheessa oli ajatus, että yrittäisit laivaan radistiksi.”

”Juu, niin oli”, vahvistaa Kenneth.

Kennethin työllistymisessä oli erikoista yhtiön pääjohtaja Gunnar Korhosen antama tuki. Korhonen (1918-2001) oli ennen pääjohtajaksi tuloaan toiminut sodan jälkeisinä vuosina kansanhuollossa ja myöhemmin sosiaali- ja terveysministerinä. Hänellä oli asioihin sosiaalinen ja ennakkoluuloton ote. Kun hän sai työllisyssihteeriltä vastauksen ”kyllä” esittämäänsä kysymykseen, selviytyykö sokea puheenaolevasta tehtävästä, niin hän antoi alaiselleen tehtäväksi toimia Kennethin ja Näkövammaisten ammattikoulun opettajien tukena. Viime mainitut suunnittelivat tehtävän edellyttämän apuvälinesovelluksen.

”Gunnar Korhonen oli aivan ihana ihminen”, muistelee Kenneth.

Kenneth pääsi ensin työharjoitteluun ja Kansaneläkelaitoksen kustantamalle työkokeilujaksolle. Kaikki meni hyvin ja Kenneth työllistyi Helsingin Mannerheimintien myyntiyksikköön. Kennethin menestymistä kuvaa, että työporukka valitsi hänet yksikkönsä luottamusmieheksi. Työ jatkui lähes kaksi vuosikymmentä vuoteen 2005 asti.

”Työ loppui kahdesta syystä. Ensin tuli apuvälineongelmia. Järjestelmään tuli muutoksia, joihin apuvälineitä ei ollut sovellettavissa”. Samoihin aikoihin myyntiyksikkö ulkoistettiin ja se siirtyi Kajaaniin. Eli vaikka ei olisi ollut apuvälineongelmia, niin Kajaaniin mua ei ois mikään saanut. Sit mulla kävi hirveän hyvä tuuri, olin kaks ja puoli vuotta Celia-kirjastossa Daisy-projektissa. Sen jälkeen Helsingin kaupungilla muutaman vuoden ja nyt viis vuotta työttömänä”, sanoo Kenneth.

Nyt Kenneth kertoo ”kasanneensa itsensä uudelleen”. Hänellä on työnhaku päällä. Edellinen työhaastattelu oli viikkoa ennen tätä kirjaa varten tehtyä haastattelua.

5. TYÖNANTAJAN TUKI TYÖSUHTEEN JATKUMISELLE

Työllisyyssihteeri oppi hyvin nopeasti, että työnantajan tuki on välttämätön ehto työsuhteen solmimiselle tai sen jatkumiselle. Jos sitä ei aidosti ole, työllistymisen edellytykset ovat heikot.

Katrin työllistyminen tapahtui helposti, koska työnantajan edustaja tuki työsuhteen jatkumista. Työpaikka vaihtui, mutta työnantaja pysyi samana. Myös työpaikan ilmapiiri oli näkövammautunutta työtoveria tukeva.

”Tulin tekemisiin Näkövammaisten keskusliiton työllisyyssihteerin kanssa vuonna 1987. Olin virkailijana kotikuntani postissa ja yllätyksekseni sain silmälääkäriltä tietää, että minulla on perinnöllinen retinitis silmäsairaus.

En ollut koskaan kuullutkaan tällaisesta. TAYS:n näkökeskuksen kuntoutusohjaajan ja silmälääkärin kanssa sovittiin sairausloma. Minulla oli vaikeuksia nähdä pieniä postimerkkejä ja laskukoneen nauhojen numeroita ym.

Näkövammaisten keskusliiton aluesihteerin kautta ja Kelan kustannuksella pääsin viiden päivän kuntoutuskartoitukseen Näkövammaisten keskusliittoon. Aluekonttorissa, jossa henkilöstöasiat hoidettiin, haluttiin varmuus, että jos työtä jatkan, se ei pahenna näkövammaani. Siinä vaiheessa sain avukseni työllisyyssihteerin. Mutta sairauslomaani vain jatkettiin ja lopulta se venyi vuodeksi.

Työllistyminen oli minulle hyvin tärkeä asia, sillä minulla oli kaksi pientä lasta huollettavana. Siis työllisyyssihteerin selvä apu ja innostava ja määrätietoinen selvitys postialuekonttorissa, oli tosi hyvä. En varmaankaan olisi osannut vaatia jatkoa työssä pysymisessä, kun näkövammaisista ei ollut mitään tietoa siellä ja yleensä näistä työrajoitteisten asioista.

Muistan hyvin, kun työllisyyssihteerin järjestämässä palaverissa postialuekonttorissa ehdotettiin, että jäisin eläkkeelle, mutta en minä halunnut. Työllisyyssihteeri ja aluekonttorin henkilöstöstä vastaava olivat minun tukenani. Työllisyyssihteeri todisti jokaisen työvaiheen osalta, että mikään ei estä minun työllistymistäni. Joitakin työtehtäviä vaihdettiin toisten kanssa. Työllisyyssihteeri neuvotteli minulle työrajoitteisen viran, jossa

palkan maksoi valtiokonttori. Sain olla kaksi vuotta aluekonttorissa töissä, tein monia taustahommia konttorihenkilöstön kanssa, sain Kelalta tietokoneen ruudun alle liikuteltavan valollisen telineen, johon luettavat paperit sain laittaa. Silloin näin vielä lukea hyvällä valolla.

Vuonna 1990 postialuekonttorit purettiin, organisaatiomuutos tuli ja minä sain, kuten monet muutkin siirron Tampereelle. Minut sijoitettiin postituspalveluun. Alussa minulla oli vielä se työrajoitteisen virka, mutta sitten se vaihtui ihan normaaliin virkaan ja lopulta työsuhteiseksi, kuten kaikki niissä postin muutoksissa tapahtui.

Vuonna 1995 minä jäin osatyökyvyttömyyseläkkeelle, sain tehdä kaksi viikkoa töitä ja kaksi viikkoa olin eläkkeellä. Vammaistuki tuli, eli rahallisesti en juurikaan hävinnyt. Työterveyslääkäri oli postituspalvelun alussa jo kirjoittanut paperin, että joitain töitä ei vaadita minulta. Työ oli muuten sopivaa, koska fyysisesti jaksoin ja pystyin painavia lehtiä ja nippuja ja paketteja nostelemaan ja syöttämään koneelle. Tein siis Postin palveluksessa töitä vuoteen 2001 asti, jolloin se postituspalvelu yhdistettiin toisen firman kanssa ja sijaintipaikkakin muuttui.

Itse halusin silloin hakea täyttä työkyvyttömyyseläkettä. Kaikki asiat menivät siis kannaltani hyvin. Mielestäni postin osa-aikainen virka vuonna 1983 oli minulle hyvä alku. Silloin kaksi lastani olivat pieniä ja postissa sain olla työssä vaikkakin kevennetysti eläkkeeseen asti.” (Katri)

Katri kokee, että työsuhteen jatkuminen näkövammautumisen jälkeen oli hänen elämälleen todella tärkeä asia. Hänen on vaikea kuvitella elämäänsä kahden pienen lapsen kanssa ilman työtä.

– ”Nyt mä oon eläkkeellä ja mä oon kuutta lastenlastani hoitanut aika paljon. Ei oo semmoista, että olis ollut tekemisen pulaa (naurahdus).”

Eeva näkövammautui opettajan tehtävässä. Peruskoulun, lukion, erityiskoulujen ja aikuiskoulutusyksiköiden opettajina näkövammat ovat toimineet pitkään. Ensimmäiset opettajat tiedetään ainakin jo 1950-luvulta. Opettajan tehtävässä näkövammautuneen ei silti välttämättä ole helppo jatkaa työssään. Vammautunut itse ei ole selvillä apuvälineistä ja tekniikoista, joiden avulla työssä pärjätä, puhumattakaan että kouluympäristöissä asia tiedettäisiin.

”Olen koulutukseltani filosofian maisteri. Näkövammauduin 1980-luvun alkuvuosina. Olin silloin kansalaisopiston opettaja. Tiesin ottaa yhteyttä Näkövammatien keskusliittoon. Työllisyyssihteeri saapui opistolle keskustelemaan minun ja esimiesteni kanssa. Pääsin Näkövammatien keskusliiton apuvälineohjauksen piiriin ja kykenin jatkamaan opettajana. Työllisyyssihteerin apu oli silloisessa elämäntilanteessa minulle erittäin tärkeä. Mieheni oli sydänleikkausjonossa ja perheessä oli kolme kalliissa iässä olevaa koululaista.

Minun työpaikalla suhtautuminen oli myönteistä. Rehtori sanoi, että vaikka sinulta on näkö lähes mennyt, niin ei sinun ammattitaito ole minnekään kadonnut. Minä etenin vararehtoriksi.

90-luvulla opisto lakkautettiin. Toimin sen jälkeen tuntiopettajana yliopiston kielikeskuksessa. Olin työmarkkinoilla muiden näkövammatien tarjoaman vertaistuen ansiosta 60-vuotiaaksi. Nyt olen eläkkeellä.

Siinä vaiheessa, kun opistoa lakkautettiin, vähennettiin opettajia vaiheittain. Minäkin kuulin viereltäni keskustelua, jossa ihmeteltiin, että jos henkilöllä olisi joku syy päästä eläkkeelle, niin ”en minä täällä enää olisi”. Tuollainen puhe tuntui ikävältä. Siitä seurasi, että en minä vähään aikaan käynyt kahvilla työkavereiden kanssa. Minua potutti tuollainen asenne.

Olen sitä mieltä, että kaikkein tärkeintä työssä on, että siitä tykkää.” (Eeva)

Kaikki työntekijät kohtaavat työssään ongelmia. Näkövammaisella ne voivat olla myös vamman aiheuttamasta toiminnallisesta haitasta ja sen kompensoimisesta aiheutuvia, siis muista kuin itse työstä johtuvia. Joskus ongelmien selvitys saattaa olla lähes ylivoimaista. Eevan kertomaan esimerkkiin samaistuvat useat. Hän kertoo:

”Opisto jälkeen olin muutamassa työpaikassa. Ainoa paikka, minne hakeutuessani sanoin olevani näkövammaisen, on yliopisto. Siellä sanottiin heti, että totta kai sinä voit täällä olla töissä. Tosin minut valinnut johtokunta koostui melkein kokonaan minun entisistä proffista ja opiskelukavereista. Talon puolesta oli kaikki koneet. Kielikeskus on valtavan suuri. Siellä pysty hommat hoitelemaan. Ei minulle tullut mieleenkään pyytää ketään minun töitä tekemään.

Ensimmäinen apuväline, jota minä hain, oli tietokoneen suurennusohjelma. Minun piti vararehtorina seurata taloutta tietokoneesta. Se oli todella hankalaa. Oli olemassa suurennusohjelma nimeltään Iso tai joku... Sen minä olisin heti saanut. Mutta Näkövammaisten liiton Kelalle antaman lausunnon mukaan, minun pitää ehdottomasti saada Zoomtext, Zoom. Kesti vuoden, ennen kuin Kela suostui siihen. Sinä aikana minä tavallaan niinku... sit se lakkasi sen tarve, enkä minä ollut siellä enää töissä... Zoom olisi edellyttänyt, että koko työpaikan olisi pitänyt vaihtaa tietokonejärjestelmää... Sain kuulla, että lausunnonantajan kaveri omisti firman, joka Zoom-ohjelmia valtakuntaan toi.

Olin kerran koulutettavana apuvälineen käyttöön, erään toisen henkilön kanssa. Minä hankin työpaikalta kuukauden virkavapaata ja hankin itselleni sijaisen. Meidän piti saada atk-koulutusta. Kaksi viikkoa meni, sama ihminen koulutti, joka oli sen lausunnon Kelalle kirjoittanut. Kahden viikon päästä se sanoi, että voitte lähteä kotiin. Hänellä ei ole enempää opetettavaa. Kuinka minä voin mennä työpaikalle, johon minä olen virallisesti hankkinut sijaisen ja virkavapaata saanut. Ei se nyt tällä tavalla avoimilla työmarkkinoilla tapahdu.” (Eeva)

Eevan tarina osoittaa, miten tärkeää on, että ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen prosessia ohjaa ja koordinoi keskitetysti jokin henkilö. Tämän tehtävän 1980-luvulla otti vastuulleen liiton työllisyssihteeri. Se oli välttämätöntä.

Toisinaan koordinoititehtävä kävi erityisen vaikeaksi. Eevan kokemus on 1990-luvulta. Se kertoo, että koordinoititehtävän kehittäminen on ollut vielä tuossa vaiheessa ajankohtainen. Näkövammaisen työllistymisprosessissa on usein monia tahoja, joilla on jopa toisistaan poikkeava motiivi.

”Hän (yo. atk-kouluttaja) ilmeisesti kuvitteli, että me huviksemme harjoittelemme. Me valitimme siitä. Olemme kuulleet, että tätä ihmistä ei ole enää käytetty asiakkaiden palvelemiseen.

Kun lähdin opistolta, olin silmäklinikalla käymässä. Minä kysyin silmälääkäreiltä, voinko minä saada kuntoutusta Näkövammaisten keskusliitosta, niin he vaan tuhahtelivat, että ei

siellä mitään opi. Siellä oli hyvin halveksiva ja ylimielinen suhtautuminen Näkövammaisten keskusliittoon.

Kun opistoa ajettiin alas, toivottiin, että jokainen olisi vuoronperään sapattivapaalla. Näin säästettäisiin palkkakustannuksissa. No, minä sain tietää, että Arla (entinen Näkövammaisten ammattikoulu) on järjestämässä kurssia tiedottamisesta. Soitin sinne ja minulle sanottiin, että ilman muuta olet tervetullut. Ajattelin, että on hyvä jos minulla on monenlaista koulutusta. Tämä tapahtui keväällä. Minä järjestin koko loppuvuoden virkavapaata ja itselleni sijaisen.

Kaksi viikkoa ennen, kun kurssin piti alkaa, minä soitin Arlaan, kun sieltä ei ollut kuulunut mitään. Minulle kerrottiin, että minä en ole päässytäkään kurssille. Kukaan ei ollut vaivautunut ilmoittamaan siitä minulle. Jo minä kimmastuin. Ei minun työnantaja tietenkään voinut noin vain minua takaisin ottaa.

Onnekseni näin ilmoituksen, että kielikeskus etsii ruotsinkielen opettajaa Helsingin yliopistolla. Siellä olin koko sen vuoden täyspäiväisenä lehtorin sijaisena. Siitä alkaen olin kaksi päivää viikosta yliopistolla ja loput opistolla. Oli pakko saada rahaa. Mies oli sydänsairas ja lapset lukiolaisia.

Yliopistolla tarvitsin lukutelevision apua. Soittelin kirjastoihin. Vantaan Tikkurilasta löytyi. Se löytyi jostain kaapista, oli ollut siellä neljä vuotta. Kukaan ei ollut sitä käyttänyt. Minä rupesin sitä käyttämään, mutta kun lukutelevisio oli vihdoin nostettu esiin, siitä tuli niin suosittu, että minunkin piti viikkokausia jonottaa, ennen kun pääsin sen ääreen.

Kyllä minun on pitänyt olla hirveen aktiivinen.

Kun ei ne tytöt siellä silmäklinikalla ymmärrä. Ne sanoi, että me annamme sinulle apuvälineen, jotta minä voin katsoa onko postissa tullut pakettikortti tai joulukortti. Ilmeisesti ne ajatteli, että näkövammaisen ei tarvitse lukea muuta. Nyt kun olen jo eläkkeellä, pyrin itse ostamaan apuvälineeni. On nöyryyttävää rukoilla virkamiehiä ja tulla sitten hylätyksi.” (Eeva)

6. TUKEA TARVITSEVIA NÄKÖVAMMAISIA ON PALJON

Makeisvalmistaja Panda sijaitsee Vaajakoskella Jyväskylässä. Nykyisin yrityksen nimi googlen mukaan on Orkla Confectionery & Snacks. Aila oli työskennellyt Pandalla lähes kolmekymmentä vuotta. Yhtiö oli uudistamassa laitteita. Myös Ailan työympäristössä tapahtuisi muutoksia. Ailaa huolestutti. Hän oli sokea, eikä uusien asioiden oppiminen välttämättä luonnistuisi. Hän soitti Näkövammaisten keskusliittoon työllisyssihteerille.

Työllisyssihteerä otti yhteyttä tehtaan johtoon ja työsuojeluorganisaatioon. Tehtiin ammattianalyysi muuttuvista tehtävistä. Erytystä huomiota kiinnitettiin Ailan mahdollisuuteen liikkua tehdassalissa itsenäisesti. Työväki oli jo vuosia sitten oppinut pitämään käytävät vapaina yllättävistä esteistä. Ailan mielestä hän oppisi helposti kulkemaan uudesta paikasta kulkevaa käytävää. ”Työkaverit kyllä aluksi opastavat”, hän sanoi. Työnjohdon mielestä Aila oppii kyllä vaivatta uuden koneen käytön.

Ailan työsuhteen säilyminen ratkesi yhdellä työllisyssihteerin käynnillä. Pandan tehtaan johto oli tyytyväinen, että Aila voi jatkaa työssä. Erityisen tyytyväinen oli Aila itse. Viisikymppisestä Ailasta oli tuntunut kauhealta ajatus eläkkeelle joutumisesta.

Koko päivän kestäneen palaverin päätteeksi työterveyslääkäri kysyi, miten paljon näkövammaisia on työelämässä.

–”Muutamia tuhansia. Käydessäni eri puolilla maata työpaikoilla, olen nähnyt melko usein heikkonäköisiä työntekijöitä”, työllisyssihteerin vastasi. ”Ailan kaltaisia sokeita, jotka eivät ole Näkövammaisten keskusliiton asiakkaina, olen tavannut vain muutaman.”

–”Miten näkee, että henkilö on heikkonäköinen?”

–”Liiton kuntoutustyöntekijän silmä on oppinut heidät näkemään. Pandan tehdassalin kaltaisessa työpaikassa heikkonäköisen tunnistaa varovaisesta liikkumisesta, siitä että henkilö hakee katseellaan kohdetta...”

–”On meilläkin kävellä köpöttäviä”, keskeytti työterveyshoitaja.

Myöhemmin työterveyshuolto poimi tehtaan työntekijöistä seitsemän henkilöä, joilla oli alentunut näkökyky. Jokainen sai apua tilanteeseensa. Kaksi kävi liitossa näönkuntoutuskeskuksessa ja muut optikolla ja silmälääkärillä. Yhden tai kahden työpisteessä lisättiin valaistusta tai kohdennettiin sitä toisella tavalla.

Onnistuneen päivän päätteeksi työllisyssihteerin sai tehtaan johdolta kotiin viemiseksi kaksi muovikassillista suklaata ja makeisia. Toinen kassillinen kotiin, toinen liiton kuntoutusosastolle.

Puolustusvoimien rekisteri apuun

Näkövammaisten keskusliiton kenttätyöntekijät tiesivät, että liitto ei tavoita kaikkia työiässä olevia näkövammaisia. Sokeat ohjautuivat lähes väistämättä liiton palvelujen piiriin. Pandalla työskennellyt Aila oli poikkeus. Hän oli vain Näkövammaisten kirjaston asiakas. Paljastui, että heikkonäköisistä enemmistö pärjäsikin työssä näkövammaisten kuntoutusjärjestelmien ulkopuolella, toiset paremmin toiset huonommin. Oli arvattavissa, että monet joutuivat ennen aikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle vain siksi, että ei ollut tietoa näkövammaisten kuntoutusmenetelmistä.

Vuoden 1985 alussa Näkövammaisten keskusliitto kertoi esitteissään, että maassa oli 40 000 näkövammaista, joista työikäisiä 10 000. Mutta liiton jäsenyhdistyksissä jäseniä oli 5 500 ja kuntoutuskeskuksen eri kortistossa yhteensä 8 000.

Tämän täsmällisempiä tietoja ei ollut. Avuksi löytyi Pääesikunnan tilasto. Pääesikunnassa autettiin mielellään ja vuoden 1982 kutsuntarekisteristä työllisyssihteerin poimi näkövammaisten lukumäärät ja laski sen pohjalta työikäisten näkövammaisten lukumäärät.

Vuonna 1982 kutsuntaikäluokasta vapautettiin varusmiespalveluksesta 86 henkilöä eli 0,22 % näkövammaisuuden (tautil. 379) vuoksi. Kun luku kerrotaan kahdella, jotta naiset saadaan mukaan, tilaston mukaan vuoden 1982 kutsuntaikäluokassa oli 172 heikkonäköistä henkilöä.

Kymmenessä ikäluokassa siis 1 720 henkilöä sekä lisäksi kutsuntaiän jälkeen näkövammautuneet, kahdessakymmenessä ikäluokassa 3 440 henkilöä, jne.

Kutsuntarekisteristä ilmeni lisäksi, että vuoden 1982 kutsunnoissa silmäsairautta sairastavia, joita ei vapautettu palveluksesta oli seuraavasti:

-heikkonäköisiä (tautil. 379) 80 henkilöä, lisätynä naisilla, 160 henkilöä
-tautiluokkaan 377 (verkkokalvon ja näköhermon taudit, värisokeus, väriheikkous, hämäräsokeus) kuuluvia oli 488 henkilöä, lisätynä naisilla, 976 henkilöä.

Rosenlewin Porin tehtaalla työterveyslääkäri ja -henkilöstö suhtautui erittäin myönteisesti työntekijöiden hyvinvointiin. Porin tehtailla työllisyys sihteeri kävi vähintään kymmenen kertaa. Siellä työntekijöistä peräti 0,6 % kohdalla tehtiin näkövammaisuuden vuoksi tehtäväkuvamuutoksia ja työolosuhdejärjestelyjä.

Näkövammaisten keskusliiton yhteiskunnallinen vastuu koski huomattavasti suurempaa ryhmää kuin mitä jäsen- ja kuntoutusrekisterit kertoivat. Esimerkiksi Maatalousyrittäjien eläkelaitos oli myöntänyt työkyvyttömyyseläkkeitä näkövammaisten perusteella 1 020 henkilölle. Liiton aluesihteerien kortistoissa heitä oli 206.

Liiton sopeutumisvalmennuskurssiosaston asiakkaista 5 % oli työiässä olevia henkilöitä, jotka olivat edelleen työssä tai jotka suunnittelivat työllistyvänsä.

Näiden lukujen perusteella oli pääteltävissä, että työikäisiä näkövammaisia oli paljon ja heitä työskenteli lähes kaikissa ammateissa. Koko ajatusrakennelma kääntyi toisinpäin. Ei enää puhuttu näkövammaisille soveltuvista ammateista, vaan kysyttiin miksi muka se ja se ammatti ei sovi näkövammaiselle. Ajattelutavan muutos rohkaisi etenkin nuoria suuntaamaan rohkeasti eteenpäin.

Työllistämistoiminnan työsarka oli huomattava. Sitä edistämään muodostui epävirallinen verkosto, jossa liitosta oli kuntoutusjohtaja ja työllisyys sihteeri, Näkövammaisten ammattikoulusta rehtori ja apulaisrehtori sekä muutama opettaja.

7. NÄKÖVAMMAISTEN PERUSTAITOJEN HALLINTA VÄLTTÄMÄTÖNTÄ

Työllisyystoimintaa ei voinut kaiken edellä kerrotun jälkeen enää ajatella pelkästään työllistämisen näkökulmasta. Piti ajatella koko kuntoutumisen ketjua, sosiaalisesta ja lääkinnällisestä kuntoutuksesta ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen jälkeiseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Työllisyys sihteeristä tuli omien asiakkaiden kohdalla kuntoutusprosessin koordinaattori; oli varmistettava, että jokainen kuntoutuksen ketju toteutuu ajallaan ja sovittujen tarpeiden mukaisesti.

Kerran työllisyys sihteerin luokse saapui yli kolmekymmentävuotias sokea rouva. Hän oli juuri valmistunut lisensiaatiksi. Hänellä oli hyvä ajatus työllistymisestä. Rouva oli käynyt koulunsa ja opiskellut integroidusti ja hän ei ollut osallistunut mihinkään liiton tai muun näkövammaisyhteisön toimintaan ja kuntoutukseen. Hänelle oli poikkeuksellisen vahva maneerit. Tuolilla istuessaan hänen koko ylävartalonsa heijasi ylös alas polviin saakka. Ei voinut ajatellakaan, että henkilö olisi tuon tapansa vuoksi voinut työllistyä avoimille työmarkkinoille.

Työllisyys sihteerin oli pakko olla realistinen ja sen mukaisesti suorapuheinen. Oli asiakkaita, jotka loukkaantuivat työllisyys sihteerin. Sittemmin he yleensä ymmärsivät työllisyys sihteerin suorapuheisuuden. Myös rouva loukkaantui. Hän ei ymmärtänyt palautetta. Ehkei hänelle milloinkaan kukaan ollut sanonut siitä.

Työllisyssihteeri teki rouvalle työllistymissuunnitelman. Se alkoi valmentavalla jaksolla Näkövammaisten ammattikoulussa. Tämä oli hänelle ensi alkuun liikaa. Opiskella ensin liseniaatiksi ja mennä sen jälkeen valmentavalle osastolle opettelemaan näkövammaistaitoja! Muutaman päivän päästä hän soitti, kertoi ajatelleensa asiaa ja suostui suunnitelmaan. Näkövammaisten ammattikoulussa rouva sijoitettiin valmentavalla osastolle ja hänelle tehtiin yksilöllinen opetussuunnitelma. Vuoden kestäneen kuntoutusjakson jälkeen hän työllistyi. Rouvan ammatillinen ura eteni hienosti ja tiettävästi hän on edelleen itselleen mieleisessä koulutustaan vastaavassa tehtävässä (tai jäänyt juuri eläkkeelle).

8. OMA-ALOITTEISUUS, ROHKEUS JA UUDEN OPPIMINEN

On mielenkiintoista palata vuoteen 1989. Tuolloin Työministeriön oppaassa ilmestyneen Näkövammaiset työelämän muutosprosessissa -tekstin (Onnela, Särkelä) mukaan:

”Ammattitaidon oppiminen ja hallitseminen ei näkövammaiselle ole pulma silloin kun ammatinvalinta on tehty henkilön edellytyksiä vastaavaksi. Kokemuksesta tiedetään, että näkövammaisen sijoittuminen avoimille työmarkkinoille edellyttää useimmiten paitsi ammatillista koulutusta myös työammatillisten taitojen hallitsemista. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi konekirjoittajien kohdalla sitä, että henkilö hallitsee varsinaisen konekirjoituksen lisäksi tarvittavan latinankielisen ja diagnoosisanaston hakeutuessaan sairaalakonekirjoittajaksi. Näkövammaisten ammattikoulussa annetaan työammatilliset taidot myös niille näkövammaisille työnhakijoille, jotka ovat valmistuneet muista oppilaitoksista tai myös korkeakouluista.”

Oivallus työammatillisista taidoista oli syntynyt Näkövammaisten ammattikoulussa. Työammatillisella taidolla tarkoitettiin sitä, että ammattikoulu etsi esimerkiksi litteroijaksi opiskelevalle työpaikan. Kun tiedettiin, että litteroija tulee sijoittumaan sairaalaan, hänelle opetettiin lääketieteen latinan sanasto. Näkövammaisen litteroija oli heti valmis työhön, ilman että työnantajan piti opastaa tai jatkokouluttaa. Työammatillisten taitojen ansiosta moni näkövammaisen oli hakemaansa työhön osaavampi kuin muut hakijat.

Oppaan teksti jatkuu: ”Periaatteessa näkövammaiset omaksuvat myös jatko- ja täydennyskoulutuksessa tai varsinaisessa työssä saatavan uuden tiedon. Käytännössä tilanne on pulmallisempi, koska jatko- ja täydennyskoulutus tapahtuu monesti lyhyillä kursseilla tai teemakokouksissa, joissa käytettävä tukimateriaali toimitetaan osanottajille vasta paikan päällä. Näkövammaiset eivät tätä materiaalia kykene hyödyntämään ennen kuin se muokataan soveltuvaan muotoon; pistekirjoitukseksi, äänitteeksi tai isokirjoitukseksi. Tekninen kehitys tuonee tältä osin parannusta lähivuosina.”

Merja on helsinkiläinen verosihteeri. Hän kävi Kuopion sokeainkoulun eli kouluajan ”olin suojatussa sokeain maailmassa”, kuten hän itse sanoo. ”Sieltä siirryin puhelunvälittäjäoppiin Näkövammaisten ammattikouluun, jossa suoritin myös keskikoulun oppimäärän. Se oli huippua silloin, kun peruskouluun oltiin vasta siirtymässä.”

”Huomasin, että hyvän muistini ansiosta opiskelu oli minulle helppoa. Siirryin silti työmarkkinoille, koska 70-luvulla oli hyvin tarjolla puhelunvälittäjän paikkoja. Sai jopa valita. Huomasin kuitenkin, että puhelunvälitys on aika yksitoikkoista ja teknistä työtä. Siinä ei saa asiakkaaseen kontaktia. Päätin, että minä opiskelen lisää, koska se ei tuottanut

minulle tuskaa. Menin iltalukioon eli siirryin opiskelemaan näkevien joukkoon. Suoritin ylioppilastutkinnon. Ei minulla avustajia ollut eikä mitään sellaista. Ei siihen maailmanaikaan luokka-avustajia tarvittu, koska pystyin tukeutumaan siihen ryhmään.

Sitten olin valinnan edessä. Mitä tehdä? Liiton työllisyssihteerin ansiosta työ löytyi oman työpaikan hallinnosta. Työnantaja päätti kouluttaa minut uuteen tehtävään puhelinneuvontaan. Koulutus oli vieriovetusta eli duunikaverit opettivat minua käytännössä. Minä kuuntelin, kun kollegat neuvoivat asiakkaita eli minä sain kuulla asiakkaiden kysymykset ja sen miten kollegat vastasivat heille.

Seuraavaksi minua tietysti kiinnosti, mitä vaaditaan, että pystyy etenemään siinä työssä. Minä olen kunnianhimoinen ihminen. Niin minä sitten työnantajan tukemana suoritin vero-oikeuden opintoja Tampereen yliopistossa. Työnantaja maksoi puolet kustannuksista ja antoi vapaata. En suorittanut mitään varsinaista tutkintoa, vaan tarpeelliset henkilöverotuksen perusopinnot eli cum lauden verran. Oli siinä tietenkin aina etukäteisselvittelyjä, mutta... kuitenkin se yliopistoympäristö... oli siellä näkövammaisia ollut ennen minua. Oli siellä valmiudet kohtuulliseen mukautukseen.” (Merja)

Haastattelija: ”Kun suoritat Tampereen yliopistossa vero-oikeuden opintoja, niin oliko sinulla avustajia, siirrettiinkö kirjoja ja muuta tekstejä pistekirjoitukselle tai äänitteiksi, vai miten... Aivan omatoimisestiko sinä siellä kävit?”

”Niin. Näkövammaisten liitossa oli vapaaehtoislukupalvelu ja sen avulla minä kuuntelin kirjat nauhalta. Oli runsaasti materiaalia, käsikirjoja ja ohjeita. Kaikki oli siihen aikaan pelkästään paperilla, joiden ulkopuolella minä tietysti olin.

Oli minulla tietysti Sokeainkoulun ja ammattikoulun ympäristössä saadut hyvät tekniset taidot, sokeain tekniset taidot. Minä pystyin käyttämään Optaconia (laite, joka nostaa kirjaimet alkuperäisessä muodossa sormin luettavaksi) ja minulle kehitettiin mikrotietokonelaitteisto, johon sain ammattikoulun opettaja Esko Ruuskasen kehittämän pistenäytön prototyypin. Ruuskanen oli henkilö, joka teki vaikka viikonvaihteen työtä keksiäkseen ratkaisun. Myös apulaisrehtori Jouni Onnela kävi työpaikallani.”

”Näin tiedot tulivat sinun ulottuville?”

”Niin. Minä kokosin jatkuvasti tietoja mikrotietokoneelle. Minä harrastin hirveen paljon sitä. Minä luin Optaconilla painettuja tekstejä ja kirjoitin itselleni tiedostoja. Lisäksi tukeuduin muistiini.” (Merja)

Merja kertoo anekdootin vaiheesta, kun hän siirtyi puhelinvaihteesta puhelinneuvontaan. ”Osastopäällikkö oli kertonut osastollaan, että Merja siirtyy sinne yhdeksi neuvojaksi. Minä en ollut paikalla, mutta tietysti duunikaverit kertoivat. Eräs kokenut verottaja oli sanonut: Onko tämä niin halpa-arvoista työtä, että tätä joku sokeakin voi tehdä. Sitten teimme paljon yhteistyötä ja meistä tuli hyvät kaverit.”

Merja sulautui helposti osaksi työyhteisöä ja sen kulttuuria.

”Liityin heti ammattiyhdistykseen, joka oli siellä vireä. Ja kun en ole syrjäänvetäytyvää tyyppiä, niin minä pyörin siellä mukana. Kyllä minua myös kummeksuttiin. Välillä tuli huvittavia kommentteja ja sattumia, suurin osa kuitenkin humoristisia.”

”Oliko loukkaavia kommentteja?”

”Kyllä niitä tietysti tulee.”

”Suurella työyhteisössä oma aktiivisuus on tärkeää, tulee tietää mitä itse pystyy tekemään ja pystyy näyttämään oman ammattitaitonsa. Sillä kyllä etenee. Aktiivisuus ei

tietenkään saa olla syrjäyttävää, vaan sen pitää olla sosiaalista aktiivisuutta. Minä olen pystynyt vaihtamaan työtehtäviä hallinnon sisällä.

Stressiä pitää sietää.

Olen monelle myös sanonut, että ei voi olla liian herkkähipiäinen. Eikä pidä etenkin antautua itkemään. Kyllä suuri työyhteisö on asettanut minullekin teknisiä haasteita, esimerkiksi ruokalassa. Muistan ensimmäisen työpäivän, olin 20-vuotias. Kauhean kivaa keskuksen porukka oli, nuoria naisia, ja nuori oli esimieskin. Ensimmäisenä päivänä pomo lähti minun kanssa syömään. Pomo esitteli minut emännälle: Tässä on meidän uusi työntekijä, Merja, hän ei näe yhtään. Että kun Merja tulee yksin syömään, niin voitteko te auttaa.

”Ei me täällä ketään ehditä auttamaan”, tokaisi emäntä ja jatkoi: ”Jos olette tuollaisen töihin ottaneet, niin hoitakaa itse.” Minun pomo suuttui hirveästi. Se piti sellaisen saarnan, että emäntä ei puhunut mitään. Kyllä minä alusta lähtien menin sinne yksin ja selvisin. Otin ruokailuvälineet, tarjottimen ja muuta.

Verotus on ryhmätyötä. On ryhmiä, jotka tekevät verotuksen jotain osa-alueita. En minä kaikkea voinut näkövammaani vuoksi tehdä, esimerkiksi ottaa vastaan postia ja jakaa se osaston ihmisille. Minä tunsin, tunnollisena ihmisenä, pientä vajavuutta. Minä halusin vastavuoroisesti tehdä sellaisia työtehtäviä, jotka olivat vastenmielisiä toisille. Minä halusin tällä tavalla tasata työt. Sellaista peliäkin työelämä näkövammaiselle on.

Minulla oli omat vahvuuteni, jotka minä tiesin. Ne ovat hyvää kauppatavaraa. Minä olen erittäin kokenut puhelinpalvelija. Ja suurin osa inhoaa sitä. Minulle se on ihan luontevaa. (Naurua) Minulla se nyt on ihan sama, missä minä lärpätän, kova kun olen puhumaan.” (Naurua)

Minä olen hyvä kirjoittamaan. Minä kirjoitin meidän ryhmäpalaverien pöytäkirjat. Koska minun pomoni oli huono kirjoittamaan, minä tarjouduin siihen. Silloin verohallinto ei tarjonnut kannettavia tietokoneita. Minä sain sellaisen apuvälineeksi Kelalta. Sillä minä pöytäkirjat kirjoitin.

Itse pitää olla aktiivinen, toistaa Merja. ”Hallinnossa uudistetaan tasaisin väliajoin tietokoneet ja systeemit. Aina joutuu viilaamaan apuvälineet ja ohjelmat. Pitää hankkia tietoa, mistä löytyy ihminen, joka hallitsee tietoympäristöt. Jatkuvasti on tehtävä hakemuksia uusista apuvälineistä. Minulla on se etu, että työnantaja on luottanut minuun. ”Tee itse lausunnot hakemuksiisi apuväline tarpeista, niin minä sipaisen nimen alle”, sanoi pomoni aina.

Suuri ongelma on, että ei itse välttämättä tiedä millaiset apuvälineet olisi parhaat ja neuvoja ei tahdo mistään saada.” (Merja)

Sattumallakin voi olla osuutensa.

”Joskus käy uskomaton tuuri. Meillä verohallinnossakin karsitaan kuluja. Päätettiin luopua hyvästä tietokoneohjelmasta, jota minä käytin, ja kaikki käyttivät. Otettiin ohjelma, josta ei tarvitse maksaa lisenssejä. Se ei toiminut lainkaan minun apuvälineiden kanssa. Minulla oli hirveä huoli, ei sitä pystynyt kukaan... Näkövammaisten liiton... tai mikään näistä. Sitten nousi hirveä viestienvaihto, että miksi on hankittu uusi ja mikä tämä tämmöinen... Yhtäkkiä tuli tietokonepuolen ihminen, joku konsultti saakeli tuli. Ja sano, että no ei mun auttanut kun tulla katsomaan. Ikään se ei ollut sokeaa tavannut. Se asettui minun tietokoneen ääreen. Se oli niin hemmetin kyvykäs ihminen, että se oivalsi heti mitä pitää

tapahtua. Se soitti Näkövammaisten liiton tiedonhallintapalveluun ja puhui puolitoista tuntia. Ja minun ohjelmani toimi. Hän oli aivan ulkopuolinen! Ja se toimii edelleen.” (Merja)
 ”Sinulla kävi enkeli kylässä.” (Eveliina)

9. LYHYT KESKUSTELU HENKILÖKOHTAISESTA AVUSTAJASTA

”Minua on huolestuttanut, ihan näiden meidän käymien keskustelualueiden ympärillä, että miten huonosti meidän nuoret ihmiset ovat kuntoutuneet. Onko se suuri henkilökohtaisten avustajien määrä, mikä tekee tarpeettomaksi kaiken meidän tekemän perusraatamisen vammasta aiheutuvien haittojen eliminoimiseksi. Kun haetaan avustajaa työpaikoille, niin esimerkiksi ruokalassa käynti, mikä oli minulle aivan itsestään selvää.” (Merja)

”Avustajan palkka on kymmenen euroa tunti ja niillä on harvoin hyvää koulutusta. Tosilla on jopa nurja asenne vammaisia kohtaan. Munkin ensimmäinen avustaja oli sellainen et sen tärkein lause oli, että ”ei kuulu avustajan tehtäviin”. Mä sanoin, että palvelusuunnitelmassa, minkä mukaan sut on palkattu, niin nää oli ensimmäisenä. Ei mulle ole mitään näytetty, se sanoi. Tää nykyinen on semmonen, että mä en käsitä millä se ihminen elää. Se on yksinhuoltajaäiti kahden lapsen kanssa, niin sillä palkalla, niin fiksu ihminen. Et mä vaan sydän syrjällä odotan, että se löytää tasoonsa vastaavan ammatin.” (Eeva)

”On työtehtäviä, joita minä en voi tehdä, esimerkiksi valtiolla pitää joka päivä täyttää ajankäyttölomake viidentoista minuutin tarkkuudella. Mutta ei siinä olisi mitään järkeä, että avustaja tulisi tekemään vaikka puoleksi tunniksi vain sen takia, että täytyy täyttää se ajankäyttö. Pomo on ottanut ne tehtävät. Minä kirjoitan sähköpostilla ja hän sipaisee ne sinne koodien taakse.” (Merja)

”Minun mielestä ongelma avustajassa on, että miten se solahtaa siihen yhteisöön... Ja toinen asia, että joka tapauksessa avustajalle jää ainakin työkäytössä tyhjäkäyntihetkiä... On aika tarkkaan mietittävä, et milloin sä oikeesti haluat avustajan, että on niinku älyllistä tekemistä edes pääsääntöisesti. Se vaatii aikamoisen organisoinnin.” (Paavo)

”Tämäkin on yksilöllinen kysymys, että kuka käyttää avustajaa niin vapaa-aikana kuin työssä. Mä oon pyrkinyt kaihtamaan... tai kaihtamaan on väärä sana... Mä oon päässyt yhteisöihin ja sosiaaliin kontakteihin sitä kautta, että olen yrittänyt toisten avulla löytää ratkaisuja niin, että pystyn itse toimimaan. Että ei tarvi sitä avustajaa. Siinä kun on, et jos siinä on ihminen välissä, niin se saattaa toimia tulppana sille... Se voi olla yks syy siihen, että monet nuoret saattaa olla ns. uusavuttomia... ne ei tavallaan oo integroituneet siihen koulu... tai omaan luokkaansa ja ryhmäänsä. Ne ei joudu tekeen sitä duunia, että ne tutustuu toisiin opiskelijoihin tai koululaisiin, koska avustaja on se jonka kanssa se kommunikoi...” (Eveliina)

”Mä olin kerran vetämässä erilaista koulupäivää täällä liitossa. Ne oli näkövammaisia lapsia. Mä kysyin kahdeksanvuotiaalta, että kuka sun paras kaveri on. Se oli sen henkilökohtainen luokka-avustaja. Kyllä minä ajattelin.” (Merja)

”Saanks mä kertoo uuden avustajajutun. Olen pyytänyt sosiaalitoimistosta useaan kertaan, että kun mä lähetän sinne tietokoneella anomuksen, et ne vastais tietokoneella mulle, et mä voisin itse lukee sen. Ne vastaa, että teillähän on avustaja, jonka tehtäviin kuuluu postin lukeminen.” (Eeva)

”Siinä on tää tietosuoja. Sossu ei voi lähettää sulle sähköpostia.” (Eveliina)

10. JOS MIES KELPAA ARKKIPIISPALLE, KELPAA SE MINULLEKIN

Jorma on vähän aikaa sitten eläkkeelle jäänyt pappi. Hän on järjestyksessään neljäs papin työtä tehnyt täysin sokea henkilö.

”Minua varmaan helpotti papin työn saannissa, että kolme sokeaa pappia oli valmistunut ja työllistynyt ennen minua. Mutta jouduin minä tekemään töitä työpaikan saannin eteen. Meillä oli kahtena kesänä pakollinen harjoittelu. Minä olin kotiseurakunnassa teologian opiskelijana. Rippikoulu oli suurin työ ja oli vielä diakonialeirejä ja vammaisten leirejä, vanhusten leiri ja tämän tyyppisiä. Minä olin niissä mukana. Oli ratkaisevaa, että pääsin kotiseurakuntaan. Pakollisessa harjoittelussa ei menty aidan yli siellä mistä se on matalin, vaan minä sain tehdä sen niin kuin se pitikin tehdä. Kyllä minä sain siitä myös kunnollisen palautteen; olin hoitanut minulle annetut hommat.

Kun aloin valmistua vuonna 1981, aloin etsimään työtä. Rupesin soittelemaan ympäri Suomea. Jokaisessa hiippakunnassa on tuomiokapituli, jonne ilmoittaudutaan työnhakijaksi. Mikkelin piispa vastasi, että koska hänellä on jo yksi näkövammaisen pappi, hän ei vihi toista.

Soitin Turkuun. Puhelimessa oli lainopillinen asessori. Kerroin hänelle, että olen menossa kesätöihin, mutta olisiko teillä jatkossa hommia. Asessori sanoi, että älä hyvä mies mene kesätöihin, sinä menetät virkavuosia ja eläke-etuja. Vedin henkeä ja kysyin olisiko teillä sitten ihan oikeita töitä. Asessori sanoi, että minun pitää ensimmäiseksi sopia audienssi arkkipiispan kanssa.

Menin arkkipiispan juttusille. Hän oli jutellut diakoniatyön keskuksessa työssä olleen sokean papin Ari Suutarlan kanssa. Piispa kysyi, miten sokea toimii virassa. Me sokeat papit olimme yhdessä pohdittu, miten tällaiseen kysymykseen vastataan. Kerroin arkkipiispalle, että näin ja näin minä olen ajatellut sen työn hoitaa ja arkkipiispa sanoi, että juu. Jos me sinulle löydetään seurakunta, josta saadaan kutsut, niin ilman muuta hän vihkii minut. Työpaikan saaminen on papiksi vihkimisen edellytys. Ensiksi pitää tulla seurakunnasta kutsu.” (Jorma)

Miten minä kuljen

”Salosta vapautui virka. Salon kirkkoherra oli todennut kyseiselle asessorille, että ”jos mies kelpaa arkkipiispalle, kelpaa se minullekin”. Kesäkuun alussa aloitin Salossa. Oli mukava aloittaa kesällä, kun kaikki talven toiminta on kesätauolla. Kirkkoherra sanoi, että kattelehan nyt ihan rauhassa ympärillesi, hän antaa sitten vähitellen toimituksia ja tehtäviä. Hän esitteli minulle toimintaympäristöä. Syksyn alkaessa minulle tuli päiväkerhotyö ja puolikas yhteiskunnallisesta työstä. Jokaisella papilla on oma työalansa, jota se normaalin papintyön lisäksi tekee.

Minä kiertelin päiväkerhoja juttelemassa lapsille. Lisäksi vastuullani oli päiväkerhotyön johtokunta. Mielestäni sujahdin työyhteisöön helposti. Yksi mietintäjuttu oli, että miten minä kuljen.

Esitin Salon kaupungille, että käytän taksia. Otan kuitenkin osoitteista missä olen kulkenut ja niitä vastaan minä saan seurakunnalta kilometrikorvauksen kuten muutkin työntekijät ja että kaupunki maksaa erotuksen. Siihen suostuttiin.

Tietysti minä kuljin työntekijöiden kyydillä aina kun se oli mahdollista ja kävelinkin silloin kun se oli mahdollista. Olin jo Helsingissä opiskeluaikana saanut liikuntataidon ohjausta ja Salossa pikkusen lisää.

Minun työllistymistäni auttoi, kun kolme pappia oli työllistynyt ennen minua. Kaksi heistä oli työllistynyt seurakuntaan ja yksi heistä ns. kokonaisseurakunnan palvelukseen, diakoniatyön keskukseseen.” (Jorma)

Miten seurakunnan työntekijät ottivat sinut vastaan?

”Kirkkoherra oli kertonut heille, että porukkaan tulee tällainen tyyppi. Minä kerroin aina tarpeen vaatiessa heille, miten minä toimin esimerkiksi virastossa, että miten menetellään eri tilanteissa. Siihen aikaan tarvittiin paljon virkatodistuksia. Niihin piti lätkiä leimoja. Me mietimme, että miten minä voin leimata virkatodistuksia. Keksittiin tehdä pahvista sapluuna, missä oli kolo mihin minä kirjoitin nimeni ja sitten virkailija antoi minulle nipun virkatodistuksia ja sanoi, että tuonne oikeaan alakulmaan tulee leima. Että sinne lätkit niitä. Me keksimme itse toimintamenetelmiä ja apuvälineitä. Minulla oli pieni kasettinauhuri, johon otin ylös toimitukset ja kirjoittelin ne sitten pistekirjoituksella kalenteriini.” (Jorma)

11. TYÖKOKEILULLA ALKUUN - PAINISKELUA ASENTAIDEN KANSSA

Suurin osa näkövammaisten työllistymisistä alkoi työkokeilulla. Viime vuosituhanen puolella työkokeilu työpaikalla oli aidosti nimensä mukaista kokeilua ja työtaitojen testausta, joka onnistuessaan johti työllistymiseen. Työnantajat eivät käyttäneet sitä keinona saada ilmaistyövoimaa.

Tilanteessa, jossa kuntouttajat, kouluttajat ja työllistäjät sekä työllistyvät itse tunnistivat työllistyvän ammattitaidon, työkokeilun merkitys oli ensinnäkin siinä, että työnantaja vakuuttui näkövammaisen työkyvystä ja toisaalta siinä, että näkövammaisen saattoi työkokeilun aikana kehittää juuri siihen työpaikkaan soveltuvia toimintamenetelmiä. Työkokeilu toimi työhön perehtymisen menetelmänä. Seuraavaksi tutustumme kahteen työkokeilulla aloittaneeseen atk-alan työntekijän työllistymiseen.

Työkavereiden asenne oli hyvä

”Minä vain siirryin opiskelusta työntekoon”, sanoo yliopiston laskentakeskuksessa työtään tekevä Timo.

”Yliopiston laskentakeskuksessa tein paljon harjoitustöitä. Siellä opin tuntemaan ihmisiä. Kun rupesin etsimään työpaikkaa, niin siinä se oli. Hain laskentakeskukseseen ja minut valittiin. Siellä oli nuorta avoimesti suhtautuvaa porukkaa, oli helppo päästä yhteisöön kiinni.

Mikäkö oli vaikeinta? Materiaalin saaminen sellaiseen muotoon, että pääsee hommaan kiinni, että löytää menettelytavat, joiden avulla saa tärkeät asiat haltuun.

Työkavereiden asenne oli hyvä. Joskus tuntui, että ne liikaakin meinasivat hössätä. Alkuvaiheessa mentiin vähän käsi kädessä. Niin pääsin liikkeelle. En kokenut olevani yksin.

Minä valmistuin yliopistosta asiantuntijatehtäviin ja niihin myös työllistyin. Tietysti aika tavalla alimmalta portaalta lähdin, mutta pikkuhiljaa tehtävä kasvoi.

Aivan näin suoraan työllistymiseni ei mennyt. Minun pomoni sanoi, että laskentakeskuksessa on töitä, mutta miten järjestyy rahoitus. Siihen aikaan valtiolle virastotyöntekijöitä autettiin työllistymään puolenvuoden rahoituksella. Menin työvoimatoimistoon kertomaan tilanteeni. Siellä nainen kyseli, että mitenkä se mahtaa onnistua, järjestetään ensin kolmen kuukauden työkokeilu.” (Timo)

Eli työnantaja ei epäillyt sinun työkykyäsi, etkä sinä itse, mutta työvoimatoimiston virkailija epäili?

”Niin. Aloitin työkokeilulla eli aloin tehdä niitä töitä, mitä sitten myöhemmin tein työsopimuksella. Hyväksyin työkokeilun, koska ajattelin että saan jalan oven väliin. Kolmen kuukauden jälkeen menin työvoimatoimistoon kysymään virastotyön aloitusta. Sanoin, että nyt on kokeiltu ja nähty, että ei tässä mitään tarvita. No, ne tekivät päätöksen ensimmäisestä puolenvuoden pestistä. Ja siitä työ jatkui ja jatkuu edelleen.” (Timo)

Nuorekas porukka helpotti

Veikko, joka on koulutukseltaan laskentamerkonomi ja Näkövammaisten ammattikoulusta valmistunut atk-ohjelmoija, aloitti myös työnsä työkokeilulla. Työssä ollessaan Veikko on hankkinut ATK-instituutissa suunnittelijan tutkinnon.

”Olin ensin kesätöissä ja pääsin työttömien kurssille. Sen jälkeen pääsin määräaikaiseen yhdeksän kuukauden projektiin Valtion tietokonekeskukseen tekemään Vapolle, Valtion polttoainekeskukselle kirjanpitojärjestelmää. Olinhan laskentamerkonomi.

Työkaverit sanoivat, että älä pidä mitään kiirettä. Nämä aikataulut kusee kuitenkin, sitten ne vakinaistaa joka tapauksessa sun paikan. No joo, totta kai mä töitä tein niin kun pitääkin. Totta kai se myöhästyi, mutta ei se ollut minusta kiinni. Sitten mut vakinaistettiin sen jälkeen...

Miten työporukka suhtautui sinuun?

”Meillä on aika nuorekas porukka. Ne eivät olleet juurikaan minua vanhempia. Minut otettiin ihan hyvin vastaan. Mä kerroin heti, että mä en näe. Mulla oli kiikarit, millä mä katsoin. Oli kalvoja ja ne näkyi huonosti. Kiikarilla mä katoin. Mä näytin kaikille sitä tiettenkin.” (Veikko)

Haastattelija: ”On hämmästyttävän suuri ero, miten työyhteisöt ovat ottaneet näkövammaisen vastaan. Näissäkin haastatteluissa on tullut esiin jopa aggressiivisia kommentteja ja toisaalta suhtautuminen on ollut aivan normaalia. Mistä se johtuu?”

”En tiedä, vaikea sanoa. Minulla meni muutama vuosi, niin siirryin ay-puolellekin toimimaan. Nyt olen ollut palkallisena päätoimisena luottamusmiehenä kolmekymmentä vuotta.” (Veikko)

”70- ja 80-lukujen vaihteessa it-porukka oli nuorta...” (Timo)

”Oli pioneerihenkeä.” (Veikko)

”Moderni ala ja nuorta porukkaa.” (Timo)

”Oli paljon kaiken maailman happeningia ja porukalla pidettiin illanistujaisia ja talkoita ja muuta.” (Veikko)

”Te olitte aina mukana?” (Haastattelija)

”Aina oltiin mukana.” (Veikko)

”Kyllä sitä semmoista tietynlaista asennoitumista seurakuntalaisissakin oli, mutta ei sitä tietenkään ääneen sanottu. Mutta kun tuli ihmisten kanssa tutuksi, niin ne tottui että kyllä se hommansa hoitaa. Siinä kai se iso juju on. Ennakoasenteet sitten pienenee. Musta tuntuu, että asenteita on edelleen. Ei ne mihinkää oo kadonneet. Muistan kun tulin Jyväskylään, asia vietiin pappien kokoukseen keskusteltavaksi, että otetaanko mut tänne vai eikö. Siellä oli jotkut tyypit todenneet, että joutuvatko he tekemään sen töitä. Siellä oli joukossa yks mun opiskelukaveri ja se oli tuumannut, että se on kuulkaa niin että jostakin se vamma näkyy päällepäin ja joistakin se ei näy. Hän oli sanonut, että kyllä se kaveri täällä pärjää. Sen jälkeen yks esimiehistä oli sanonut, että joo, että hän ottaa sen töihin.” (Jorma)

Puhelinmyynnissä

”Ilmapiiri 80-luvun alkupuolella oli opiskelusta lähtien... oli ennakkoluuloja. Mun kohdalla se ilmeni ihan opiskelemaan pääsyssä. Peruskoulun jälkeen pyrin kauppaopistoon ja sinne pääseminenkin oli jo vaikeaa. Rehtori ilmoitti, että ei tänne sokeita oteta, että ei ne täällä pärjää. Kun sitten valmistuin laskentatoimen merkonomiksi, niin hain muutamiin työpaikkoihin koulutusta vastaaviin töihin, ei niistä mitään tullut. En muistaakseni saanut hakemuksiini edes yhtään vastausta.” (Lauri)

Haastattelija: ”Kerroitko hakemuksissasi, että olet näkövammaisen?”

”En enää muista. Sitten hain puhelinmyyntifirmaan, kun piti edes väliaikaisesti jotain tehdä. Ettei vaan jää silleen. Jyväskylän työvoimatoimiston virkailijan kanssa neuvoteltiin ja sovittiin erään puhelinmyyntifirman kanssa. Sain sieltä kokeilupaikan ja työvoimaviranomaiset... ne varmaan maksoi firmalle minusta jotakin eli joku tällainen systeemi heillä.

Siellä toimittiin ihan provisiopalkalla. Se oli ihan kiva työpaikka. Siellä oli mukavia ihmisiä ja niiden kans pärjäsi hyvin. Ainoa mikä oli siihen aikaan, että kaikki kortistot oli tietenkin mustavalkoisella tekstillä. Niitä piti harjoitella apuvälineillä käyttämään. Toki ne kortistot oli sellaisia, että kun sinne oli ite kuki soitellut ja myynyt ja oli tehnyt sinne omalla käsialalla merkintöjä, niitähän minä en voinut lukea. Siellä oli yks mukava kaveri töissä, joka oli aina mulle apuna lukemassa ja selaamassa niitä kortteja. Ja sit mä kirjoittelin pisteille niitä kortteja ylös. Siinä hommassa mä olin vuoden ja kolme kuukautta.” (Lauri)

Paljastuu, että Lauri on yksi pioneereista, ellei ainoa pioneeri näkövammaisena puhelinmyyjänä. Puhelinmyynti oli 1980-luvun alussa nouseva toimiala. Tuolloin työllisyyssihteeri arvioi, että ala sopii näkövammaisille, etenkin kun oltiin siirtymässä atk-tiedostoihin.

1980-luvun puolivälissä työllisyyssihteeri järjesti viiden päivän mittaisen ammatillisen puhelinmyyjäkurssin kansaneläkelaitoksen kustantamana ammatillisena kuntoutuksena. Kurssille osallistui kahdeksan näkövammaista, joista kuusi työllistyi.

Kurssilla opiskeltiin myyntityön keskeiset periaatteet, äänenkäyttö myyntityössä sekä kirjoitettiin myyntipuhe ja harjoiteltiin myyntitilanteita siten, että yksi kurssilainen kerralla myi ja toinen esitti asiakasta ja muut kurssilaiset tekivät yleisönä huomioita. Tästä kurssista tuli paljon myönteistä palautetta.

Koulutus jatkui työllisyyssihteerin toimesta kahden myyjän osalta vielä työpaikalla.

Pomon kanssa sukset ristiin

”Lähdin puhelinmyyntifirmasta, koska minulla meni firman pomon kanssa vähän sukset ristiin. Ilmeisesti tulosta ei tullut tarpeeksi. Mä otin lopputilin, sanoin, et en mä sitten, jos kerran johto suhtautuu tällä tavalla. Mulle sanottiin, että olisi mahdollista tehdä puhelinmyyntiä kotona. Mutta en mä siihen lähtenyt, koska mä olin sitä mieltä, että pitää olla työpaikka johonka lähtee. Mä oon koko työurani ollut sitä mieltä, että työpaikan ja kodin pitää olla erikseen.

Olin työttömänä kolmisen kuukautta. Näkövammaisten koulun rehtori Eero Lilja soitti mulle ja pyysi puhumaan koulun vanhempien päivälle. Siinä yhteydessä Eero kysyi, että he tarvitsee oppimateriaaliyksikköön pistekirjoitusta taitavan henkilön, joka pystyy arvioimaan että materiaalit olis sellaisia, että niistä olis todella näkövammaisille lapsille hyötyä. Että tulisitko töihin, aluksi puolipäiväiseksi. Myöhemmin työ tuli kokopäiväiseksi.

Näihin päiviin asti olen siellä ollut. Nyt viime vuosina meidän koulun oppilaat on vähentynyt ja ainakin täysin sokeat oppilaat on vähentynyt sillä tavalla, että ei meillä täysin sokeita juurikaan enää oo. Sokeat lapset opiskelee ihan integroituina omissa kouluissaan. Atk-ohjaus ja apuvälineohjaus on minun työssä vähentynyt ja työn painopiste on painottunut takaisin oppimateriaalipuolelle ja pistekirjoituspuolelle. Oon ollut muutaman vuoden suunnittelemassa koskettelukirjoja ja sen tyyppistä hommaa.” (Lauri)

Yhteisöllinen tukiverkosto

Haastattelija: ”Onko kehitys integraation osalta ollut myönteistä?”

”Aika paha kysymys. Minä olin Jyväskylässä yksin opiskelemassa. Kotiväki ja sukulaiset oli muualla päin Suomea. No mä sen verran pitkään opiskelin, että se organisoitui silleen, että opiskelukaverit siinä oli ja ympäristössä ihmisiä, joiden kanssa toimin... En mä osaa oikein sanoa... Sitä jotenkin kasvoi siihen. Kyllä se oli ne opinto-ohjaajat ja sitten ihmiset, jotka auttoi.

Minulle muodostui verkko, et tiesi mistä saa tarvittaessa apua. Vaikka ei tarvinnut välttämättä heihin turvautua, niin he olivat siinä. Gradua tehdessä palaute oli kannustavaa. Minuun suhtauduttiin kuin ihmiseen, et kyllä sieltä tuli myös kriittistä palautetta ihan sen mukaan, kun oli tarvettakin tulla. Sitä oli tavallaan semmoisessa yhteisös... en minä pysty tämän tarkemmin sanomaan.” (Timo)

Haastattelija: ”Kun sinua kuuntelen, tulee mieleen, että sinulla on täytynyt olla hyvä itsetunto.”

”Opiskelun alkuvaiheessa se ei ollut paras mahdollinen. Mutta oli yks ratkaiseva vaihe. Kerran lintsasin kaverin kanssa luennolta ja mentiin sen jälkeen harjoitusryhmään, joka oli heti luennon päälle. Kun mentiin sinne harjoitusryhmään, me ihmeteltiin mitä helv... nää puhuu, missä me ollaan. Ei me ymmärretty yhtään mistä ne ihmiset puhuu, esittivät. Me todettiin, että hei me ollaan väärässä paikassa ja hipsittiin pois salista. Niin harjoitusten vetäjä tuli perässä ja kysyi, minnekä te pojat täältä karkaatte. Me oltiin oikeassa paikassa, mutta aihe oli semmoinen, et ei me nyt oikein...

Konkreettisesti oli nolo tilanne, kun lähti kesken luennolta. Tuntui jotenkin nololta sieltä kepin kans... Kaikki näki, et nyt se lähtee. Mutta tämän tapauksen jälkeen... en mä tiä, se oli vaihe, et sen jälkeen en enää pelännyt oikein mitään.” (Timo)

”Mulla oli graduvaiheessa tärkeitä tukihenkilöitä tietysti se proffa, joka ohjas ja yks assistentti. Muistan kun sain toiselta assistentilta graduvaiheessa murskaavat arvostelut ja oli vähällä että mä en heittänyt pyyhettä kehiin. Mut sit mä ajattelin.. mä istuin Helsingin yliopiston vammaisille tarkoitettuun huoneeseen, mihin olin kaikki graduvermeeni vienyt ja aloin miettiä, että ei hemmetti. Nyt mä teen tämän. Se oli semmoinen käännekohta gradun teossa. Se tuli valmiiksi. Mullahan oli semmonen tilanne vielä, että olin avioitunut ja meille oli syntynyt lapsi. Tietysti vaimo ja esikoinen kiritti valmistumista.

Se voi olla pienestä kiinni. Silloin oli Mikko Juva arkkipiispana ja se oli hirmuisen sympaattinen ihminen. Mä sain muun muassa Kulttuurirahastolta pari kertaa apurahan opiskeluaikana ja Juva oli yks suosittelija hakemuksissa. Että tällaisia henkilöitä matkan varrella on ollut.” (Jorma)

Haastattelija: ”Palaan asenteisiin. Olet asiantuntija, niin en malta olla kysymättä. Kun tein kenttätyötä aluesihteerinä (ennen työllisyssihteerin tointa) Pohjois-Suomessa, samoihin aikoihin, kun sinä opiskelit teologisessa, niin minä törmäsin jatkuvasti siihen, että näkövammaiset nuoret eivät saaneet edes mahdollisuuksia sen takia, että kyläyhteisö piti näkövammaa Jumalan rangaistuksena. Koitko sinä Jorma tämänkaltaisia ennakkoluuloja. Sä lähdit opiskelemaan papiksi, vaikka kannoit Jumalan rangaistusta, sokeutta.”

”En mä oikeastaan... Opiskelijamaailmassa ei törmännyt siihen, enkä muista, että kukaan olisi minulle näin sanonut.” (Jorma)

Haastattelija: ”Oliko kysymykseni yllättävä?”

”Ei se ole. Kyllä tälle taustaa on ja minä olin niistä tietoinen. Mutta ei sitä omalle kohdalle suoranaisesti tullut. Ja kun itsetunnosta puhuttiin, niin ei mulla kovin hyvä itsetunto ollut siinä vaiheessa, kun opiskelun aloitin. Se vahvistui ajan myötä, kun näin että homma toimii. Kyllä kai me oltiin vähän semmoisia pioneerityyppejä.” (Jorma)

”En minäkään ole koskaan törmännyt, että mun näkövamma on vanhempien synti. Mutta vaimoni kyllä, hän kun tulee Kittilästä.” (Veikko)

”En minäkään oo koskaan semmoseen sinänsä törmännyt. Mutta varsinkin työllistymisvaiheessa minä törmäsin siihen, kun sanottiin, että no ei kai sun kannata töihin mennä, kun sulla on eläke. Että mitä turhaan töihin meet.” (Lauri)

”Nyt tilanne on jo tyystin toisenlainen.” (Jorma)

Haastattelija: ”Puhutaanko seuraavaksi tärkeitä turvaverkoista?”

”Mulla on ollut omat vanhemmat tärkeitä tukihenkilöitä. Ne on mua kannustaneet opiskelemaan ja sitten työnhaussa. Työnhaussa tärkeitä oli työvoimatoimisto ja

näkövammaisten omat työhönsijoittajat, työllisyys sihteeri, joka kävi yhdessä mun kanssa työnantajilla kauppaamassa. Ilman sitä ei ois töitä tullut.

Nykyinen TE-toimisto... sillä ei oo mitään tekemistä enää tämmöisen töiden antamisen kanssa, vaan siellä annetaan karenssia ei mitään muuta.” (Veikko)

Haastattelija: ”TE-toimistossa oli siihen aikaan näkövammaisosaamista.”

”Ainakin halua auttaa ja silloin ihan oikeasti etsittiin töitä ja pääsi virkailijan luo. Nyt ei pääse. Ei pääse henkilökohtaiseen kontaktiin. Se oli silloin mun mielestä ihan hieno homma, että ihan oikeasti haluttiin työllistää näkövammaisia.” (Veikko)

”Mulla on ollut paljon esimiehiä 38 vuoden aikana. Hyviä ja huonoja, parhaat on ollut naisia. Täytyy myöntää, et mulla on ollut useampi nainen ja ne on ollut tosi hyviä. Ne on ollut kannustavia ja sillä tavalla auttanut uralla eteenpäin tai tehtävästä toiseen siirtymisessä.” (Veikko)

”Opiskeluaikana monet opettajista toimi tukena ja ne todella yritti, että mun opiskelu sujuis hyvin, olivat neuvomassa ja opastamassa ja tekivät mahdolliseksi, että kaikki asiat pystyi suorittamaan. Siellä oli sellaisia juttuja, joita ei sokkona pystynyt tekemään, esimerkiksi joitakin kirjanpitojuttuja. Niin tää kirjanpidon opettaja istui viereeni ja ruvettiin yhdessä miettimään, et millä tavalla mä voin sen korvata, kun en pysty tekemään.

Kerrankin, oliko se nyt niin, että silloisesta kirjanpitolaista minun tehtäväksi tuli vaihtokauppana pitää esitelmä. Sillä mä sain korvattua tietyn jutun, jota mä en pystynyt tekemään. Oli sellaisiakin juttuja, että mulla oli yks opettaja, joka sanoi suoraan, että minun opiskelusta ei tule yhtään mitään. Kyllä hän sitten muutti kantansa ja oli lopuksi hyvin kannustava. Oon ollut hänen kanssaan jäljestäpäinkin tekemisissä. Mä oon ainut meidän kurssista, joka on tehnyt tän Lissun kanssa sinunkaumat.

Kyllä mä pidän myös tärkeänä tukiverkkona ihan tätä näkövammaisyhteisöä, joka on kannustanut eteenpäin. Näkövammaisten alueyhdistys, näkövammaisten koulu, Näkövammaisten keskusliitto, kaikki nämä. Tietysti liitossa oli näkövammaisia, jotka tukivat kuten Ruposen Teuvo, Karvisen Arvo ja keitä kaikkia siellä nyt olikaan. Vaikka ne ei henkilökohtaisena tukiverkkona ollutkaan, niin esimerkkeinä kuitenkin.” (Lauri)

”Kyllä Ruposen Teuvot ja kumppanit kannustivat opiskelemaan. Opiskeluaikana tukena oli opiskelijayhdistys ja oli myös sopeutumisvalmennuskursseja.” (Jorma)

”Oli myös opintotekniikan kursseja.” (Veikko)

”Mä oon ainut lapsi, niin vanhemmat kannusti opiskelemaan, mut niillä oli kamala huoli, että miten mä pärjään. Ne tais pajata liikaakin, mä jouduin ravistelemaan itteni siitä irti. Että kyllä mä pärjään, uskokaa nyt.” (Jorma)

Jatko- ja itseopiskelua

Haastattelija: ”Joskus on sanottu, että vammaiset työntekijät eivät pääse jatko- ja täydennyskoulutukseen.”

”Minä voin sanoa, että ei pidä paikkaansa. Mä olin vähän yllättynekin siitä, että kun mä aina työkaverin kanssa tsekkasin näitä koulutuksia vuosittain, niin aika monena vuonna

oon ollut pitemmissä tai lyhyemmissä koulutuksissa. Kun koulutukseen hakeutuminen on perusteltua. Olisiko tullut yksi hakemus bumerangina.” (Jorma)

”Meillä it-alalla 80-luvulla oli pakko mennä työnantajan järjestämille kursseille. Tietty määrä kursseja piti käydä vuodessa. Kun tultiin 2000-luvulle, edelleen meitä kyllä koulutettiin, mutta se meni semmoiseksi täsmäkoulutukseksi sillä tavalla, että ryhmästä yksi koulutettiin ja sitten hänen piti jakaa se tieto muille. Se ei käytännössä toiminut. Minä olin tasa-arvoinen koulutuksen osalta kollegojen kanssa.” (Veikko)

”Yliopistolla koulutukseen pääsi, se oli ihan ok. Mä sain mitä kaipasin. Ihan viimeisistä vuosista on vähän vaikee sanoa. Se muuttui tiukemmaksi kuka ylipäätään pääsee koulutukseen ja toisaalta mun työtehtävät vuosien varrella erikoistuivat sellaisiksi, ettei siinä koulutukseen ollut tarvetta lähteä. Se oli itseopiskelua, omiin tehtäviin liittyvää.” (Timo)

Haastattelija: ”Koitko, että etenit työurallasi ammatillisesti tai hierarkkisesti?”

”Hierarkkisesti ei varmaankaan. Sanoisin niin, että se hommani loppuviimeks oli semmonen, että onneks pomoja ei kovin paljon tarvinnut tavata eikä ne käynyt häiritsemässä mun hommaa. Se oli hyvin itsenäistä hommaa. Meitä oli kaks, jotka kehitettiin ja rakennettiin ja ylläpidettiin ja sitten meidän asiakkaat oli yliopiston eri laitoksilla kenelle me tehtiin hommia. Ei siinä varsinaisesti mitään urakehitystä tullut. Toisaalta se oli mielekästä hommaa mitä me teimme. Mä tykkäsin siitä hommasta.” (Timo)

Stressiä säädeltävä

Haastattelija: ”Minä olen pyytänyt etukäteen Jormalta, että hän alustaisi meille keskustelun henkisestä kestävyydestä ja sosiaalisista kontakteista. Ole hyvä Jorma.” (Tässä puheenvuorosta alustuksesta olennaisin.)

”Jokaiseen työhön liittyy omat henkiset paineensa ja stressinsä. Olin muutama vuosi sitten kuntoutuksessa ja siellä liiton psykologi avasi mielenkiintoisen näkökulman stressin merkitykseen ja henkisiin paineisiin. Hän totesi, että stressi ei ole välttämättä huono asia. Se voi olla myös hyvä asia. Ajattelin, että siinä on totuuden siemen. Stressi pistää miettimään työssä selviytymiskeinoja ja se saattaa tuoda työhön myös luovuutta.

Liiallinen stressi taas tuo ilman muuta uupumusta. Silloin työ ei ole enää kannustavaa. Ei tule onnistumisen tunteita, eikä se tunnu mielekkäältä. On sanottu, että jokainen työ vaatii henkistä kestävyyttä, sitä pitääkin olla. Jokainen joutuu silloin miettimään selviytymiskeinoja miten henkisistä paineista ja työpaineista pääsee eroon.

Minun näkökulma on ihmisten parissa tehtävästä työstä. Se on aika lailla haastavaa, mutta tällä en toki halua mitenkään nihiloida mitään muuta työtä. Jokaisessa työssä on taatusti omat stressipisteensä ja henkiset paineet. Seuraavat ajatukset nousevat omasta kokemuspöydästä ja ihmisten parissa tehdystä työstä.

Minun työssäni jokainen kohtaaminen on tietysti mielessä erilainen ja jokainen kohtaaminen on ainutkertainen. Ihmiset ovat erilaisia ja silloin tulee myös yllätyksiä. Kun työ tulee tutuksi, vähenevät myös henkiset paineet. Ajan myötä työhön tulee rutiini myönteisessä merkityksessä. Tulevia tilanteita ei tarvitse jännittää ja oppii suunnittelemaan työnsä. Kun ajattelen omaa papin työtäni, niin suunnittelulla on aivan erityinen merkitys. Tässäkin me olemme erilaisia. Joku suunnittelee enemmän, joku

vähemmän. Toiset palastelee ja on hirmu pedanttisia. Toiset menee jossain määrin intuitiolla. Joka tapauksessa työn suunnitteluun kannattaa panostaa, koska se auttaa hallitsemaan työtä.

Suunnittelusta huolimatta on aina jätettävä pelivaraa. Koskaan ei voi tietää, mitä työpäivä tuo tullessaan. Suunnitelmat saattavatkin muuttua aivan yllättäen. Minulla oli tapa katsella kalenteria kahden, kolmen viikon periodeilla.

Kun puhutaan työstä ja sen mielekkyydestä, esimiehen kannustus on tärkeää. Myös työkavereiden kannustus. Mutta tämä toimii myös toisinpäin. Itse pitää myös kannustaa työkavereitaan ja antaa palautetta. Ei kai se esimiehellekään pahitteeksi ole, jos välillä vähän kannustaa.

Sosiaalisista suhteista muutama sananen. Työ vie kolmanneksen meidän ajasta eli se ei ole merkityksetön aika, jonka työssä vietämme. Työn vastapainona hyvät sosiaaliset suhteet ovat jaksamisen kannalta todella tärkeitä. Ystävät, omat läheiset ja oma perhe. Minä olen monta kertaa miettinyt jälkeinpäin, että se työ jotenkin imaisi mukaansa ja silloin kun lapset olivat pieniä, niin jotenkin perhe jäi liian vähälle huomiolle.

Tällä tietämyksellä ja järjenjuoksulla minä tekisin muutamat asiat varmasti toisella tavalla. Silloin työ oli vaan jotenkin niin innostavaa ja... Ihmissuhteet ovat todella tärkeitä, koska siinä samalla lataa omia akkujaan.

Toinen tärkeä asia on harrastus. Se myös auttaa palautumiseen työstä, siinä saa ajatuksensa ja itsensä muualle. Harrastuksen myötä saattaa syntyä ystävyys-suhteita ja sosiaalisia kontakteja, joilla on merkitystä elämässä. Muistan, kun monta kertaa rankan ja pitkän työpäivän jälkeen tulin kotiin ja olin ihan puhki, niin Uno Turhapuro elokuvan katsominen oli todella terapeutin kokemus. Tai joskus otin kirjan ja yhdeltä istumalta luin sen läpi. Se kummasti palautti voimia ja antoi paukkuja työhön.

Kun puhutaan ihmissuhdetyöstä, kun ollaan paljon ihmisten kanssa tekemisissä, niin silloin nousee arvoon arvaamattomaan oma aika. Että haluaa olla ihan vaan itsekseen. Ei tarvitse ajatella ketään toista. Voi antaa aikaa aivan vaan itselleen. (Jorma)

”Nykyinen työympäristö on ihan erilainen kuin silloin, kun mä aloitin. Silloin oli omat työhuoneet, nykyään on avokonttorit ja etätyöt. Esimerkiksi Tieto Oy, jossa olen nyt työssä, niin nykyisessä pääkonttorissa Espoossa ei ole edes kaikille riittävästi tilaa, niin et kaikki mahtuis sinne töihin, jos ne tulis yhtäikaa. Suositaan etätyötä. Ei ole enää henkilökohtaisia paikkoja, minne mennä. Järjestelmästä näkee missä kukin työntekijä on, jos se pitää tavoittaa. Tää on mua aina rasittanut. Mä en ole tykännyt koskaan tehdä etätöitä.

Ite olin työtehtävissä, joka oli henkisesti ikävää. Kun olin tukiyksikössä, jossa me tuettiin sekä asiakkaita että meidän omia ihmisiä teknisesti, niin aina kun puhelin soi, niin ei sieltä kukaan mitään hyvää sanonut. Aina tuli, että tää ei taaskaan toimi ja tuo ei toimi, mitäs nyt. Joku oli siinä työssä viikon tai kuukauden ja lähti pois. Ne jäivät, jotka pystyivät tekemään sitä, eivät ottaneet sitä niin vakavasti.” (Veikko)

”Meille valmistui uusi koulu. Kaikilla ei ole vakituista työhuonetta. Ei ole välttämättä luokkia. Ne opiskelee missä milloinkin. Kun ihmisellä ei oo omaa työhuonetta, sä et voi mennä käymään sen luona. Sun on pakko ottaa kontakti sähköisesti. Eli työympäristö ja sosiaaliset suhteet on siirtynyt verkkoon. Sä olet verkossa. Mä koen, että työn yks

motivoiva tekijä on minulle aina ollut ihmisten sosiaaliset suhteet, ihmisten välinen kanssakäyminen.”

Nyt kanssakäyminen jää aikaisempaa vähemmälle eli viesteillään sähköpostilla, mutta ei tavata face to face. Laitetaan viestiä ja ootetaan milloinkaan se kenties vastaa. Sokon kannalta tämä ei oo mikään paras mahdollinen muutos työympäristössä.” (Lauri)

Haastattelija: ”Kuulostaa paradoksaaliselta. Näkövamma on myös liikkumiseen liittyvä haitta. Luulisi, että tilanne olisi virtuaalisuuden mukana kohentunut.”

”Sokon kannalta kehitys ei oo paras mahdollinen. Koululla on 200 työntekijää. Ennen tunsin suurin piirtein kaikki työntekijät ja tapasin heidät säännöllisesti. Nyt en ole suurinta osaa koskaan ees tavannu. Minun sosiaaliset suhteet ovat supistuneet. Mä tosin teenkin nykyään vain kahta päivää viikossa.” (Lauri)

”Yksi suuri muutos on, että tällä uudella sukupolvella ei ole yhteistä kulttuuria. Tullaan hetkeksi hengähtämään. Ne istuu omissa huoneissaan kuulokkeet korvilla. Ovat omissa maailmoissa. Käytävällä kun tulevat vastaan, kaikki ei edes tervehdi, vaikka niitä tervehtii. Kyllä yleinen ilmapiirin muutos on tapahtunut ihmisten käyttäytymisessä.” (Timo)

”Mä oon miettinyt tätä joskus, että mitä tämä heijastelee, kun meiän maailma mene tämmöseksi, yltiöyksilöllisyydeksi. Ihminen toki on ainutkertainen olio. Mutta kun ihmisyyden toinen puoli on se, että ihminen tarvii myös tämmöistä yhteisöllisyyttä ja se yhteisöllisyys tekee ihmisestä vasta ihmisen. Mutta jotenkin tää meiän aika korostaa ja painottaa minäkeskeisyyttä, yksilöllisyyttä niin hyvässä kun varsinkin pahassa. Ja se heijastuu tietenkin myös työelämään.” (Jorma)

12. KUNTOUTTAJATAHOJEN YHTEISTYÖ VÄLTTÄMÄTÖNTÄ

Tämä kirja keskittyy onnistumisiin. Aina niin ei käynyt. Seuraavassa kaksi esimerkkiä työllistymisen epäonnistumisesta ja arvio epäonnistumisen syistä. Esimerkit eivät koske tähän kirjaan haastateltuja henkilöitä.

Esimerkki 1:

Keskisuuri metallialan yritys. Sorvarin näkö on heikentynyt. Aluesihteerin oli puhunut sorvarille työllisyssihteerin palveluista. Työllisyssihteerin kutsutaan työpaikalle. Todetaan, että sorvari kykenee edelleen työskentelemään sorvilla. Pulmana on, että salin valaistus ei riitä. Sorvarilla on vaikeuksia erottaa työkappaleita ja niiden osia toisistaan. Myös sorvin säätämisessä on vaikeuksia. Sorvari oli itse hankkinut taskulampun, jonka turvin hän lukee piirustukset. Tampereen yliopistollisen keskussairaalan silmätautien osastolla kirjoitetun lääkärintodistuksen mukaan sorvarilla on retinitis pigmentosa eli verkkokalvorappeuma, lisäksi häikäisyherkkyyttä.

Sorvari kykenee täysin itsenäisesti liikkumaan tehdassalissa. Liikkumisen tarve on vähäinen, koska hänelle tuodaan ja häneltä noudetaan sorvattavat tavarat. Työllisyssihteerin sopi työnjohdon kanssa, että käytävät pidetään aina vapaina. Edes lyhyeksi hetkeksi käytäville ei jätetä kuormalavoja eikä muita esineitä. Työnjohto lupasi välittää tiedon kaikille työntekijöille sekä laittaa tätä koskevan tiedon ilmoitustaululle. Työnjohto lupaa tukea kaikkia toimenpiteitä, joilla sorvarin työsuhte voi jatkua.

Työllisyyssihteerin arvion mukaan henkilö kykenee jatkamaan sorvarin työssä, kun sorvin yläpuolelle kuuden metrin korkeudessa olevaan kattoon sijoitetaan riittävän kirkkaasti valaisevat lamput. Työllisyyssihteeriksi etsii alan liikkeen ja käy neuvottelemassa suunnitelmasta ja toimenpiteen kustannuksista.

Työllisyyssihteeriksi tekee työvoimatoimistolle hakemuksen työolosuhteiden muutostyöstä, kustannusarvio kahdeksantuhatta markkaa. Päätös tuli nopeasti. Se oli myönteinen. Valaistusliike asensi kattoon voimakkaat valaisimet.

Tuloksena oli, että sorvari ei nähnyt enää juuri mitään. Asiasta ilmoitetaan työllisyyssihteerille, joka kiirehtii paikalle. Osoittautuu, että sorvin pinta on aina öljyssä ja monet sorvattavat kappaleet ovat myös öljystä ja voiteista kiiltäviä. Mitä enemmän kohteeseen osuu valoa, sitä enemmän ne häikäisevät. Työolosuhteiden muutostyö oli turha.

Mitä tästä on hyvä oppia? Tarvittiin valaistuksen asiantuntemusta. Sellaista ei kuitenkaan siihen aikaa vielä ollut. Vasta seuraavalla vuosikymmenellä, 1990-luvulla, valaistus tuli mukaan työergonomisen kehityksen myötä työolosuhteiden suunnitteluun. Tämä tapahtui siis yleisesti, ei näkövammaisiin työntekijöihin liittyen.

Toisekseen oppi oli, että tämänkaltaisissa tapauksissa tulee arvion tekemisessä olla mukana useampi näkövammaisalan työntekijä, näönkuntouttaja, ehkä silmälääkäri, toimintaterapeutti jne. Työllistäminen on usein monen asiantuntijan yhteinen projekti.

Vielä oli otettava opetuksena, että tällaiset tapaukset nakertavat liiton arvovaltaa asiantuntijana työvoimahallinnossa, keskussairaaloitten silmäklinikalla ja työntajien keskuudessa. Epäonnistumiset vaikeuttavat liiton työllisyystoimintaa.

Viimeisellä käynnillä työllisyyssihteeriksi korjasi, mitä korjattavissa oli ja suunnitteli asiakkaansa kanssa tulevaisuutta. Tehtaan johtaja kutsui sorvarin ja työllisyyssihteerin lounaalle. Tässä yhteydessä sovittiin, että sorvari jatkaa entisin menetelmin niin pitkään kuin se on mahdollista. Sorvarin pyynnöstä johtaja lupasi avoimesti kertoa, kun näkövammautuneen sorvarin työteho laskee tasolle, joka ei ole työn tuloksen kannalta enää mielekäs.

Sorvari on suorittanut keskikoulun ja metallialan ammattikoulun. Työllisyyssihteeriksi kirjoitti sorvarille valmiiksi lausunnon työvoimatoimiston ammatinvalinnanohjausta, Kuntoutussäätiön työkyvyn arviointia ja Näkövammaisten ammattikoulua varten.

Esimerkki 2:

Suurehkon valtionviraston talouspäällikkö. Näkökenttä mennyt repaleiseksi. Vaikeuksia suoriutua kirjallisista tehtävistä. Keskussairaalan silmäklinikalla kerrottu Näkövammaisten keskusliiton työllisyyspalvelusta. Laitoksen johtaja soittaa työllisyyssihteerille.

Työllisyyssihteeriksi tekee työpaikkakäynnin. Silmälääkärin todistuksesta käy ilmi, että henkilö on menettänyt osan näkökyvystään, jäljellä oleva näkö hyvä, mutta se on pienellä alueella. Näkökenttä repaleinen. Diagnoosi on työllisyyssihteerille entuudestaan tuntematon, mutta talouspäällikön hallussa olevissa silmälääkärin papereissa toiminnallinen haitta on hyvin kuvattu.

Tehdään ammattianalyysi, kirjataan suunnitelma ja tehdään asianmukaiset hakemukset. Pikainen käynti liiton näönkuntoutuskeskuksessa lukutelevision hankintaa varten ja

valaistuksen parantaminen. Vielä työpaikan kulkuväylien tarkastaminen, jonka suorittavat asiakas ja työllisyyssihteeri. Laitoksen johtajakin on tyytyväinen. Kolmen pienen lapsen huoltaja säilyttää työpaikkansa.

Työllisyyssihteerille tämä oli rutiinityö. Helppo, vaivaton ja yksinkertainen.

Puolen vuoden kuluttua ilmenee ongelmia. Johtaja soittaa. Työllisyyssihteeri kiirehtii valtionvirastoon. Taluspäällikkö ei näe enää juuri lainkaan ja jostain syystä hänellä on tapana silloin tällöin mongertaa käsittämättömiä sanoja.

Käy ilmi, että näkövamma on seurausta pahemmasta, aivokasvaimesta. Taluspäällikkö oli kieltäytynyt tunnustamasta tätä itselleen, perheelleen ja työnantajalle. Hän oli kyllä käynyt kasvaimen vuoksi keskussairaalassa, mutta oli vaiennut asiasta.

Mitä tästä tulia oppia? Tarvitaan moniammatillista perehtymistä. Työllisyyssihteeri ei ole osaja lukemaan lääkäreiden anamneeseja ja lausuntoja. On todennäköistä, että papereissa, joihin työllisyyssihteeri sai tutustua, oli maininta myös primäärisairaudesta. Näönkuntoutuskeskuksessa silmälääkäri ei ollut ottanut asiakasta vastaan, koska kyseessä oli rutiininomainen lukutelevision tarpeen arviointi tai, silmälääkäri oli tarkastanut silmät, mutta ei ollut tutustunut muihin asiakasta koskeviin lääketieteellisiin asiakirjoihin.

Työllistäminen on joskus usean asiantuntijan yhteistyötä, joka on hyvä huolella organisoida.

13. NÄKÖVAMMAISET TYÖLLISYYSIHTTEERIN OPETTAJINA

Koska työllisyyssihteerin tehtävä oli työllistää näkövammaisia avoimille työmarkkinoille, tuli niihin myös tutustua. ”Löytyi” useita näkövammaisia henkilöitä, jotka olivat työssä toisinaan hyvinkin vaativissa tehtävissä; oli perustamansa hotellin johtaja, suuren kuljetusliikkeen omistaja-toimitusjohtaja jne. Koska molemmat viime mainitut henkilöt olivat sokeita, työllisyyssihteeri selvitti heidän kanssaan varsin yksityiskohtaisesti töistä ja tehtävistä suoriutumista.

Jotkut sokeat tekivät töitä, joista suoriutuminen tuntui näkevästä työllisyyssihteeristä uskomattomalta. Työllisyyssihteeri päätti etsiä työpaikan, jossa voisi kulkea sokean työntekijän rinnalla.

Etelä-Pohjanmaalla oli sokea maanviljelijä ja hänen vaikeasti heikkonäköinen puolisonsa. He suoriutuivat kaikista muista maatalon tehtävistä paitsi traktorilla pelloilla tehtävistä töistä. Työllisyyssihteeri asui, eli ja työskenteli pariskunnan mukana kolme päivää talossa tehden koko ajan vierellä vastaavia töitä ja kirjoittaen muistiinpanoja.

Kolmen päivän aikana tehtiin kaikki navettatyöt, kuljetettiin maidot laiturille, pilkottiin puita pilkkomakoneella, syötettiin kanat, vasikat ja muu karja. Ei ollut mitään mitä isäntä ja emäntä ei olisi tehnyt kuten muutkin maanviljelijäpariskunnat. Tämä oli paras oppitunti, minkä näkevä näkövammaistyöntekijä voi saada. Se loi uskoa työllistämistehtävään.

Haluan tällä luvulla myös kiittää ko. pariskuntaa. Isäntä toimi tuolloin oman näkövammaisyhdistyksensä ja liiton puheenjohtajana.

14. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ ONNISTUNEEN TYÖLLISTYMISEN EDELLYTYKSISTÄ

Haastattelujen perusteella löytyi useita edellytyksiä, joiden ansiosta henkilö on työllistynyt. Tässä onnistuneen työllistymisen edellytyksiä on lueteltu työllistyneen henkilön näkökulmasta. Edellytykset on jaettu viiteen kategoriaan; A) henkilökohtaisiin taustatekijöihin, B) ammatilliseen osaamiseen liittyviin valmiuksiin, C) työllistymisvaiheen tukeen, D) henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, E) työpaikan valmiuksiin ja F) sattumaan.

Korostettakoon vielä, että tässä luvussa käsitellään vain niitä työllistymisen edellytyksiä, jotka tulivat haastatteluissa ja puhelinkeskusteluissa esiin.

A. Henkilökohtaiset taustatekijät

Lapsuudenkoti. Lapsena kodissa on vaadittu samat toiminnot kuin sisaruksilta. Näkövammaisen puolesta ei ole tehty asioita, jotka näkövammaisen on mahdollista oppia. Kun koti vahvistaa näkövammaisen lapsen ja nuoren omatoimisuutta, se luo pohjaa itsenäiselle aikuisuudelle.

”Joissakin perheissä yksin kasvaneet näkövammaiset on kasvatettu maailmanvaltiaiksi, prinseiksi ja prinsessoiksi. Kun työyhteisö ei käyttäydy samalla tavoin kuin vanhemmat, niin tulee ongelmia.”

Sokeain koulu. Sokeain koulu harjaannutti omatoimiseksi ja itsenäiseksi.

Integroituna normaalikoulussa. Koulukäynti normaalikoulussa harjaannutti työelämätaitoihin. Näkövammaisen oli koulussa keksittävä keinot selviytyä monista eri tilanteista. Kirjan kohderyhmä kävi koulun aikana, jolloin henkilökohtaisia avustajia ei ollut, yleiset kouluavustajatkin tekivät vasta tuloaan.

B. Ammatilliseen osaamiseen liittyvät valmiudet

Näkövammaisten ammattikoulu. Näkövammaisten ammattikoulun merkitys oli ensiarvoisen tärkeä useille avoimille työmarkkinoille siirtyneille. Koulu antoi erinomaiset työammatilliset taidot ja vahvisti lisäksi ns. näkövammaistaitojen hallintaa. Haastateltujen aikana Näkövammaisten ammattikoulussa ei ollut opiskelijoiden tukena henkilökohtaisia avustajia. Tuki tuli opettajilta ja oppilashuollon henkilökunnalta sekä vertaisavun piiristä.

Yleiset ammatilliset oppilaitokset ja yliopistot. Haastateltavat pitivät pärjäämistä itsenäisenä opiskelussa niin itsestään selvänä asiana, että mitään erityistä ei noussut esille. Kerrottiin kyllä kikkoja liikkumisessa ja tiedonsaannissa, mutta onnistumisen kokemukset vain vahvistivat heitä.

Perhe ja läheiset. Haastatteluissa ja keskusteluissa välittyi perheen ja läheisten tuen merkitys niin perusasteen koulutusvaiheessa kuin ammatillisen ja yliopistollisen koulun vaiheissa.

C. Työllistymisvaiheen tuki

Tässä luettelossa työllistymisvaiheen tukia ei ole asetettu tärkeysjärjestykseen. Sitä ei voisi tehdä, sillä tuen tarve ja sisällöt vaihtelevat yksilöittäin.

Oppilaitos. Haastatteluissa Näkövammaisten ammattikoulun tukea pidettiin ensiarvoisen tärkeänä. Myös muita oppilaitoksia mainittiin, kuten Kauhavan yrittäjäopisto. Ammattikoulun tuki oli käytännön apu työhönsijoittumisen vaiheessa ja apuvälineiden tarpeen arvioinnissa ja niiden soveltamisessa.

Erikseen mainittiin nimeltä ammattikoulun opettajia, mutta myös rehtori ja apulaisrehtori.

Työllisyyssihteeri. Haastatteluissa työllisyyssihteeriltä saatu tuki mainittiin niin monta kertaa, että voi vain todeta Näkövammaisten keskusliiton hallituksen päätöksen perustaa työllisyyssihteerin toimi alkuvuodesta 1983 olleen todella tärkeä.

Useiden kohdalla työllisyyssihteeri kulki henkilön vierellä koko työllistymisprosessin ajan ja teki joskus varmistuskäynnin työpaikalla vielä sen jälkeenkin.

Työllisyyssihteeri toimi työllistyjien sosiaalisen, lääkinnällisen, psykologisen ja ammatillisen kuntoutuksen ja apuvälineiden hankkimisen sekä työllistämisen eri menetelmien toteutumisen koordinoijana. Jokaisen toimenpiteet tuli tapahtua ajallaan ja oikeassa järjestyksessä. Työllisyyssihteeri joutui myös etsimään uusia tuen lähteitä. Aina apua ei saanut esimerkiksi Näkövammaisten ammattikoulusta, Näkövammaisten keskusliitosta, vaan esimerkiksi Invalidiliiton Jyväskylän työklinalta (tietokoneella ohjattava porakone).

Aivan oma lukunsa oli yrittäjiksi ryhtyneiden tuen järjestäminen. Yrityksen perustamisvaiheen lisäksi näkövammaisen yrittäjän alkuvaiheen toimeentulon (starttiraha, kela) järjestäminen ja suotuisan yrittäjäympäristön kartoittaminen olivat tehtäviä, joihin tuli toisinaan saada mukaan monia tahoja.

Kansaneläkelaitoksen rahoittamien apuvälineiden saanti oli yksi pahimmista pullonkauloista. Päätös apuvälineestä saattoi kestää useita kuukausia. On selvää, että työnantaja ei voi odottaa. Kun työtä on, siihen palkattavan henkilön on heti työ myös aloitettava.

Apuun tuli Näkövammaisten ammattikoulu. Se hankki oppilaidensa harjoittelukäyttöön apuvälineitä, jotka koulu sitten antoi apuvälinepäätöstä odottavan työllistyneen näkövammaisen käyttöön. Toisin sanoen opetusministeriön lukuun hankittiin apuväline, koska kansaneläkelaitoksen päätös viipyi. Koska menettely oli ohjeiden, ehkä jopa asetusten vastainen, asiasta ei voitu puhua. Kiitoksen näkövammaisten työllistymisestä apuvälineen osalta sai kansaneläkelaitos.

Kiitos tuli ammattikoulun ansiosta myös liitolle ja työllisyyssihteerille. Työllistämässä tuli tarvetta niin usealle osaamisalueelle, että yksi henkilö ei kyennyt mitenkään hallitsemaan niitä kaikkia. Olisi tarvittu valaistuksen, liikkumisen ja ergonomisen suunnittelun asiantuntijoita työpaikkakäynneille. Työllisyyssihteeri esitti vuonna 1986, että liittoon tulisi perustaa työllisyysosasto, jossa olisi keskeinen ammatillisen kuntoutuksen koordinoinnin ja työllistämisen tietämys. Osastolla tulisi olla mahdollisuus "lainata" asiantuntijoita liiton kuntoutusyksiköistä.

Näkövammaisten keskusliiton tekninen tuki. Haastatteluissa Näkövammaisten keskusliiton tekninen tuki työllistymisen ja työpaikan säilyttämisen apuna tuli esiin tultaessa 2000-luvulle.

Työvoimahallinto. Työvoimahallinnon tuella oli suuri merkitys. Huomattava osa työllistymisestä tapahtui työvoimahallinnon kustantaman työkokeilun avulla. Työkokeilun merkitys ei ollut niinkään sen varsinaisessa tarkoituksessa, eli työllistyjän ”kokeilussa”, vaan sillä todistettiin työnantajalle, että työnhakija taitaa työn ja pärjää työpaikalla.

Työpaikan muutostöiden avulla mahdollistettiin työssä jo olevien ja siellä näkövammautuneiden henkilöiden työssä pysymistä. Joissakin tapauksissa heikkonäköisten nuorten työllistymistä tuettiin kohentamalla muutostöiden avulla työpaikan valaistusta.

Työllisyyssihteeri oli vv. 1983-1988 mukana noin viidentoista uuden yrityksen perustamisessa. Työvoimahallinnon starttiraha tuki yrittäjän alkukuukausien toimeentuloa.

Työvoimatoimistojen erityistyövoimaneuvojat ja psykologit olivat tärkeitä erityisesti nuorten näkövammaisten ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa ja työllistämässä. Työllisyyssihteeri oli vakituinen alustaja heidän koulutuspäivillään Jyväskylässä sijainneessa Työministeriön koulutuskeskuksessa. Tätä kautta erityistyövoimaneuvojat ja psykologit tunsivat Näkövammaisten keskusliiton työllisyystoiminnan ja osasivat ohjata näkövammaiset asiakkaansa liiton ja sitä kautta Näkövammaisten ammattikoulun palvelujen piiriin.

Kansaneläkelaitos. Kansaneläkelaitoksen suuri merkitys oli apuvälineiden saannin mahdollistajana. Se myönsi näkövammaisten käyttöön kalliitakin apuvälineitä. Ilman tätä rahoitusta, näkövammaisten sijoittuminen ns. uusiin ammatteihin ei olisi ollut mahdollista.

Kansaneläkelaitos kustansi ammatillista koulutusta ja mahdollisti työhönvalmennuksen kautta ammatteihin ja työhön tutustumisen.

Tuttavakollegat. Tärkeä merkitys ammattiin suuntautumisessa ja työllistymisessä oli näkövammaisten tuttavien kokemuksilla kyseisessä ammatissa. Tämä tuli erityisesti esiin papin työn yhteydessä. Ensimmäisiä pappeja pidettiin tärkeinä uranuurtajina. Myös atk-alalle ensimmäisinä työllistyneet toimivat esimerkkeinä ja innostajina nuoremmille.

Vertaistuki eri muodoissaan toimi jo ennen kuin vertaistukea oli edes ”keksitty” (1993). Toisen toiselle antama käytännön ja henkinen tuki oli ollut luonnollinen osa Näkövammaisten alueyhdistysten ja toimialayhdistysten toimintaa alusta alkaen. Tätä pidetään niin itsestään selvyytensä, että se jää toisinaan huomaamatta. Haastatteluissa yhdistyksiltä tullut henkinen tuki tuli esiin.

Vapaa-ehtoinen lukupalvelu. Erityisesti jatko- ja täydennyskoulutuksen mahdollistajana lukupalvelulla on ollut tärkeä sija.

Näkövammaistaidot. Työllistyminen lähtee perustaitojen kuten asumisen, asioimisen, liikkumisen, tiedonhallinnan jne. taidoista. Hyvä koulutus ja ammattitaito eivät riitä mikäli työllistyjä ei hallitse liikkumista tai hänellä on esimerkiksi lapsuudesta perittyjä maneeereja tai sosiaalista kanssakäymistä häiritseviä tapoja.

D. Henkilökohtaiset ominaisuudet

Myöskään tässä ominaisuudet eivät ole erityisessä järjestyksessä.

Vahva tahtotila ja luottamus itseeseen. Näkövammaisen työntekijä joutuu kohtaamaan jatkuvasti tilanteita, joista selviytyminen edellyttää hyvää luottamusta omiin kykyihin ja vahvaa tahtotilaa. Joskus on sanottu, että vammaisen työntekijän tulee olla kaksin verroin pätevämpi kuin muiden työntekijöiden. Haastattelijan tulkinnan mukaan haastattelut todensivat tämän, vaikka sitä ei yksikään työllistynyt sanonut.

Hyvät vuorovaikutustaidot / kyky pärjätä kaikkien kanssa.

Annetaan työllistyneiden puhua:

”Muutaman päivän työssäolon jälkeen menin hakemaan kuppiani sosiaalitulossa, kun joku oli laittanut kahvia tulemaan. Mä otin kupin hyllystäni ja käännyin pöytään päin. Tuuppasin jotakuta pössikseen. Se äännähti sen verran, että siitä tiesin että se oli Mika. Mä sanoin, että oi anteeksi Mika. Älä nyt tee tästä kantelua työpaikka-ahdistelusta. Siellä oli toinen, joka sanoi että Mika on jo kymmenen vuotta odottanut, että joku vähän ahdistelis sitä, mutta että, sitten se onkin joku sokee...” (Merja)

”Tästä tuli mieleen, että on hyvä jos joku kertoo jos itselle käy hullusti. Kerran oltiin kaksi näkövammaista ja yksi näkevä Antellissa syömässä. Söimme keittoa. Hetken kuluttua tämä näkevä sanoi sokealle kaverilleni, että hei, sun huivi ui keitossa (yleistä naurua). Kaverini sanoi, että oi kauheeta!, että kiitos kun huomautit. Mua nauratti se tilanne aivan kauheesti.” (Eveliina)

Pukeutuminen. Pukeutuminen ei tullut haastattelussa erityisesti esiin. Tuli kuitenkin. Työssä pitkään olleille haastateltaville asianmukainen pukeutuminen on selvä asia.

”Olen huomannut, että alipukeutumista on kyllä niinku näkövammaisissa enemmän. Huppari ja verkkari, huppari ja verkkari. Mä itse nautin pukeutumisesta. Yleensä mä käytän korkokenkiä, kymmenen sentin koroilla sipsuttelen menemään. Mut nyt kun mä hankin opaskoiran niin... kun koiran kanssa kikkailen menemään, niin mä en halua, että sattuis sellainen vahinko, että mä piikkikoroilla hänen tassun päälle vahingossa astun.

Mutta mulle on tosi tärkeätä, mitä mä laitan päälle. Ja sitten... niinku tässä me ajaututaan väkisinkin siihen, että saako sokea pukeutua naisellisesti, jopa seksikkäästi.

Minun mielestä pitää rohkaista... tietenkä tilanteeseen sopivalla tavalla... Ettei nyt työpaikalle lähdetä minimekossa pyllistelemään (naurua), mutta sitten jos on sopivia tilanteita, missä käyttää vaatteita ja näyttää omaa naiseuttaan, niin miksi ei niin tekisi. Ei se ole mikään syy, että ei näe. Voinhan mä viestittää muille.” (Eveliina)

Nonverbaalinen viestintä. Tästä keskusteltiin jokaisessa haastatteluryhmässä ja kahdessa puhelussa. Ihmisten viestinnästä yli yhdeksänkymmentä prosenttia tapahtuu nonverbaalasti, siitä valtaosa on niin vähävivahteikasta, että se jää tietoisesta havaitsemisen ulkopuolelle. Ihminen silti reagoi myös tiedostamattomiin non-verbaalisiin viesteihin.

”Mä oon miettinyt sitä aina silloin tällöin ja se on tietynlainen ongelma, koska ne ilmeet kertoo niin paljon. Pitää vaan yrittää jotenkin aistia tapahtuvasta viestinnästä mitä jätetään sanomatta, tämä on yks. Sitten myös oppii ihmisten äänenpainosta lukemaan, että hetkinen, että mitäs toi nyt onkaan.” (Jorma)

”Mä kuljen paljon (pianovirittäjänä) vieraiden ihmisten kodeissa. Ihan vieraat ihmiset on mua vastaanottamassa. Ne ei oo koskaan ennen mua tavanneet. Niin, kyl siinä äänestä

kuulee, kuka pelkää tilannetta ja kuka jännittää hirveesti. Ja sen takia mä yleensä, kun menen outoon paikkaan, niin mä kerron faktat. Sanon että mä en näe pätjän vertaa ja nyt sitten jos haluat että mä pääsen pianon viereen, niin mä otan sua hihasta kiinni ja opasta mut sinne. Siinä vaiheessa pelko alkaa mennä pois. Ja saman tien mun täytyy myös jutella muutakin sille ihmiselle, jotta se rentoutuu.” (Markku)

”Vaikka mä näen jollakin tavalla, mutta en näe tarkasti, kuten naamanilmeitä tai pyörittääkö se silmiään vai kattooko se mun suuntaan, et miltä sen naama näyttää. Pitää äänen perusteella ottaa näitä.” (Veikko)

”Kuulehan sen miten se ihminen istuu tai miten se liikkuu, että jos se on jotenkin levottoman tuntuinen niin sekin on viesti.” (Jorma)

”Me sokot jäädään nonverbaalisen viestinnän ulkopuolelle, mutta me päästään ihmisten äänien kautta semmoiseen maailmaan, mihin näkevät ei pääse. Eli me pystytään lukemaan ihmisten äänestä semmosia asioita, mitä ne jotka käyttää silmiä, ei pysty. Että siinä sä kuulet hymyn tai ivan tai...”

Ja sitten mä oon huomannu... mulle on olennaisin mitä mä lähen lukemaan ihmisen äänestä... se ei liity siihen, onko ihminen puhelias tai hiljainen tai puhuuko paljon tai vähän, vaan... siis äänestä kuulee, että haluaako ihminen peittää oman persoonansa. Se on se ensimmäinen hälytysmerkki, kun mä huomaan, että tossa on jotain vialla, kun se ei anna sitä omaa itseensä ääneensä.” (Eveliina)

”Tämä on mielenkiintoinen asia. Aina ajatellaan, että mitä ne näkevät ilmehtii tai elehtii, että sokko ei saa siitä irti. Mutta myös toisinpäin. Siis sokko voi elehtii, ilmehtii, käyttäytyä tavalla minkä näkevä tulkitsee non-verbaaliseksi viestinnäksi, vaikka se ei oikeesti sitä ookaan. Se saattaa olla ihan joku sellainen asia, mihin kukaan ei oo sua koskaan neuvonut eikä opettanut eikä puhunut asiasta, että sä saatat viestiä näkeväälle ihmiselle asioita, mitä et tarkoita. Tämä on tärkeä asia.” (Timo)

Hyvä huumorintaju. Näkövammainen työntekijä joutuu tilanteisiin, jotka oikeuttaisivat loukkaantumiseen ja joista näkevät yleensä loukkaantuvat. Haastattelujen perusteella syntyi mielikuva, että näkövammaisilla ei ole loukkaantumisiin varaa. On pakko kestää jopa halveksivaa käytöstä, kuten edellä kerrottu Merjan kokemus keittiön emännästä, joka tokaisi: ”Jos olette tuollaisen töihin ottaneet, niin hoitakaa itse.”

Tällaisten tilanteiden yläpuolelle on pakko päästä itseluottamuksen, vahvan tahtotilan ja huumorin avulla.

Elämäkokemus. Monipuolisesta elämäkokemuksesta on hyötyä. Haastatteluun osallistuneet yksinhuoltajat kertoivat, että ”kun kahta lasta yksin hoitaa, siinä kertyy elämäkokemusta”. Monilapsisen perheen äidille ja isälle kertyy **kaaoksensietokykyä ja organisointikykyä.**

Hyvä muisti on erityisen tärkeä ominaisuus. Sitä kannattaa kehittää.

Stressinsietokyky. Sen ohella, että näkövammainen kohtaa työssään jatkuvasti tilanteita, joista selviytymistä täytyy miettiä, myös työympäristö, työyhteisö sekä tehtävät ja laitteet muuttuvat. On siedettävä stressiä.

Luotettava. Tämä tuli haastatteluissa useasti esille. ”Kun työntekijät huomaa, että näkövammaisen tekee varmasti ne työt, jotta siitä on varmuus. Että ei jää mitään tekemättä.”

Verkostoituminen. Vähin edellytys on, että työntekijä tietää, ketkä kaikki ovat osana sitä työprosessia, missä itse on mukana. On hyvä tuntea työpaikan organisaatio ja epävirallinen organisaatio, mielipidejohtajat ja työpaikan käytännöt.

Oma-aloitteisuus. Joskus tiedon saaminen pienestäkin muutoksesta ja uuden oppiminen voi olla näkövammaiselle työlästä. Kun esimies jakaa lyhyen tiedotteen työntekijöille, saattaa näkövammaisen joutua selvittämään oma-aloitteisesti sen sisällön.

Erityisen pulmallista ja työlästä saattaa olla pysyminen ammatillisen kehityksen mukana. Kyse ei ole pelkästään tiedonsaantiin liittyvistä pulmista, vaan myös siitä, että näkövammaisella on oikeus päästä mukaan samoihin jatko- ja täydennyskoulutustilaisuuksiin kuin kollegat. Jos tästä oikeudesta lipsutaan, syntyy vaara, että näkövammaisen syrjäytyy työstä.

Kun näkövammaisen työntekijä oma-aloitteisesti seuraa työpaikallaan näitä asioita, voi hän myös ottaa tukiverkostoonsa kuten Näkövammaisten liittoon yhteyttä sen varmistamiseksi, että hänen osallistumisoikeutensa ja tekniset mahdollisuutensa varmistuvat.

Jatko- ja täydennyskoulutus sekä itseopiskelu. Yleisestä työmarkkinoilla tapahtuneesta muutoksesta tiedetään, että jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistuneet työntekijät ovat säilyttäneet työpaikkansa paremmin kuin niiden ulkopuolella olleet. Erityisesti oma-aloitteisesti tulevaa ennakoivien opiskelleet työntekijät ovat usein säilyttäneet työpaikkansa ammattialansa teknisestä ja tiedollisesta kehityksestä huolimatta. Esimerkiksi kirjapainoalalla ne faktorit, jotka näkivät ennakkoon digitalisaation vaikutuksen painoalalla ja opiskelivat oma-aloitteisesti tietotekniikan, ovat yleensä säilyttäneet työpaikkansa. Aloitteettomat faktorit hävisivät työpaikoiltaan vanhentuneiden työpaikkojen myötä.

E. Työpaikan valmiudet

Työnantajan tuki. Monet ovat kokeneet saaneensa työnantajalta tai työnantajan edustajalta merkittävää tukea. Eräissä tapauksissa se on ollut työllistymisessä ratkaisevaa.

Mainintoja saivat pääjohtaja, tehtaan johtaja, osaston päällikkö tai johtaja, lähiesimies ja työhönohastaja.

Työkaverit. Työkaverit ovat ensisijaisen tärkeitä. Vaikka tämä on itsestään selvyyttä, koskeehan se kaikkia työntekijöitä, ovat hyvät suhteet työkavereihin näkövammaiselle erityisen tärkeitä. Tästä syystä näkövammaisen osallistuu työkavereidensa yhteisiin harrastuksiin ja menoihin myös työajan ulkopuolella.

Työyhteisön myönteinen ilmapiiri yleensä ja tasavertainen asenne vammaiseen työntekijään.

Ammattitaito. Kaikilla työntekijöillä, joiden ammattitaito on heikko tai alkaa jäädä kehityksestä jälkeen, on vaikeuksia. Ehkä kuitenkin erityisesti näkövammaisten tulee kiinnittää tähän muita enemmän huomiota.

F. Sattuma.

Sattumallakin on joskus osuutensa ihmisen elämän suotuisissa käännteissä. Sattumalla tarkoitetaan tarkoituksen ja säännönmukaisuuden puuttumista, siis sellaista tapahtumaa, jota ei voi ennustaa. Eräiden tähän selvitykseen osallistuneiden kohdallakin on ajateltavissa, että sattuma avasi työpaikan, vaikka ko. henkilöt olisivat ilman sitäkin todennäköisesti työllistyneet, mutta toista kanavaa pitkin.

Yksi löysi työpaikan opiskeluyhteisöstään ja toinen sai tärkeän harjoittelupaikan muusta elämästä tutusta työyhteisöstä.

Sattumalla on ollut osuus myös työstä selviytymisessä, kuten esimerkiksi Laurin haastattelussa tuli esiin. Paikalla oli ”mukava kaveri”.

15. LÄHTEET

Ryhmähaastatteluissa olivat

Tuomo Burman
 Kenneth Ekholm
 Merja Hanski
 Anneli Iltanen
 Merja Kaiponen
 Timo Matsinen
 Markku Onnela
 Tuula Paasivirta
 Kirsti Rosendahl
 Timo Salonen
 Mauno Sirviö
 Asta Torpo
 Jorma Vilkkö

Heidän lisäksi pitkiä puhelinkeskusteluja kahdeksan henkilön kanssa. He jääkööt nimettömiksi, koska heiltä ei kysytty lupaa nimien julkaisemiseen.

Kirjalliset lähteet

Mattila Markku, Työpaikkaselvitys ja sen menetelmät. Työsuojeluhallitus, tutkimusraportti 41/1982.

Onnela Jouni, Ammattianalyysi visuaalisten toimintojen soveltamiseksi, Kouvola 1985.

Onnela Jouni, Särkelä Jussi, Näkövammaiset työelämän muutosprosessissa. Artikkelit Työministeriön Näkövammaisen asiakkaana -oppaaseen 11.10.1989. Moniste.

Ruponen Teuvo, Tietoa ja tasavertaisuutta tavoittelemassa. 2014.

Särkelä Jussi, Ammatillisen kuntoutuksen lähtökohdat. Alustus ammatillista kuntoutusta käsittelevässä seminaarissa Lahdessa 12.8.1988. Moniste.

Särkelä Jussi, Näkövammaiset ja työ. Näkövammaisten keskusliiton julkaisu 3/84.

Särkelä Jussi, Näkövammaisten keskusliiton työllisyystoiminnan eräitä lähtökohtia ja tavoitteita. Alustus aluesihteerien koulutuspäivillä 12.12.1985. Moniste.

Luvun 3. Näkövammaiset ja työ lähteet

Haapakorpi, Arja 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Puheenvuorot työryhmässä "Ammattien muutos - muutakin kuin digitaalista tuhoa" ja symposiumissa "Digitaalisuus ja ammattien muutos" (Muistiinpanot: Taru Tammi)

Kauhanen Merja 2017: Artikkelit Työllisyys ja työttömyys - Miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? <https://www.labour.fi/tutkimusjulkaisut/kirjoja/tuotannon-tekijat-palkansaajien-suomi-100-vuotta/tyollisyys-ja-tyottomyys-miten-suomalaiset-tyomarkkinat-ovat-muuttuneet/>

Kettunen, Pauli 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Pääpuheenvuoro "Onko kansallinen käynyt liian pieneksi ja liian suureksi sopimiselle" (Muistiinpanot: Taru Tammi)

- Koljonen, Kari 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Puheenvuoro "Yhteistä uuteen alkuun: Irtisanottujen toimittajien kertomuksia mediatyön murroksista" (Muistiinpanot: Taru Tammi)
- Mäki, Harriet 2016: Näkövammaisten 15–25-vuotiaiden it-apuvälineiden käytön kartoitus. Näkövammaisten liitto ry.
https://www.nkl.fi/fi/etusivu/palvelut_nakovammaisille/tyo/opiskelua-ja-tyoelamaa-koskevat-raportit
- Niemelä, Lauri 2016: Artikkelit "Tutkijahaastattelu: teknologian vaikutukset 1980-luvun työelämään", Historian tietosanomat <http://www.ennenjanyt.net/2016/06/tutkijahaastattelu-teknologian-vaikutukset-1980-luvun-tyoelamaan/>
- Ojamo, Matti 1996: Rekisteröityjen näkövammaisten sosiaalinen asema. Näkövammarekisteri STAKES ja Näkövammaisten Keskusliitto ry, Helsinki.
- Ojamo, Matti 2005: Rekisteröityjen näkövammaisten sosiaalinen asema vuonna 2000. Näkövammarekisteri STAKES ja Näkövammaisten Keskusliitto ry, Helsinki.
- Ojamo, Matti 2014: Näkövammarekisterin vuosikirja 2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Näkövammaisten Keskusliitto ry, Helsinki.
- Ojamo, Matti 2018: Työpäperi. Näkövammaisten sosiaalinen asema 2015.
- Paavola, Sami 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Puheenvuoro "Tietomallien käytön koordinointi, uudet roolit ja tehtävät rakennushankkeissa" (Muistiinpanot: Taru Tammi)
- Saari, Eveliina 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Puheenvuoro symposiumissa "Ammattien muutos ja digitalisaatio" (Muistiinpanot: Taru Tammi)
- Sosiaali- ja terveyshallitus, Näkövammaisten Keskusliitto ry 1992: Näkövammarekisterin vuosikirja 1991, Helsinki.
- Talja, Ari (2017) Digitalisaatiokartoitus, Näkövammaisten liitto ry
https://www.nkl.fi/fi/etusivu/palvelut_nakovammaisille/tyo/opiskelua-ja-tyoelamaa-koskevat-raportit
- Vainionmäki, Jari 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Puheenvuoro symposiumissa "Ammattien muutos ja digitalisaatio" (Muistiinpanot: Taru Tammi)
- Wilenius, Markku 2017: Työelämän tutkimuspäivät 2.-3.11.2017, Tampere. Pääpuheenvuoro "Tulevaisuuden työelämää etsimässä" (Muistiinpanot: Taru Tammi)