

Elina Ekholm

Monimuotoisuus ja esteettömyys

**Näkövammaisten asiantuntijoiden
työelämäkokemuksia**

Ennora • Espoo 2009

Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia

Tämän kirjan taitossa on pyritty noudattamaan Näkövammaisten Keskusliiton suosituksia painetun tekstin tekijälle. Tämä näkyy muun muassa kirjainkoossa ja -tyypissä, riviväleissä, palstan muodoissa, otsikoissa ja taulukoissa.

Teksti:	Elina Ekholm
Kannen kuvat:	Peter Forsgård
Kansi ja taitto:	Elina Kuismin
Kustantaja:	Ennora, Espoo
Painopaikka:	Multiprint, Helsinki 2009
ISBN	978-952-92-6422-3 (nid.) 978-952-10-5871-4 (PDF)

Tiivistelmä

Elina Ekholm: Monimuotoisuus ja esteettömyys – Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora, 2009, ISBN 978-952-92-6422-3

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan asiantuntija-ammateissa toimivien näkövammaisten koulutusta, työllistymistä ja työelämäkokemuksia. Teoreettisena viitekehyksenä on työelämän monimuotoisuus. Yksilötasolla painopiste on monimuotoistuvan työelämän pioneereina toimivien näkövammaisten kokemuksissa, yhteisötasolla pohditaan näkövammaisten asiantuntijoiden asemaa vähemmistöryhmän edustajina ja yhteiskunnan tasolla tutkitaan niitä mekanismeja, jotka estävät tai edesauttavat työelämän monimuotoisuutta. Monimuotoisuuden analyysiin sovelletaan esteettömyys-käsitettä. Tutkimuskysymyksenä on, millaista esteettömyyttä monimuotoinen työelämä edellyttää ja miten tätä esteettömyyttä voitaisiin edistää näkövammaisten asiantuntijoiden kohdalla.

Empiirinen tutkimusaineisto koostuu 30 teemahaastattelusta (24 näkövammaista, yksi näkövammaisen omainen ja viisi monimuotoisuusvaikuttajaa), täydentävästä artikkeliaineistosta sekä näkövammaisten sosioekonomista asemaa koskevasta tilastoaineistosta. Haastateltavien koulutusta ja työelämää käsittelevää kokemuksetymää on analysoitu aineistolähtöisesti käyttäen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Analyysia on syvennetty teoreettisesti monimuotoisuus-käsitteen ja siitä käydyn keskustelun pohjalta. Vammaistutkimukseen liittyvänä metodisena valintana on kohdella haastateltavia pikemminkin kanssapohtijoina kuin tutkimuksen kohteina.

Työelämän monimuotoisuuden toteutumisen yhteiseksi nimittäjäksi nousi esteettömyys eri ilmenemismuodoissaan. Työllistymistä ja työyhteisössä toimimista analysoidaan asenteellisen ja sosiaalisen esteettömyyden avulla. Asenteellinen esteettömyys heijastaa yhteiskunnassa vallalla olevia vähemmistöihin kohdistuvia ennakoasenteita; sosiaalinen esteettömyys puolestaan rajautuu työyhteisön sisäisiin suhteisiin. Sosiaalisen esteettömyyden saavuttaminen on kaksisuuntainen prosessi.

Koulutuksellisen integraation myötä näkövammaisten koulutustaso on noussut ja ammattivalikoima laajentunut. Akateemisestikin koulutetut näkövammaiset ovat tarvinneet työllistymisen tukipalveluja. Asiantuntija-ammateissa toimivat näkövammaiset ovat sijoittuneet pääosin julkiselle ja kolmannelle sektorille. Tietoteknisten apuvälineiden merkitys näkövammaisten tiedonsaannille ja asiantuntijatehtävissä toimimiselle on ollut lähes vallankumouksellinen. Hyvä liikkumistaito, esteetön ympäristö ja kuljetuspalvelut mahdollistavat työpaikalle pääsyn ja siellä liikkumisen. Monimuotoisuuden edistämässä on neljä vuorovaikutteista aspektia: syrjimättömyyden takaaminen, yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäminen, monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen. Liikkumisen ja kommunikaation esteettömyys myötävaikuttavat yhtäläisten mahdollisuuksien takaamiseen ja monimuotoisuuden hyödyntämiseen tasaamalla vammaisuuden aiheuttamia rajoitteita. Asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys ilmentävät toteutessaan syrjimättömyyttä ja lisäävät monimuotoisuutta.

Monimuotoisen työelämän saavuttaminen on monitoimijainen prosessi. Se edellyttää yhteiskunnallisia tukipalveluja ja työnantajilta uskallusta ja valmiutta palkata vammaisia työntekijöitä. Näkövammaisten järjestöjen rooli on merkittävä asenteisiin vaikuttamisessa ja vertaistuen tarjoamisessa. Näkövammaisilta työntekijöiltä edellytetään hyvää ammattitaitoa, näkövammaistaitoja, sosiaalista rohkeutta sekä luontevaa suhtautumista omaan vammaansa. Työelämän monimuotoisuus voi ilmentyä *monitapaisena* työntekona, jolloin työ suoritetaan apuvälineiden avulla tai keksitään keinoja, joilla korvataan näköaistia. Kun vammaisen henkilö joutuu työkäytännöissään kiertämään vammaisuuden aiheuttamia rajoituksia, kehittää tämä samalla ongelmanratkaisukykyjä.

Avainsanat: Näkövammaiset, työelämä, monimuotoisuus, esteettömyys

Abstract

Elina Ekholm: Diversity and Accessibility – Work-Life Experiences of Visually Impaired Persons in Expert Jobs, Espoo: Ennora, 2009, ISBN 978-952-92-6422-3

The purpose of this study is to analyse education, employment, and work-life experiences of visually impaired persons in expert jobs. The empirical data consists of 30 thematic interviews (24 visually impaired persons, 1 family-member of a visually impaired person, 5 persons working with diversity issues), of supplementary articles, and of statistics on the socio-economic status of the visually impaired. The interviewees' experiences of education and employment have been analysed by a qualitative method. The analysis has been deepened by reflecting it against the recent discussion on the concept of diversity. The author's methodological choice as a disability researcher has been to treat the interviewees as co-researchers rather than objects of research.

Accessibility in its different forms is a prerequisite of diversity in the workplace, and this study examines what kind of accessibility is required by visually impaired professionals. Access to working life depends on the attitudes – prejudices and expectations – that society has towards a minority group. Social accessibility is connected with internal relationships in the workplace, and achieving social accessibility is a bilateral process. Information technology has revolutionized the visually impaired people's possibilities of accessing information and performing expert tasks. Accessible environment, good mobility skills, and transportation services enable visually impaired employees to get to their workplaces and to navigate there with ease.

Integration has raised the level of education and widened the selection of career options for the visually impaired. However, even visually impaired people with academic degrees often need employment support services. Visually impaired professionals are mainly employed in the public and third sector.

Achieving diversity in the labour market is a multiactor process. Social support services are needed, as well as courage and readiness from employers

to hire people with disabilities. The organisations of the visually impaired play an important role in affecting the attitudes and providing peer support. Visually impaired employees need good professional skills, blindness skills, and social courage, and they need to be comfortable with their disability. In the workplace, diversity may actualise as *diverse ways of working*: the work is done by using technical aids or other means of compensating for the lack of eyesight. When an employee must find compensatory solutions for disability-related limitations at work, this will also develop his/her problem-solving abilities.

Key words: visually impaired, diversity, accessibility, working life

Lukijalle

Ensimmäinen tuntemani näkövammainen oli työtoverini, akateemisesti koulutettu virkanainen. Hän tuli töihin julkisilla liikennevälineillä opaskoiransa avulla. Opaskoira oli työyhteisömme ainoa jäsen, jolla oli oikeus kuorsata kokouksissa. Valtionhallinnossa työskennellessäni tapasin muitakin akateemisesti koulutettuja sokeita asiantuntijoita. Vuosia myöhemmin siirryin työskentelemään muutamaksi vuodeksi näkövammaisten kuntoutuksen ja koulutuksen pariin. Vasta tällöin ymmärsin, että näkövammaisten enemmistöllä on suuria vaikeuksia työllistyä ja että työelämässä tapaamani näkövammaiset olivat oman alansa edelläkävijöitä. Tästä ristiriidasta omien ensivaikutelmieni ja todellisuuden välillä syntyi kiinnostus ryhtyä tutkimaan näkövammaisten asemaa työelämässä ja sitä, miten heidän työllisyystilannettaan voitaisiin parantaa.

Kirjoitin ensimmäiset tutkimussuunnitelmani rivit 19.10.2002. Muistan päivämäärän tarkasti, sillä se oli lauantaiamu ystäväni Annikan hilpeän karonkan jälkeen. Aloitin haastattelujen tekemisen jo muutaman kuukauden kuluttua työskenneltyäni tällöin vasta puolisentoista vuotta näkövammaistyössä. Irmeli Usenius opinto-ohjaajan verkostoillaan auttoi minua löytämään haastateltavia, mistä suuri kiitos Impalle. Pidempi aiheeseen perehtyminen ja sisältöjen pohtiminen ennen haastattelujen aloittamista olisi saattanut olla paikallaan. Väitöskirjan tekeminen työn ohella on raskasta, ja ilman innoittavia haastatteluja olisi tutkimus saattanut lopahtaa alkuunsa. Kaipaavat terveiset myös silloisen työpaikkani Arlainstituutin ihanille opiskelijoille ja innostaville työtovereille.

Väitöskirjan kirjoittaminen on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen prosessi. Luonnollinen taho, johon näkövammaistyötä tutkiva ottaa yhteyttä, on Näkövammaisten Keskusliitto. Tutkimuspäällikkö Matti Ojamo näkövamma-rekisteristä toivotti minut lämpimästi tervetulleeksi näkövammaistutkimuksen piiriin. Tämän tutkimuksen tilastollinen aineisto on Matin käsialaa. Matti on jaksanut neuvoa, tukea ja kannustaa niinäkin hetkinä, kun on tuntunut siltä, että tutkimus vain junnaa paikallaan. Mattia parempaa mentoria on vaikea löytää.

Dosentti Pirkko-Liisa Rauhala on ollut vaativa, mutta viisas ohjaaja. Pirkko-Liisa on opettanut minulle valtavasti tieteenteosta, tieteellisestä kirjoittamisesta ja kirjoittamisesta yleensäkin. Olen säästännyt jotkin Pirkko-Liisan sähköpostiviestit Tšehov-sitaatteineen, jotta voin palata niihin tulevissa kirjoitustöissäni. Pirkko-Liisaa ei voi syyttää, jos opetus ei ole mennyt perille. Professori Mirja Satkan kommentit tutkimuksen puolivälissä erityisesti menetelmäosuuden kehittämiseksi olivat kovin hyödyllisiä. Professori Maritta Törrösen rauhoittava ja kannustava ohjausote väsyneelle väitöskirjantekijälle on myötävaikuttanut suuresti työn valmistumiseen. Kaikilta kolmelta olen saanut työtäni eteenpäin vieviä kirjallisuusvinkkejä ja tietoja ajankohtaisista tutkimuksista, jotka yliopistomaailman ulkopuolella väitöskirjaa tekevältä olisivat voineet jäädä huomaamatta.

Kiitän suuresti esitarkastajiani heidän asiantuntevista lausunnoistaan. YTT Pirjo Somerkiven spesifit näkövammaistutkimukseen liittyvät kommentit auttoivat täsmentämään monia osuuksia. Dosentti Antti Teittisen syvälinen tietämys vammaisuudesta yhteiskunnallisena kysymyksenä sai minut nöyrästi tarkastelemaan omia teoreettisia lähtökohtiani. Se, että en pystynyt kaikkia esitarkastajien näkökohtia ottamaan huomioon työssäni, johtui ajan rajallisuudesta, ei siitä, etten olisi kokenut niitä tärkeiksi.

Työssä käyvä väitöskirjantekijä ei ehdi käydä kirjastossa niin paljon kuin olisi tarpeellista. Niinpä avuliaat kirjastonhoitajat ovat kullannarvoisia. Osa kirjoista on toimitettu jopa kotiovelle asti. Suuren suuret kiitokset Kristiina Allille Helsingin kaupunginkirjastoon, Nina Korhoselle Maahanmuuttokirjastoon, Kaisa Neuvoselle näkövammarekisterin tietopalveluun, Tom Nemlanderille, Pia Pyötsiälle ja Ilpo Soinille Keskuspuiston ammattiopiston Arlan toimipaikkaan. Kaisalle, Kristiinalle ja Ilpolle lämpimät kiitokset avusta lähdeviitteiden tarkistuksessa.

Paljon kiitoksia myös sisäasiainministeriön oikeusyksikön yhdenvertaisuusryhmälle, jolta saamani virikkeelliset yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta käsittelevät toimeksiannot ovat auttaneet huomattavasti tutkimukseni teoreettisten lähtökohtien jäsentämisessä. Marjatta Montonen, Kaisa Närhi ja Pia Mero ovat kärsivällisesti ja paneutuvasti kommentoineet käsikirjoitusta. Pirkko Mahlamäki on sekä kannustanut että välittänyt loistavasti tietoa vammaisliikkeen ja -tutkimuksen ajankohtaisista teemoista.

Kiitän Helsingin yliopistoa kolmen kuukauden viimeistelyapurahasta. Sain apurahan suhteellisen aikaisessa vaiheessa, jo keväällä 2005, mutta sen avulla sain kirjoitettua tutkimuksen ensimmäisen kokonaisversion. Aivan ratkaiseva merkitys tutkimuksen loppuun saattamiselle oli Tampereen Seudun Näkövammaisten Tukisäätiöltä saamallani apurahalla, jonka avulla saatoin irrottautua työtehtävistä muutamaksi kuukaudeksi tutkimusprosessin viimeisenä vuotena. Tukisäätiö ja Näkövammaisten Keskusliitto ovat tukenneet myös kirjan graafista toteutusta ja painatusta, mistä hartaat kiitokset. Valokuvaaja Peter Forsgårdille kiitokset kannen kuvista. Kummitytölleni graafinen suunnittelija Elina Kuismille lämpimät kiitokset tämän kirjan graafisesta suunnittelusta ja toteutuksesta.

Rakkaat kiitokset kaikille läheisilleni. Vanhempani ovat kuunnelleet, ymmärtäneet ja kannustaneet sekä olleet mahtavia oikolukijoita. Elämänkumppani Harri, Petri-veljeni perheineen sekä monet ystävät ja työtoverit ovat edelleen kuviossani mukana, vaikka läsnäoloni kuluneen seitsemän vuoden aikana onkin ollut ajoittain melko ohutta. Kiitos rakkaat! Ainoa väitöskirjavapaa alue elämässäni on ollut puuhastelu eläinystävien kanssa, mistä kiitos koirillemme Noralle ja Rondalle sekä hevosellemme Ennustukselle. Mittaamattoman suuret kiitokset sisarelleni Heidille, joka on uhrautuvasti päivästä, kuukaudesta ja vuodesta toiseen auttanut minua jäsentämään ajatuksiani ja korjannut käsikirjoituksen kieltä filosofian ja matematiikan opettajan vahvalla, mutta aina huumorin värittämällä logiikalla.

Lopuksi arvostavat ja lämpimät kiitokset kaikille tähän tutkimuksen osallistuneille. Jokainen haastattelukohtaaminen on ollut ainutkertainen elämys, joka on piirtynyt vahvasti mieleeni. Paitsi näkövammaisen asemasta työelämässä, olen oppinut ihmisenä olemisesta ja sen monimuotoisuudesta.

Syystuulten puhaltaessa,
Leppävaarassa 20.10.2009
Elina Ekholm

Sisällys

1. Johdanto	15
2. Tutkimusongelma ja käsitteelliset valinnat	20
3. Monimuotoisuus teoreettisena viitekehyksenä	23
3.1. Yhteiskuntapoliittinen keskustelu	23
3.2. Monimuotoisuuspolitiikan konteksti	32
4. Näkövammaisuus tutkimuskohteena	55
4.1. Näkövammaisuuden määritelmiä	55
4.2. Näkövammaistutkimuksen lähtökohtia	61
4.3. Näkövammaisuuden yksilölliset ja sosiaaliset vaikutukset	68
4.4. Näkövammaisten koulutus	72
4.5. Työllisyys, ammatit ja työkäytännöt	82
5. Tutkimusmetodologian valinta ja aineistot	92
5.1. Tutkimusmetodi ja vähemmistötutkimuksen etiikkaa	92
5.2. Aineistot	96
5.3. Analyysi ja tulkinta	102
6. Koulutuksen muutokset ja laajeneva ammattivalikoima ..	108
6.1. Perusopetus	108
6.2. Lukio ja yliopisto	118
6.3. Ammatilliset opinnot	123
6.4. Koulutuksen vaikutus ammattivalikoimaan	127
6.5. Tulevaisuuden ammattialoja	134
7. Esteettömyys monimuotoisen työelämän edellytyksenä ..	140
7.1. Liikkumisen esteettömyys	140
7.2. Kommunikaation esteettömyys	144
7.3. Asenteellinen esteettömyys	152
7.4. Sosiaalinen esteettömyys	159

8. Monitapainen työnteko – näkövammaisten työkäytäntöjä	167
8.1. Koulutusalan ammattikäytäntöjä	167
8.2. Yrittäjien ammattikäytäntöjä	176
8.3. Muita asiantuntija-ammattien työkäytäntöjä	181
9. Monimuotoisen työelämän edistäminen	188
9.1. Syrjimättömyyden takaaminen ja monimuotoisuuden lisääminen	190
9.2. Yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja monimuotoisuuden hyödyntäminen	196
9.3. Esteettömyydellä monimuotoisuuteen	200
10. Pohdintaa	203
Lähteet	211
Liitteet	227

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Integraatio, inklusio ja monimuotoisuus	31
Kuvio 2. Monimuotoisuuden edistäminen	52
Kuvio 3. Monimuotoisen työelämän monitoimijuus	189
Kuvio 4. Monimuotoisuus ja esteettömyys.....	200
Taulukko 1. Näkövammaisten yleisimmät ammatit	89
Taulukko 2. Vammaistutkimuksen paradigmojen erot	93
Taulukko 3. Haastateltujen ikäjakauma ja näkötilanne	97
Taulukko 4. Haastateltujen opiskeluaikaisia kokemuksia julkisen vallan tuesta ja apuvälineistä	120
Taulukko 5. Työikäisten rekisteröityjen näkövammaisten koulutusaste	127
Taulukko 6. Haastateltujen koulutustausta	129
Taulukko 7. Täystyöllisten työikäisten rekisteröityjen näkövammaisten jakautuminen ammattiluokituksen pääluokkiin vuonna 2000, prosenttiosuudet (N = 799)	130
Taulukko 8. Akateemiset ja asiantuntija-ammateissa olevat rekisteröidyt näkövammaiset vuonna 2000 (N = 286)	131
Taulukko 9. Yleisimmät rekisteröityjen näkövammaisten asiantuntijoiden ammattinimikkeet.....	132

1. Johdanto

Kuten ihminen yleensä, niin myös näkövammainen on olemukseltaan yhteiskunnallinen olento, ja siksi hän voi kehittää todellista olemustaan ainoastaan yhteiskunnassa (Urpo Kuotola 1976, 1).

Näkövammaiset ovat yksi työelämän vähemmistöryhmistä. Suomessa on noin 10 000 työkäistä näkövammaista (Ojamo 2005, 35). Suuri osa näkövammaisista työskenteli aiemmin perinteisissä näkövammaisammateissa – käsityöläisinä, hierojina ja muusikkoina – ja teollistumisen jälkeen myös jonkin verran tehdastyöläisinä. Tietotekniikan ja apuvälineiden kehittymisen myötä näkövammaiset ovat murtautuneet ulos perinteisistä näkövammaisammateista ja heitä työskentelee yhä enemmän myös asiantuntija-ammateissa. Eeva-Kaarina Aronen kuvasi Helsingin Sanomien Kuukausiliitteen artikkelissaan suomalaisten terveydentilan ja ulkomuodon muuttumista viimeisten vuosikymmenien aikana. Näkövammaisista hän kirjoitti seuraavasti:

Sokeita tulee vastaan yhtä harvoin, saati että he kerjäisivät kadunkulmassa elantoaan. Jos sokea tuleeekin, hän astelee yksin ja reippaasti, valkoista keppiä tai opaskoiraa taluttaen, todennäköisesti matkalla valmistelemaan väitöskirjaansa tai esiintymään ensikonserttiinsa. (Aronen 2003, 38.)

Tutkimustulokset niin Suomesta kuin muualtakin Euroopasta osoittavat kuitenkin, että yllä oleva kuvaus on vielä kaukana todellisuudesta: näkövammaisten työllistymisaste on huomattavasti alhaisempi kuin väestön keskimäärin (Wolffe & Spungin 2003; Baker & Simkiss 2004; Ojamo 2007). Näkövammaiset ovat olleet yksi suomalaisen yhteiskunnan huono-osaisista ryhmistä koulutus-, työllisyys- ja tulotasoltaan siitä huolimatta, että heidän omat järjestönsä ovat perustamisestaan lähtien pyrkinet voimakkaasti näkövammaisten sosiaalisen ja taloudellisen aseman parantamiseen (Kuotola 1976, Kuotola ym. 1988).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen näkövammaisten asemaa monimuotoisen työelämän näkökulmasta. Monimuotoisuus-käsite alkoi esiintyä suomalaisessa työelämäkeskustelussa 2000-luvun alussa, ja se on nykyään vakiintu-

massa osin Euroopan unionin vaikutuksesta. Vuosi 2007 oli EU:n yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi, jonka yleisenä tavoitteena oli lisätä tietoa oikeudenmukaisen, yhteenkuuluvuutta edistävän ja yhdenvertaisen yhteiskunnan eduista. Yhtenä teemavuoden erityistavoitteena oli monimuotoisuuden tuomien hyötyjen esiin nostaminen. Monimuotoisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että ihmiset sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta voivat osallistua tasa-vertaisesti yhteiskunnan toimintaan. (http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=FI.)

Monimuotoisuuskeskustelussa voidaan erottaa useita eri konteksteja. Yhdysvaltalaisessa keskustelussa monimuotoisuutta on perinteisesti tarkasteltu pääasiassa etnisten vähemmistöjen näkökulmasta. Euroopan unionin kontekstissa mukana ovat vahvemmin myös muut erilaisuuden ulottuvuudet kuten vammaisuus, ikä tai seksuaalinen suuntautuminen. Suomessa työelämän tasa-arvo on pääasiassa käsitetty sukupuolten väliseksi tasa-arvoksi, jolloin monet vähemmistöryhmät ovat jääneet työelämän tutkimuksen valtavirran ulkopuolelle. Omassa tutkimuksessani laajennan työelämän tasa-arvokäsitettä vähemmistöryhmiin. Työssäni yhdistyvät vammais-, vähemmistö- ja monimuotoisuustutkimus.

Suomessa monimuotoisuutta on tutkittu lähinnä etnisten vähemmistöjen osalta, ja ensimmäiset akateemiset tutkimukset monimuotoisesta työelämästä ovat ilmestyneet äskettäin (esim. Sippola 2007). Tarkastelemalla näkövammaisia yhtenä monimuotoisen työelämän vähemmistöryhmistä välittää siltä käsitykseltä, että näkövammaisten työttömyys johtuu vain heidän vammastaan. Yhteiskunnalliset sopimukset, yhteisön arvot ja asenteet, työelämän normit, kuljetuspalvelut ja arkkitehtoniset rakenteet vaikuttavat vammaisen henkilön mahdollisuuksiin osallistua työelämäänsä. (Järvikoski 1994, 201). Näkövammaisten asema työyhteisössä kuvastaa osaltaan yhdenvertaisuuden toteutumista suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa laajemminkin.

Vammaisten työllisyystilanteen parantaminen on yhteiskuntapoliittisesti ajankohtaista yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta sekä väestön ikääntymisen ja uhkaavan työvoimapulan vuoksi. Euroopan eri maiden hal-

litusohjelmissa on kiinnitetty huomiota siihen, miten vammaisten työllistymistä voitaisiin tukea, ja Euroopan unioni on käynnistänyt asiasta myös tutkimuksia (Hulkko 2003, 24). Vammaisten työllisyyden parantaminen on nostettu yhdeksi poliittiseksi tavoitteeksi. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmaan (19.4.2007) on kirjattu kaikkien kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään ja tuki vammaisten aktiiviselle osallistumiselle työelämään ja yhteiskuntaan. Aiheen tekee ajankohtaiseksi myös yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21), jonka mukaan työnantajan tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi tai työuralla etenemiseksi.

Tarkkoja tilastoja vammaisten lukumäärästä Euroopassa ei ole, koska vammaisuuden määritelmät ja kriteerit vaihtelevat politiikan tavoitteiden, lainsäädännön ja hallintokäytänteiden mukaan (Vammaisten tilanne... 2005, 5). Myöskään Suomessa vammaisten henkilöiden lukumäärästä ei ole olemassa tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa. Arvioidaan, että vaikeavammaisuutta esiintyisi noin yhdellä prosentilla ja vammaisuutta noin viidellä prosentilla väestöstä. Suomessa on arvioitu olevan 200 000 vammaista tai pitkäaikaisairaista henkilöä, jotka voisivat työllistyä. Vammaisia tai vajaakuntoisia työnhakijoita oli vuonna 2005 työministeriön mukaan 67 000 eli 11,7 prosenttia kaikista työnhakijoista. (Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006, 13, 18.) Vuosina 1995–2002 vammaisten asema työmarkkinoilla parani, mutta heidän suhteellinen asemansa muuhun väestöön verrattuna huononi (Linnakangas ym. 2006, 5).

Vammaisten oma arvio työkyvystään onkin usein ristiriidassa lainsäädännön tai yleisten käsitysten kanssa. Kansaneläkelain (2007/568) mukaan henkilö on työkyvytön, jos hän sairauden, vian tai vamman takia on kykenemätön tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä. Tämän lain perusteella pysyvästi sokealle myönnetään aina työkyvyttömyyseläke. Vammaisuus on harvoin este työnteolle. Lähes kolmannes vammaisista pitää erään kyselytutkimuksen (N = 1047) mukaan työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä (Holm & Hopponen 2007, 37). Esimerkiksi näkövammautuminen koskee kuitenkin vain yhtä aistia, ja tämän kompensoiminen on usein mahdollista (Ojamo 1996, 1, 7).

Vammaisuus ei ole herättänyt sosiologian valtavirrassa samanlaista kiinnostusta kuin luokka, sukupuoli tai rotu (Williams 2001, 137). Monimuotoisuus ja vammaisuus ovat kuitenkin yhteiskuntapolitiikan ja sosiaalityön tieteenalan kannalta keskeinen tutkimuskohde, koska vähemmistöt ovat usein eriarvoisen asemansa vuoksi yhteiskuntapoliittisten toimien ja sosiaalityön kohteena. Näkövammaisten yhteiskunnallista asemaa on Suomessa tutkittu laajemmin viimeksi 1970-luvulla, jolloin näkövammaistutkimuksen uranuurtaja Urpo Kuotola (1940–2002) julkaisi aiheesta useita tutkimuksia. Näkövammaisten tutkimus sijoittui Kuotolan tutkimusten aikaan 1970-luvulla sosiaalihuollon kenttään; näkövammaiset koettiin sosiaalihuollon kohteiksi. Itsekin näkövammaisen Kuotola tarkasteli väitöskirjassaan sekä näkövammaisten kuntoutumista että integraatiota laajan aineiston pohjalta, ja hänen teoksilleen on ominaista voimakas kannanotto näkövammaisten integraation ja tasa-arvon puolesta. Tässä tutkimuksessani olen siirtynyt kaikkia näkövammaisia koskevista kysymyksistä spesifimpään tutkimuskohteeseen. Painopiste on työllistymisessä ja työelämän tasa-arvossa. Käsittelen myös niitä keinoja, joilla voidaan tukea vähemmistöryhmän tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamista, mikä on keskeinen tavoite myös sosiaalityön eettisissä periaatteissa. Sosiaalityön ammattikäytännöistä tutkimukseni liittyy erityisesti kuntoutukseen ja vammaistyöhön ja sivuaa myös asiantuntijuuden muutoksesta käytävää keskustelua.

Näkövammaisten Keskusliiton ja STAKESin (1.1.2009 alkaen THL) Näkövammaisrekisteri tuottaa säännöllisesti kvantitatiivista tietoa näkövammoista ja näkövammaisista. Näistä tilastoista saadaan suhteellisen tarkka kuva tämän vähemmistöryhmän koulutustasosta, työllisyystilanteesta ja ammattijakaumasta. Tilastot eivät kuitenkaan kerro sitä, miten tutkinto tai työpaikka on saavutettu ja mikä on näkövammaisten asema työyhteisössä. Valitsinkin kvalitatiivisen tutkimusmetodin, koska näin saadaan parhaiten esiin vähemmistöryhmän kokemuksia. Päädyin tekemään teemahaastatteluja selvittääkseni, kuinka asiantuntija-ammateissa toimivat näkövammaiset ovat selvinneet opinnoistaan, millä keinoin he ovat työllistyneet ja miten he ovat menestyneet työelämässä.

Tutkimukseeni osallistuneet henkilöt ovat vahvoja näkemyksellisiä ihmisiä, joista monet ovat olleet oman ammattialansa ensimmäisiä näkövammaisia. He ovat aktiivisina informantteina vaikuttaneet tutkimusasetelman ja tee-

mojen kehittymiseen. Analyysiprosessi on ollut aineistolähtöistä. Lisäksi analyysiin ovat vaikuttaneet ne kokemukset, joita olen saanut työskennellessäni 25 vuotta vähemmistöasioiden parissa. Yhden tulkinnan mukaan sosiaalitutkimus nojaa kanssaihmisyyden jakamiseen. Erilaisten ihmisten kohtaaminen laajentaa aina ihmisyyden käsitettä. Oma roolini työntekijänä ja väitöskirjantekijänä perustuu tähän lähtökohtaan. Toinen itselleni tärkeä lähtökohta on ollut tutkimuksen avulla rohkaista nuoria näkövammaisia tai aikuisena näkövammautuneita uusille työaloille. Tutkimusintressini on toisaalta käytännönläheinen ja työllistymisjärjestelmien kehittämiseen keskittyvä. Haluan analyysini avulla esittää keinoja, joilla näkövammaisten työllisyystilannetta voitaisiin parantaa. Toisaalta tutkimustyötäni on siivittänyt halu löytää konkreettista sisältöä väljästi käytettyyn monimuotoisuus-käsitteeseen.

Tutkimukseni rakentuu siten, että esittelen ensin tutkimuskysymyksen ja käsitteelliset valinnat. Sen jälkeen analysoin monimuotoisuutta sekä yhteiskuntatieteellisenä käsitteenä että toimintapolitiikkana, jonka avulla vähemmistöjen yhteiskunnallista ja työmarkkina-asemaa on pyritty parantamaan. Seuraavaksi tarkastelen näkövammaisuutta yksilöllisenä ja yhteisöllisenä kokemuksena ja luon kirjallisuuskatsauksen näkövammaisten koulutusta ja työllistymistä koskevaan tutkimukseen. Tämän jälkeen esittelen tutkimusaineistoni ja käyttämäni tutkimusmenetelmät. Tulososiossa käsitteelen ensin näkövammaisten koulutuksen muutoksia sekä ammattivalikoiman laajentumista, jota kautta piirtyy kuva eri ikäkausina opiskelleiden näkövammaisten koulutusväylistä ja työhön sijoittumisesta. Tämän jälkeen siirryn yksilötasolta yhteisötasolle analysoimalla monimuotoisen työelämän edellytyksiä esteettömyys-käsitteen avulla. Näkövammaisten kehittämät työkäytännöt ovat oleellinen osa monimuotoista työelämää, ja tutkimuksessani luon kuvaa erityisesti opettajan ja kouluttajan työkäytännöistä. Lisätäkseen tutkimukseni yhteiskunta- ja vammaispoliittista ulottuvuutta ja hyödynnettävyyttä tuon lopuksi esiin niitä keinoja, joilla monimuotoisuutta voidaan edistää. Tulosten tarkastelun yhteydessä peilaan analyysiäni ja tulkintaani vielä joihinkin oman tutkimusasetelmani kannalta keskeisiin kotimaisiin ja kansainvälisiin tutkimustuloksiin.

2. Tutkimusongelma ja käsitteelliset valinnat

Tämän tutkimuksen kohteena on monimuotoistuva työelämä. Tutkimusongelmaa lähestytään yhden työelämän vähemmistöryhmän – näkövammaisten asiantuntijoiden – kokemusten pohjalta. Monimuotoisuus on tutkimuksellisesti vaikeasti haltuun otettava ilmiö, koska käsite on hyvin ideologis-normatiivinen ja vaikeasti operationalisoitavissa. Monimuotoisuuskeskustelu saattaa usein jäädä hyvää tarkoittavan retoriikan tasolle tuomatta esiin konkreettisia näyttöjä monimuotoisuuden eduista¹. Halusin kuitenkin lähestyä näkövammaisten ammattilaisten tilannetta monimuotoisuus-käsitteen avulla, koska silloin saadaan siirrettyä painopistettä yksilöstä yhteisöön sekä kytkettyä näkövammaisten tilanne yleiseen vähemmistöpolitiikkaan tarkastelemalla niitä keinoja, joilla edistetään eri vähemmistöryhmien tosiasiallista tasa-arvoa. Monimuotoisuutta ei ole aiemmin sovellettu Suomessa vammaistutkimukseen. Vammaisten työllistymistä koskeva tutkimus on kohdistunut pääasiassa erityistyöllistymiseen. Työmarkkinakontekstin valitseminen on tärkeää siksi, että näin saadaan aikaan keskustelua vammaisten eksklusion ja inklusion mekanismeista (Linnakangas ym. 2006, 14, 21).

Tutkimus paikantuu monimuotoisuustutkimukseen ja vammaisuuden tutkimukseen. Antti Teittisen (2006, 6) mukaan vammaisuuden tutkimus ja vammaistutkimus ovat käsitteellisesti kaksi näkökulmaa samaan ilmiöön olematta kuitenkaan poissulkevia tai ristiriidassa keskenään. Vammaisuuden tutkimus keskittyy vammaisuuteen ilmiönä ja vammaistutkimus vammaisiin henkilöihin yksilöinä tai ryhminä. Tarkastelen korkeasti koulutettujen näkövammaisten koulutus- ja työelämäkokemuksia yksilö- ja vähemmistöryhmätasolla sekä niitä rakenteita, jotka estävät tai edesauttavat monimuotoisuuden toteutumista työelämässä. Näkökulmassani yhdistyvät yksilö- ja ilmiötaso.

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa työelämän monimuotoisuus näyttäytyi minulle yhteiskunnallisena tavoitetilana, jossa erilaisilla ihmisillä olisi mahdollisuus osallistua ja tehdä työtä omien lähtökohtiensa mukaisesti.

1. Monimuotoisuuden haitoista ei juurikaan puhuta, toisin on monikulttuurisuuden kohdalla, joka herättää paljon vasta-argumentteja.

ti. Lähestyin tutkimuskohdetta näkövammaisten koulutukseen ja työelämään liittyvien konkreettisten kysymysten pohjalta pohtimalla sitä, miten opetusjärjestelmä on vaikuttanut näkövammaisten kouluttautumiseen eri ammattialoille. Tarkastelin, mille aloille asiantuntija-ammateissa olevat näkövammaiset ovat työllistyneet ja miten he ovat saaneet ensimmäisen työpaikkansa. Analysoin näkövammaisten asemaa työyhteisössä ja näkövammaisten asiantuntijoiden työkäytäntöjä.

Tutkimusprosessin myötä monimuotoisuus-käsite sai uusia ulottuvuuksia ja tutkimuskysymys jäsentyi uudelleen. Monimuotoisuuspolitiikassa on kyse toisaalta syrjinnän torjumisesta ja toisaalta monimuotoisuuden edistämisestä ja hyödyntämisestä (Nour & Thisted 2005). Jotta monimuotoisuutta voidaan hyödyntää, täytyy tiettyjen edellytysten täyttyä. Aineistoni pohjalta yhteiseksi nimittäjäksi nousivat esteettömyys eri ilmenemismuodoissaan sekä erilaiset yhteiskunnan työllistymistä ja työntekoa helpottavat tukitoimet. Tutkimuskysymykseksi kiteytyi se, millaista esteettömyyttä monimuotoinen työelämä edellyttää ja miten tätä esteettömyyttä voitaisiin edistää näkövammaisten asiantuntijoiden osalta.

Esteettömyys-käsitteen (*accessibility*²) taustalla ovat Yhdistyneiden Kansakuntien 1960- ja 1970-luvuilla antamat vammaisuutta koskevat päätöslauselmat ja ohjelmat, joissa painotettiin vammaisten ihmisoikeuksia ja tasa-arvoa. Tasa-arvon yhtenä kriteerinä on esteetön pääsy mukaan yhteiskunnan eri toimintoihin. (Brown 2001, 154.) Esteettömyys määritellään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamisena siten, että jokainen yksilö voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa (www.esteetonopiskelu.fi). Rakennetun ympäristön ja infrastruktuurin sekä laitteiden, ohjelmistojen ja palvelujen tulisi olla mahdollisimman saavutettavat toimintarajoitteisen henkilön näkökulmasta. Esteettömyyden käsite on viime aikoina laajentunut asumisen esteettömyydestä siten, että se kattaa palvelujen, viestinnän ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen esteettömyyden – esimerkiksi esteettömät *www*-sivut ja julkisen liikenteen matalalattiabussit. Esteettömyydestä voidaan puhua niin fyysisen, psyykki-

2. *Accessibility* on englanninkielinen yläkäsite, joka on Suomessa jaettu esteettömyyteen ja saavutettavuuteen, joissakin tapauksissa käytetään myös käsitettä käytettävyyttä.

sen, sosiaalisen ja taloudellisenkin ulottuvuuden kannalta. (www.yhdenvertaisuus.net.)

Valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteon (2006) mukaan yhteiskunnan rakenteiden, toimintojen ja palvelujen esteettömyys edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta, vahvistaa ongelmia ennaltaehkäisevää toimintatapaa ja vähentää syrjäytymistä. Vammaisten henkilöiden tarpeiden huomioon ottaminen edellyttää monipuolista esteettömyysajattelua. Asenteelliset, sosiaaliset ja fyysiset esteet rajoittavat vammaisten henkilöiden osallistumista yhteiskunnan toimintaan täysivaltaisina kansalaisina. Vammaistyössä pyritään osallistumisen esteiden tunnistamiseen, poistamiseen ja ennakointiin. (Mt., 3, 7, 9.) Sovellan omassa tutkimuksessani vammaispolitiikassa laajasti käytettyä esteettömyys-käsitettä työelämäkontekstiin kuvaamaan monimuotoisuuden edellytyksiä. Olen jaotellut esteettömyyden neljään alalajiin: liikkumisen esteettömyys, kommunikaation esteettömyys, asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys³.

Tutkimustehtävä jakaantuu kolmeen eri tasoon. Yksilötasolla kuvaan ja analysoin monimuotoistuvan työelämän pioneereina toimineiden näkövammaisten työllistymistä ja työelämäkokemuksia. Yhteisötasolla pohdin näkövammaisten ammattilaisten asemaa yhden työelämän vähemmistöryhmän edustajina. Yhteiskunnan tasolla tarkastelen niitä mekanismeja, jotka estävät tai edesauttavat työelämän monimuotoisuutta. Näiden kolmen eri tason kautta hahmottuvat monimuotoisen työelämän esteet ja edellytykset oman kohderyhmäni kannalta.

3. Hieman kömpelön, vaikkakin täsmällisemmän ilmauksen *kommunikaatioon liittyvä esteettömyys* sijaan käytän tekstissä kautta linjan ilmaisua *kommunikaation esteettömyys*.

3. Monimuotoisuus teoreettisena viitekehystenä

3.1. Yhteiskuntapoliittinen keskustelu

Diversiteetti eli monimuotoisuus tarkoittaa lajien vaihtelua ja rikkautta. Yhteiskuntapolitiikassa ihmisten ja ihmisryhmien välisiä eroja on yleensä tarkasteltu luokkien, sosiaalisten ryhmien, iän tai sukupuolen kannalta. Korostaessaan vain tiettyä ominaisuutta tämä lähestymistapa saattaa kätkeä väestön monimuotoisuuden. Pasi Saukkonen (2007, 139) nimeää yhteiskuntatieteiden laiminlyönniksi sen, että etnistä ja kulttuurista monimuotoisuutta on tutkittu niin vähän politiikan teoriassa ja poliittisessa filosofiassa. Yhdeksi syyksi hän näkee vahvan keskittymisen teollisen yhteiskunnan työnjakoon sisäisen erilaisuuden lähteenä. Tämä on voinut olla vaikuttamassa myös siihen, että vammaisuutta yhteiskunnallisena ilmiönä on Suomessa tutkittu suhteellisen vähän, ja vammaistutkimus on jäänyt marginaaliin. David Wassermanin (2001, 219) mukaan vammaisuuden tutkimus on kuitenkin filosofisesti kiinnostavaa, koska se herättää perustavanlaatuisia kysymyksiä ihmisten fyysisten ja psyykkisten toimintojen vaihtelun merkityksestä hyvinvoinnille ja identiteetille sekä siitä, miten tämä vaihtelu vaikuttaa yhteiskunnallisten resurssien oikeudenmukaiseen jakoon ja rakennetun ympäristön suunnitteluun. Vammaisuuden tutkimuksen avulla voidaan yhteiskuntapoliittista keskustelua suunnata vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Monimuotoisuus sanana ei sinänsä sisällä arvolähtökohtaa. Yhteiskuntapoliittisessa käytössä siitä on kuitenkin muodostunut ideologinen käsite ja useimmat monimuotoisuuden määritelmät ovat ideologis-normatiivisia eli niissä ilmaistaan miten asioiden tulisi olla. Esimerkiksi Kjaerum määrittelee (2005, 12) monimuotoisuuden siten, että tunnustetaan ihmisten erot ja kunnioitetaan yksilöiden omaa identiteettiä ja ryhmäkuuluvuutta kuitenkin leimaamatta ihmisiä vain ja yksinomaan heidän edustamansa ryhmän jäseniksi. Saukkosen (2007, 143) mukaan normatiivinen käsitys pluralismista pitää monimuotoisuutta ja monilukuisuutta rikkaan ja arvokkaan elämän edellytyksenä.

Monimuotoisuus-käsite sovellettuna kuvaamaan yhteiskunnan eri väestöryhmiä on peräisin Yhdysvalloista. Käsitteen yleistymiseen 1980-luvun lo-

pussa vaikutti osaltaan vuonna 1987 julkaistu Arnold Packerin ja William Johnstonin raportti *Workforce 2000*, jossa esitettiin, että valkoinen mies tulee olemaan pian vähemmistönä työelämässä. Teoksen ansiosta Yhdysvalloissa ryhdyttiin väestöpohjan muuttumisen vuoksi kiinnittämään enenevässä määrin huomiota vähemmistöjen asemaan työelämässä. (Lorbiecki & Jack 2000, 20; Prasad 2005, 130.)

Työelämän monimuotoisuudesta puhuttaessa tarkastellaan yleensä seuraavia erilaisuuden ulottuvuuksia: ikä, sukupuoli, etninen tausta, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus. Työelämän monimuotoisuutta voidaan henkilöstön lisäksi tarkastella myös asiakaskunnan tai sidosryhmi- en näkökulmasta eli kysyä, mitä ryhmiä nämä edustavat ja mitä tarpeita se voi aiheuttaa palvelu- tai tuotantoprosessille. Koska monimuotoinen työelämä kattaa kaikki työntekijäryhmät, se voi viedä huomiota pois kaikkein heikoimmassa asemassa olevien tilanteesta. Toisaalta kun monimuotoisuus sulkee piiriinsä kaikki ihmiset, poikkeaa se käsitteistä, jotka antavat vähemmistöistä ongelmallisen kuvan, kuten esimerkiksi käsite syrjäytyneet (Kjaerum 2005, 20).

Monimuotoisuuden tekee haastavaksi Paulina de los Reyesin (2001) mukaan juuri se, että kyseessä on sekä poliittinen termi että yhteiskuntapoliittinen tavoite. Monimuotoisuus esitetään usein enemmänkin visiona josta- kin mahdollisesta kuin tosiasioden kriittisenä tarkasteluna. De los Reyesin mukaan yksi selitys sille, miksi monimuotoisuudesta on tullut niin suositu- iskusana, on se, että monimuotoisuus kuvaa myönteisesti ja näennäisen ristiriidattomasti erilaisuutta. De los Reyes toteaa, että käsitteet voivat välittäessään yhden kertomuksen vaientaa toisen. Hän tuo esiin myös sen näkökulman, että syrjintä on monimuotoisuuden pimeä ja kätkeyty puoli. Monimuotoisuuskeskustelu ilmentää hänen mukaansa paradigman muutosta ja etäisyyden ottoa "vanhaan" oikeudenmukaisuus- ja solidaarisuusretoriikkaan, jossa käytettiin sanoja diskriminaatio ja segregatio. (Mt., 175, 190, 192.) Monimuotoisuus-käsitettä onkin kritisoitu siitä, että se yksilöllistää erilaisuuden ja kätkee eriarvoisuuden sekä neutralisoi ristiriidat ja kamppailut (Ahmed & Swan 2006, 96).

De los Reyes (2001, 23, 161) kysyy, ylläpitääkö ja rakentaako monimuotoisuuskeskustelu rajoja ihmisten välille. Se voi tuodessaan esiin ihmisten eri-

laisuutta tahattomasti vahvistaa ennakkokäsityksiä eri ryhmien ominaisuuksista, esimerkiksi sitä, että vanhemmat ihmiset eivät halua ottaa vastaan uusia työtehtäviä tai että maahanmuuttajilla on aina kieliongelmiä. De los Reyes johdattaa pohtimaan, tulisiko pikemminkin painottaa yhtäläisyyksiä kuin eroja⁴. Olisiko tavoiteltavampaa edistää ykseyttä kuin moneutta? Olisiko järkevämpää tutkia, mitä asioita erityisryhmät työelämässä tekevät samalla tavalla kuin ”enemmistötyöntekijät”, kuin sitä, mitä he tekevät eri tavalla? Monimuotoisuuden kannalta on kuitenkin oleellista tutkia, miten työtä voidaan tehdä eri tavoilla ja saavuttaa sama tulos⁵.

Angloamerikkalaisessa maailmassa on jo pitkään julkaistu työelämän monimuotoisuutta käsittelevää kirjallisuutta. Osassa käydään läpi positiivista erityiskohtelua koskevaa lainsäädäntöä ja käytäntöjä (esim. Appelt & Jarosch 2000, Beckwith & Jones 1997, Hodges-Aeberhard & Raskin 1997), joissakin kerrotaan konkreettisia esimerkkejä yritysten monimuotoisuuskäytännöistä (esim. The Business Case for Diversity 2005), ja osa on oppaita siitä, miten toimitaan poliittisesti korrektisti suhteessa vähemmistöryhmiin eri tilanteissa (esim. Clements & Spinks 2000). Monimuotoisen henkilöstöpolitiikan ympärille on Yhdysvalloissa syntynyt kukoistavaa liiketoimintaa, ja aiheesta järjestetään paljon koulutusta ja konsultointia. Jos monimuotoisuuskeskustelu puetaan markkinoiden kielelle, vaarana on, että loitonnutaan samalla siitä oikeudenmukaisuuteen ja eettisiin näkökulmiin perustuvasta retoriikasta, joka on leimannut tasa-arvopolitiikkaa. (De los Reyes 2001, 11, 181–182.) Yhdysvalloissa käydäänkin työelämän monimuotoisuuden perusteluista kiihvasta keskustelua ihmisoikeuksia ja liiketaloudellisia näkökohtia korostavien ideologioiden välillä (Augustsson 2001, 13–14). Lähtökohdat tämän keskustelun käymiseen Suomessa nykyisen taloudellisen taantuman oloissa eivät ole parhaat mahdolliset. Kuitenkin nämä näkökulmat ovat keskeisiä myös oman tutkimukseni kannalta. Vammaisilla henkilöillä on oikeus osallistua työelämään, ja varsinkin korkeasti koulutetun työvoiman jättäminen työelämän ulkopuolelle on kansantaloudellista tuhlausta.

4. Kirjoittaessaan samanlaisuuksien ja erilaisuuksien etsinnästä tulkintatapoina Klaus Mäkelä (1990, 45) huomauttaa, että erilaisuuksien etsintä kannattaa jo senkin takia, että sen jälkeen samanlaisuus on rikkaammin jäsentynyttä.

5. Näkövammaisten koulutus- ja kehittämiskeskuksen Arlainstituutin vuotuisen teemapäivän nimi ”Eri tavalla sama tulos” kuvaa hyvin tätä ajattelua.

Euroopan Unioni on tuonut esiin monimuotoisuus-käsitettä erityisesti sel-
laisissa julkaisuissa ja hankelinjoissa, jotka käsittelevät yhdenvertaisuutta
työelämässä ja yhteiskunnassa⁶. Suomessa käsitteen uutuudesta kertoo esi-
merkiksi se, että Pertti Koistisen *Työpolitiikan perusteissa* (1999) termi moni-
muotoisuus mainitaan vain puhuttaessa työsuhteiden muutoksista ja siitä,
miten työ, ammatillinen uudelleen koulutus ja kuntoutus kytkeytyvät toisiin-
sa niin, että seurauksena on aktiivisen työiän lyhentyminen ja monimuotois-
tuminen (mt., 140, 206). Monimuotoisuus työelämään sovellettuna käsittee-
nä onkin tullut Suomessa tunnetuksi erityisesti työhallinnon ja Euroopan
unionin tukemissa projekteissa, kuten työmarkkinajärjestöjen toteuttama
PETMO – Perehdyttämällä monimuotoiseen työelämään ja Työterveyslaitok-
sen hallinnoima *Monikko – Monimuotoisuus ja tasa-arvo tuloksenteijöinä yri-
tyksissä*. Näihin projekteihin on liittynyt myös tutkimusta, kuten esimerkiksi
Sippolan ynnä muiden (2006) tutkimus monikulttuuristen välittäjäryhmien
toiminnasta ja vaikuttavuudesta työpaikoilla. Monimuotoisuus tutkimuk-
sellisena käsitteenä onkin selvästi lisääntymässä yhteiskuntatieteiden ohel-
la myös kauppatieteissä (esimerkiksi Sippola 2007, Leponiemi 2008). Vii-
me vuosina on Suomessa alkanut ilmestyä Euroopan Unionin rahoituksel-
la myös monimuotoista työelämää käsitteleviä teoksia ja oppaita. Näitä ovat
esimerkiksi oppaat *Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi, tasa-arvon ja moninai-
suuden ABC* (2005), *Valmentaja* (2005) sekä *Johda monimuotoisuutta* (2005)
ja *Mahmoud, Mertsä ja Maija – Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn
arki* (2007).

Suomessa on etnisyystutkimuksen näkökulmasta ilmestynyt 2000-luvul-
la muutamia merkittäviä puheenvuoroja ja tutkimuksia työelämän moni-
muotoisuudesta. Marja-Liisa Truxin (2000) toimittamassa teoksessa *Aukea-
vat ovet – kulttuurien moninaisuus* Suomen elinkeinoelämässä on tarkastel-
tu muun muassa sitä, miten maahanmuuttajien osaaminen on nivoutunut
ja voisi nivoutua suomalaiseen elinkeinoelämään. Annika Forsander (2002)
on väitöskirjassaan käsitellyt maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa eri-
tyisesti sosiaalisen pääoman ja luottamuksen käsitteiden avulla. Viimeksi
mainitut käsitteet soveltuvat hyvin myös vammaistutkimukseen. Esimerkik-
si näkövammaiset joutuvat kohtaamaan paljon epäilyksiä kyvyistään suo-

6. Esimerkiksi julkaisu http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/flyer06_en.pdf [katsottu 18.10.2009].

riutua työtehtävistä. Kriittinen kysymys on kuitenkin, mikä on monimuotoisuuden suomalainen konteksti. Aulikki Sippola (2007, 55–56) tuo väitöskirjassaan esiin sen, että vaikka Suomessa on vahva sukupuolten välisen tasa-arvotyön perinne, kohtaavat erityisesti vähemmistöryhmät työelämässä paljon eriarvoisuutta. Vaikka monimuotoisuus-käsite on vakiintumassa siten, että se kattaa etnisten vähemmistöjen lisäksi muutkin vähemmistöryhmät, niin vammaistutkimuksessa monimuotoisuus-käsitettä ei ole Suomessa vielä käytetty. Tämä tutkimus paikkaa tätä aukkoa.

Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo

Oikeudenmukaisuuteen liittyvät kysymykset muodostavat yhteiskuntafilosofian ja politiikan ytimen. Oikeudenmukaisuusteorioihin sisältyy käsitys ihanneyhteiskunnasta; joko kerrotaan, millainen olisi ihanneyhteiskunta, tai pohditaan, millaisin järjestelyin epätäydellistä yhteiskuntaa parhaiten kehitettäisiin. (Lagerspetz & Räikkä 2007, 33.) Monimuotoisuudella on yhtymäkohtia tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden käsitteisiin. Sitä voidaan tarkastella sekä ihannetilana että eriarvoisen yhteiskunnan kehittämisenä tasa-arvoiseen suuntaan.

John Rawlsin teos *Oikeudenmukaisuusteoria* ([1971], 1988) lähtee siitä perusajatukselta, että oikeudenmukaisuus on yhteiskunnallisten instituutioiden tärkein hyve. Yhteiskunnalle on tyypillistä sekä etujen yhteisyys että etujen ristiriita. Ihmisten edut ovat vastavuoroisia ja kytkeytyvät toisiinsa. Rawlsin (1988, 47) mukaan oikeudenmukaisuuden saavuttaminen edellyttää, että ”ensisijaiset hyvät” on pääsääntöisesti jaettava tasan. Eriarvoinen jako tulee kysymykseen vain, jos sillä pystytään parantamaan kaikkein huonoimmassa asemassa olevien tilannetta. Luonnon suorittamaan jakoon – ihmisten syntyperä, lahjakkuus tai terveydentila – ei Rawlsin mukaan voida käyttää oikeudenmukaisuuden käsitettä, sillä kyseessä ovat vain luonnon tosiasiat. Oikeudenmukaista tai epäoikeudenmukaista sen sijaan on se, miten instituutiot näitä tosiasioita käsittelevät. (Mt.68–69.) Rawlsin filosofiasta löytyykin perusteita heikossa asemassa olevien ryhmien erityiskohtelulle.

Martha Nussbaum on laajassa tuotannossaan tarkastellut kriittisesti, joskin arvostavasti Rawlsin teoriaa. Nussbaum on käyttänyt Amartya Senin taloustieteeseen luomaa toimintamahdollisuuden käsitettä Rawlsin teorian

uudelleenmuotoiluun. "Ensisijaisten hyvien" tilalle elämänlaadun mittareiksi tulisi ottaa inhimilliset toimintamahdollisuudet. Vaikka kaikilla ihmisillä on samat perustarpeet, tarvitsevat ihmiset erilaisia resursseja toimintamahdollisuuksiensa turvaamiseen. Yhteiskuntasopimusta käsittelevissä klassisissa teorioissa lähdetään siitä, että sopimusosapuolet ovat kutakuinkin tasa-arvoisia kyvyissään ja mahdollisuuksissaan osallistua tuottavaan taloudelliseen toimintaan, ja ongelmana on se, että ihmiset, joilla on erityisiä tarpeita, jäävät helposti syrjään. (Nussbaum, 2007, 14, 15, 18, 70).

Jouko Kajanoja (2003, 217) huomauttaa *Oikeudenmukaisuusteorian* vuorovaikutuksellisen aspektin puutteesta, sillä erityisesti kun on kyse marginaalissa elävistä ryhmistä, oikeudenmukaisen ratkaisun saavuttamiseksi pelkkä etujen punnitseminen Rawlsin hengessä ei riitä. Vähemmistöjen erityistilanteen aiheuttamien vaatimusten ymmärtäminen edellyttäisi välitöntä vuorovaikutusta etujen jakajien ja marginaalissa elävien kesken.

Oikeudenmukaisuus on yhteiskunta- ja sosiaalipolitiikan lähtökohtia. Sosiaalipolitiikkaa voidaan kutsua myös tasojen ja erojen politiikaksi. Hyvinvoinnin tasoja turvataan erilaisten uhkien varalta, jottei elämisen laatu pääse kohtuuttomasti laskemaan sairauden, työttömyyden, vammaisuuden tai vanhuuden johdosta. Erojen politiikassa on kyse siitä, kuinka suuria ihmisten tai vähemmistöryhmien erot voivat olla, jotta niistä ei aiheudu estettä tai haittaa koko yhteisön toiminnalle, ja siitä, millaisilla toimilla eroihin pyritään vaikuttamaan. (Simpura 2003, 124, 127, 146.) Oikeudenmukaisuudella määritellään, millaisia eroja voidaan sallia yksilöiden välillä samanlaisissa ja erilaisissa olosuhteissa. Tämä ilmentää vahvasti oikeudenmukaisuuden yhteiskunnallista luonnetta ja sitoo sen tasa-arvon käsitteeseen. Oikeudenmukaisuus sallii perustellut erottelut. Ongelma on, mitkä erottelut ovat hyväksyttäviä tai jopa tavoiteltavia. (Arajärvi & Sakslin 2007, 47.) Tämä näkökulma kytkee oikeudenmukaisuuden monimuotoisuuden käsitteeseen. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla tulisi olla mahdollisuus päästä mukaan työelämään, ja monimuotoisuuden toteuttaminen edellyttää joskus erityiskohtelua.

Monimuotoisuuspolitiikka kytkeytyy monin tavoin yhteiskunta- ja sosiaalipolitiikan päämääriin. Sosiaalipolitiikan motiivit voidaan jakaa poliittisiin, taloudellisiin, eettisiin ja ekologiisiin tavoitteisiin. (Helne 2003, 59 – 60.) Kol-

me ensiksi mainittua ovat relevantteja myös monimuotoisuustavoitteen ja vähemmistöpolitiikan kannalta. Vähemmistö- ja monimuotoisuuspolitiikalla pyritään tasa-arvoon ja eri väestöryhmien välisten sosioekonomisten erojen pienentämiseen ja tätä kautta yhteiskunnalliseen koheesioon. Esteettömyydellä on lisäksi yhteys ekologisiin tavoitteisiin. Esteettömyys on usein ekologisesti ja taloudellisesti kestävää sekä kustannustehokasta, koska suunnittelun lähtökohtana on erilaisten käyttäjien joukko (Haarni 2006, 30). Monimuotoisuuspolitiikkaa voidaan pitää myös ehkäisevänä yhteiskuntapolitiikkana.

Monimuotoisuus haastaa skandinaavisen sosiaalipolitiikan peruskäsitteen, universalismin. Tuula Helneen (2003, 442) mukaan politiikka, joka keskittyy vain tasa-arvon tavoitteeseen, ei välttämättä anna tarpeeksi tilaa moninaistuneiden ja monikulttuuristuneiden yhteiskuntien kaikille elämäntyylyille. Pirkkoliisa Ahposen (2008, 141) sanoin tasa-arvo on universaalikansalaisuuden normi, enemmistödemokratian ideaalitavoite ja vähemmistöpolitiikan käytännön haaste. Työ on kuitenkin universaali toimintamuoto, ja työ ja siitä saatava palkka ovat ihmisille tärkeitä arvoja iästä, etnisestä taustasta ja sukupuolesta riippumatta (Forsander 2002, 71–72). Työn ja sitä kautta toimeentulon puute aiheuttaa eriarvoisuutta ja vaatii yhteiskuntapoliittisia keinoja tämän korjaamiseksi. Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden käsitteet ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Painottaessaan ihmisten oikeutta olla sekä erilaisia että tasa-arvoisia monimuotoisuus asettaa kyseenalaiseksi moderneissa yhteiskunnissa vallitsevan keskiarvoisen ihmisyyden normin (ks. Vehmas 2005, 76).

Vammaisten oikeudenmukaista kohtelua on viime aikojen yhteiskuntafilosofiassa lähestytty kahdella eri tavalla, joista kumpikin liittyy monimuotoisuuden edellytyksiin. Yleisempi lähestymistapa keskittyy hyödykkeiden ja palvelujen oikeudenmukaiseen jakoon ja käsittelee vammoja toiminnan esteenä, jolloin vammat oikeuttavat saamaan tiettyjä etuja. Toinen lähestymistapa korostaa oikeudenmukaisuuden kytkentää sosiaaliin rakenteisiin ja eri ryhmien välisiin valta-aseman eroihin sekä pyrkii eliminoimaan sortavia ja syrjiviä asenteita ja käytäntöjä. (Wasserman 2001, 221.)

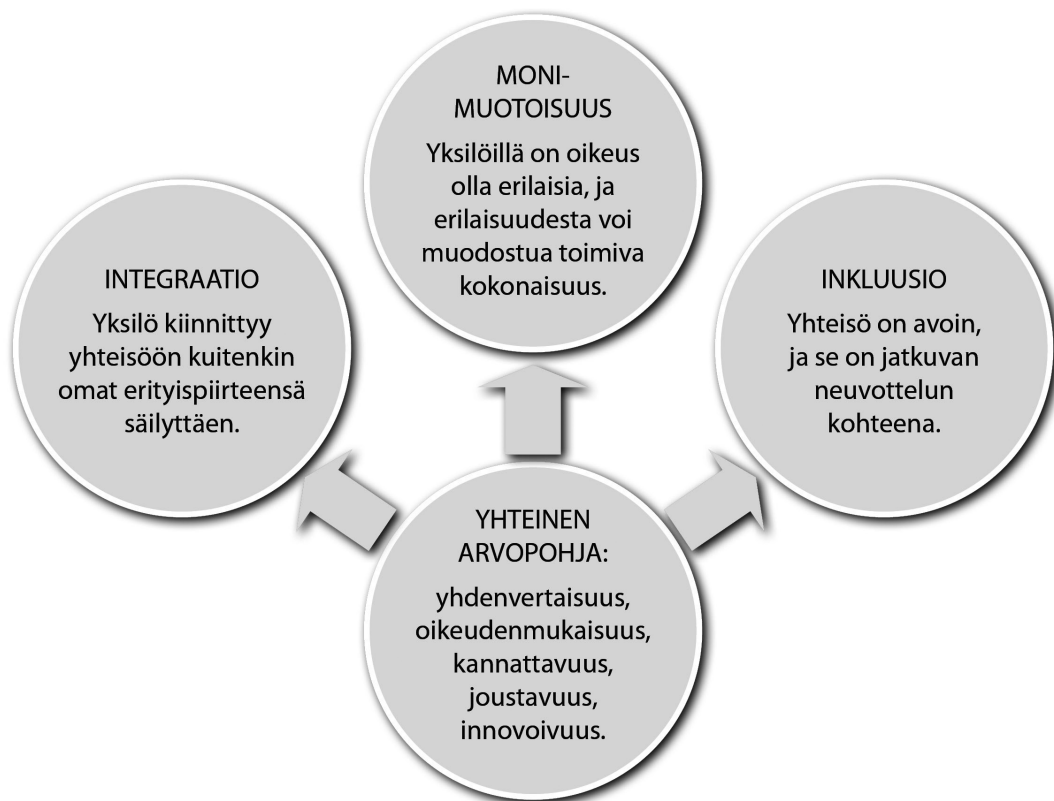
Monimuotoisuus, integraatio ja inklusio

Kuotola (1976) tutki väitöskirjassaan näkövammaisten kuntoutumista, ja hänen keskeinen teoreettinen lähtökohtansa oli integraation käsite. Olen lisen-siaatintyössäni (Ekholm 1994) käsitellyt integraatio-käsitteen eri tulkintoja. Integraatiota voidaan tarkastella joko yksilö- tai yhteisötasolla. Yksilötasolla pohditaan vähemmistöön kuuluvan suhtautumista omaan ja enemmistö-kulttuuriin ja tästä juontuvia käyttäytymismalleja ja selviytymisstrategioita. Yhteisötasolla integraatiossa on kyse pääosin vähemmistö- ja enemmistö-ryhmien välisestä suhteesta ja tämän suhteen säätelystä. Integraatio viit-taa yhteyteen ja koheesioon sekä vähemmistöryhmien kiinnittymiseen kokonaisuuteen omaleimaisuutensa säilyttäen. Integraatio-käsitteen ongelmana on sen huono soveltuvuus myöhäismoderniin yhteiskuntaan, sillä sen perusolettamus on, että olisi olemassa joku selvä yhteiskunnallinen kokonaisuus, johon osaset integroituvat. Monimuotoisuus-käsite tunnustaa selkeämmin yksilöiden erilaisuuden ja sillä halutaan korostaa moninaisuuden yhteisölle ja yksilöille tuomaa lisäarvoa. Monimuotoisuuden perustana on positiivinen asenne erilaisuuteen (Nour & Thisted 2005, 29).

Vähemmistöpolitiikassa, erityisesti koulutuspoliittisessa keskustelussa, käytetään käsitettä inklusio. Teittisen (2003, 7) mukaan inklusion yhteiskunnallisena tausta-ajatuksena on kysymys siitä, kuinka tasa-arvoisia ihmiset, kansakunnat ja kulttuurit ovat tai voivat olla keskenään. Inklusio – pää-sy mukaan yhteiskunnan järjestelmiin ja insituutioihin – on kaikkien modernien yhteiskuntien toiminnan edellytys (Eräsaari 2005, 259). Rune Kvalsund (2004, 153) on käsitellyt integraation ja inklusion välistä eroa. Hänen mukaansa inklusio on terminä avoimempi kuin integraatio. Ihminen integroituu johonkin, joka on jo olemassa. Inklusiossa on kyse siitä, että ei ole olemassa valmista yhteisöä, johon integroidutaan, vaan inklusio on pikemminkin tulos kommunikatiivisesta kulttuurisen neuvottelun ja rakentamisen prosessista. Teittisen mukaan inklusio tarkoittaa yksilöpainotusten ohella myös ympäristön olosuhteiden saattamista sellaiseen muotoon, että kaikki voivat olla mukana ja osallistua ominaisuuksistaan riippumatta. Täten inklusiolle läheinen termi on voimaantuminen, mutta se painottaa vielä inklusiota enemmän yhteiskunnallisten toimintamekanismien muutosta ja yhteiskunnan jäsenten kykyä toimia saavutettavamman yhteiskunnan puolesta. (Teittinen 2003, 14.)

Seuraavassa esitän kiteytykseni integraatiosta, inklusiosta ja monimuotoisuudesta.

Kuvio 1. Integraatio, inklusio ja monimuotoisuus



Monimuotoisuuden, integraation ja inklusion käsitteiden avulla tarkastellaan yksilön tai vähemmistöryhmän suhdetta johonkin isompaan yhteisöön, yleensä enemmistöyhteisöön. Integraatio, inklusio ja monimuotoisuus ovat kaikki yhteiskunnallisia tavoitetoimia, joita perustellaan sekä oikeudenmukaisuus- että rationaalisuusnäkökulmilla. Käsitteillä on yhteinen arvopohja, sillä niiden lähtökohtana on väestön monimuotoisuuden tunnustaminen ja pyrkimys yhteiskuntapoliittisin toimenpitein tasoittaa mahdollista eriarvoisuutta. Integraatio-käsitteessä painottuu yksilön suhde yhteisöön ja tasapainottelu vähemmistö- ja enemmistökulttuurin välillä. Inklusiiossa asetetaan pohdittavaksi, miten enemmistöyhteisö voisi muuttua kaikille avoimemmaksi, ja monimuotoisuudessa painotetaan sitä, että vähemmistö-

tön jäsenet voivat hyödyttää enemmistöyhteisöä tuomalla esimerkiksi jotta-kin uutta näkökulmaa tai osaamista yhteisön käyttöön.

3.2. Monimuotoisuuspolitiikan konteksti

Monimuotoisuuspolitiikassa on kyse siitä, miten monimuotoisuutta toteutetaan yksilön, elinkeinoelämän ja koko yhteiskunnan hyödyksi (Kjærum 2005,13). Tarkastelen tutkimuksessani työelämään liittyvää monimuotoisuuspolitiikkaa ja määrittelen työelämän monimuotoisuuden siten, että työntekijöiden erilaisuus tunnustetaan, tunnustetaan ja hyödynnetään, ja yhdenvertaisuuden tiellä olevia esteitä pyritään vähentämään yhteiskuntapoliittisin toimenpitein. Näitä toimenpiteitä luonnehdin esteettömyyspyrkimyksiksi.

Vähemmistöjen työmarkkina-asema

Yksi aikamme paradokseja on, että ihmiset ovat tulleet yhä enemmän samanlaisiksi ja samanaikaisesti yhä enemmän erilaisiksi (Philips 1995, 11). Erilaisuus jää usein kuitenkin tunnistamatta ja tunnustamatta. Kirtonin ja Greenen mukaan työntekijän normina pidetään edelleen 25 – 40-vuotiasta valkoista, vammautonta, kokopäivätyötä tekevää miestä. Vähemmistöjen keskimääräistä heikompi työmarkkina-asema voi johtua viidestä tekijästä: sukupuolesta, rodusta, vammaisuudesta, iästä ja sukupuolisesta suuntautumisesta. Vaikka useimpien vähemmistöryhmien asema työmarkkinoilla on keskimääräistä heikompi, pystyvät aina jotkut yksilöt menestymään ylittämällä omaan sosiaaliseen ryhmäänsä liittyviä esteitä ja raja-aitoja. (Kirton & Greene 2001, 7–8, 255). Vähemmistöön kuulumisen ei siis sellaisenaan tarkoita työelämän ulkopuolelle jäämistä, joskin lisää sen todennäköisyyttä.

Vain harvoissa tutkimuksissa tarkastellaan monimuotoisuutta samanaikaisesti usean eri vähemmistöryhmän kannalta, joskin tämä lähestymistapa on lisääntynyt Euroopan unionin yhdenvertaisuustyön myötä⁷. Poikkeus on

7. Euroopan unioni on viimeaikaisissa syrjinnän vastaisissa toimintaohjelmissaan korostanut niin sanottua horisontaalista lähestymistapaa eli samanaikaisesti tarkastellaan useita eri syrjintäperusteita. Samaa ajattelutapaa on sovellettu myös osin Suomen yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

jo aiemmin siteeraamani Paulina de los Reyesin (2001) teos *Mångfald och differentiering*. De los Reyes pureutuu diskurssianalyttisestä näkökulmasta työelämän monimuotoisuuskeskusteluun erityisesti Ruotsin kokemusten perusteella. De los Reyes tarkastelee työelämän monimuotoisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan sekä vammaisuuden kannalta ja kytkee monimuotoisuuden työelämän muutoksiin.

De los Reyes esittää, että ruotsalaiseen työelämään on tullut uusi hierarkia: miehisuus ja ruotsalaisuus vastakohtanaan naiseus ja siirtolaisuus. Naisten ja siirtolaisten työmarkkina-asemaa leimaavat alimmat ja epävarmimmat työtehtävät. De los Reyesin mukaan sukupuolten välistä tasa-arvoa korostavalla genusperspektiivillä on ollut tulkintaetuoikeus; miesten ja naisten suhteet työelämässä on nähty hierarkkisesti rakentuneina siten, että mies on normi ja nainen poikkeama ja alistetussa asemassa mieheen nähden. Normia, johon muita ryhmiä verrataan, ei kuitenkaan kyseenalaisteta. De los Reyes myös epäilee, että perinteinen tasa-arvokeskustelu saattaa peittää naisten välisen variaation ja jättää piiloon naisten keskinäiset valtasuhteet, jotka saattavat liittyä etniseen taustaan, luokkaan, ikään ja vammaisuuteen. (De los Reyes 2001, 50, 54, 155, 170.)

De los Reyes (2001, 169–171) on tehnyt yhteenvedon työelämän eri ryhmiä koskevasta keskustelusta sen perusteella, ketkä määrittävät keskustelua, mikä on kunkin ryhmän pääasiallinen ongelma ja millä areenoilla keskustelua käydään. Naisten ongelmana on lasikatto ja lasiseinät. Etnisten vähemmistöjen kohdalla puhutaan toiseudesta, kulttuurisesta välimatkasta ja rautaovesta. Kun naiset kohtaavat lasikaton yrittäessään edetä työelämässä, etnisillä vähemmistöillä on edessään rautaovi, joka voi estää pääsyn työmarkkinoille. Nuorten osalta puhutaan työttömyydestä ja sen mukanaan tuomasta työttömyyskulttuurista, ikääntyneiden kohdalla liian aikaisesta työelämästä poistumisesta ja marginalisoitumisesta. Vammaisten ongelmana ovat asenteet ja ulkopuolisuus. Vammautuminen aiheuttaa usein työelämästä syrjäytymistä, ja työikäisinä vammautuneiden on vaikea päästä takaisin työelämään.

Vammaiset henkilöt ovat ihmisoikeudellisesta näkökulmasta vähemmistökansalaisia (Teittinen 2006, 38). Käsite vähemmistö viittaa lukumäärältään pieneen kansalaisryhmään, joka erottuu valtaväestöstä jonkin ominaisuuden perusteella. Vähemmistöjen yhteiskunnallinen asema vaihtelee. Jokai-

nen yhteiskunnallinen vähemmistö ei ole syrjitty. (Rossi 2007, 63.) Käytännössä tutkimuksessa ilmaisua vähemmistöryhmä siitä huolimatta, että harva haluaa tulla määritellyksi (ainakaan pelkästään) vähemmistöön⁸ kuulumisen kautta. Näkövammaisten, kuten monien muidenkin vähemmistö- ja vammaisryhmien, koulutuksen ja työllistymisen historia on ympäristön erilaisiksi määrittelemien ihmisten historiaa, ja tämä taas valaisee osaltaan koko yhteiskunnan historiaa ja kehitystä. Määritellesään tietyt ryhmät poikkeaviksi yhteisö lausuu käsityksen myös itsestään. (Nygård 1998, 16.) Kun tutkitaan vähemmistöä, tutkitaan samalla enemmistöä, sillä vähemmistöjen asema kertoo myös enemmistöstä, varsinkin enemmistön asenteista. Erilaisuus ja toiseus ovat tiettyyn aikaan sidottuja yhteiskunnallisia määrittelyjä, ja yhteiskunnalliset muutokset muokkaavat näitä käsitteitä.

Työyhteiskunnassa vähemmistö- ja erityisryhmien yhteiskunnallinen asema määräytyy pitkälti näiden työmarkkina-aseman perusteella. Vaikka monimuotoisuus työelämässä laajasti käsitettynä sulkeekin piiriinsä kaikki työntekijäryhmät, monimuotoisuuskeskustelu yleensä painottuu vähemmistöjen aseman pohtimiseen. Tällöin vähemmistöön kuuluvia henkilöitä tarkastellaan pikemminkin ryhmäominaisuuksien kuin yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi sukupuoleen perustuvat stereotypiat voivat aiheuttaa sen, että naisia pidetään parempina joihinkin ammatteihin, kuten palvelu- ja hoitoalalle; vastaavia etniseen taustaan perustuvia stereotypioita ilmenee harvemmin. (Kirton & Greene 2001, 82.)

Yksi vallitseva tulkinta on, että vammaisuuden historia länsimaissa on hyljeksinnän, syrjinnän ja sarron historiaa (Vehmas 2005, 75). Vähemmistöt kohtaavat edelleen syrjintää työmarkkinoilla. Carl Raskin (1997, 22–23) huomauttaa, että vammaisten kokema syrjintä ei ole usein avoimen vihamielistä kuten syrjintä etnisiä vähemmistöjä kohtaan voi olla. Syrjintä saattaa ilmetä jopa hyvää tarkoittavana ja aitona huolena, ”haluna suojella heitä harmilta”. Syrjinnän taustalla voi olla myös pelko siitä, että vammaiset työntekijät eivät ole tuottavia. Saatetaan pelätä vammaisen työntekijän työskentelystä aiheutuvia erityiskustannuksia tai sitä, että muut työntekijät ja asiakkaat tuntevat olonsa epämuokavaksi vammaisen työntekijän seurassa.

8. Vammaiset ovat melko iso vähemmistöryhmä: arvioiden mukaan Euroopassa on 50 miljoonaa vammaista ihmistä ja maailmassa kaikkiaan 500 miljoonaa (Barnes 2003, 7).

Yhdysvalloissa on verrattu eri vammaisryhmien kokemaan syrjintää vuosina 1993–2002. Tutkimusaineisto saatiin tasa-arvokomitean (Equal Employment Opportunity Commission) käsittelemistä 3 294 näkövammaisen tekemästä valituksesta, ja näitä verrattiin muiden vammaisten (N = 186 468) kanteluihin. Tutkimuksen mukaan syrjintä on vaikein este näkövammaisten työllistymiselle. Myös työsuhteen saaneilla oli vaikeuksia. Näkövammaisten tasa-arvokomitealle esittämät valitukset koskivat useimmiten työsuhteen laitonta päättämistä ja työolojärjestelyjen mukauttamisen epäonnistumista. (Unger et al. 2005, 453–455.) Toisen huomattavasti suppeamman (N = 20) yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan sokeiden työllistymisen esteinä olivat negatiiviset asenteet, vamman tai kykyjen asettamat rajoitteet, apuvälineiden puute, etujen menetys (kannustamaton sosiaaliturvajärjestelmä) ja kuntoutusjärjestelmään liittyvät ongelmat, eli tekijät olivat yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja järjestelmään liittyviä (O’Day 1999, 627, 642).

Vammaisten työsyryntä on suhteellisen laajaa myös Isossa-Britanniassa. Disability Rights Commission (DRC) perustettiin vuonna 2000 toimimaan syrjintää vastaan. Ensimmäisen kolmen vuoden aikana lähes neljännesmiljoona ihmistä otti yhteyttä komissioon. Vuonna 2000 komissio käsitteli 1781 vammaisten syrjintään liittyvää tapausta, joista 55 prosenttia liittyi työelämänsyrjintään. (DRC celebrates..., 2003, 5.) Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan 93 prosenttia haastatelluista näkövammaisista (N = 210, joista työelämässä 160) koki kohdanneensa alentuvaa tai syrjivää kohtelua (Hännerstrand 2004, 122–123).

Vuoden 2008 työolobarometrissa arvioitiin suomalaista työelämää seuraavien osatekijöiden mukaan: työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon, kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus sekä tasapuolinen kohtelu työpaikalla. Kaikki muut paitsi tasapuolinen kohtelu työpaikalla ovat muuttuneet parempaan suuntaan verrattuna aiempiin työolobarometreihin. Tasapuolisessa kohtelussa koettiin ongelmia teollisuudessa, yksityisissä palveluissa sekä valtion ja kuntien työpaikoissa. (Ylöstalo & Jukka 2008.) Vertailtaessa eri syrjintäperusteita SAK:n luottamusmiehet olivat havainneet eniten syrjintää terveydentilan ja vammaisuuden vuoksi; sitä oli esiintynyt 13 prosentissa työpaikoista. Syrjintää korjaaviin toimiin oli vastaajien mielestä ryhdytty joka kolmannessa tapauksessa. Jos työntekijää syrjittiin iän tai terveydentilan vuoksi, joka toisessa

tapauksessa oli ryhdytty korjaaviin toimiin. (SAK:n luottamusmieskysely 2008, 17.)

Kirtonin ja Greenen mukaan (2001, 249) eriarvoisuutta työelämässä ei voida ratkaista pelkästään työvoimapolitiikalla, sillä kyse on laajemmasta yhteiskunnallisesta eriarvoisuudesta, joka heijastuu työmarkkinoille. OECD alkoi korostaa 1980-luvun lopussa sosiaalipoliittisten ja työvoimapolitiittisten tavoitteiden yhdistämistä. Tämän seurauksena työvoimapolitiikan painotuksiin on kuulunut edistää työvoiman tarjontaa, kehittää inhimillistä pääomaa, aktivoita työttömien työnhakua ja poistaa työllistymisen esteitä. Kyseessä on yleisempi linjanmuutos, jonka mukaan työvoimapolitiikan tehtävänä on luoda edellytyksiä joustavuudelle ja rakenteellisille muutoksille. 1990-luvun työvoimapolitiittisessa keskustelussa aktiivisen työvoimapolitiikan teoria on kaventunut ja aktiivisen työvoimapolitiikan strategia on ymmärretty yhä enemmän vain työvoiman tarjontaan vaikuttamisena. (Koskinen 1999, 332, 339–340.) Tämä lähtökohta on kuitenkin ongelmallinen niille ryhmille, joiden työllistymisen esteenä ovat ennakkoluulot ja syrjintä. Vaikka näiden ryhmien työelämä- ja ammattitaito-olmuksia kuinka parannettaisiin, niin työllistyminen ei helpotu, jos heidän kykyihinsä ei uskota. Viktor Savtschenko (2002, 28) painottaa sitä, että työvoiman tarjontaan liittyvien tekijöiden sijasta tulisi kohdistaa enemmän huomiota työvoiman kysyntään. Tällöin keskeiseksi kysymykseksi nousee se, mitkä ovat yritysten edellytykset ja kannustimet palkata vammaisia työntekijöitä ja miten vammaisten työllistyminen soveltuu yritysten strategiaan globalisoituvassa tietoyhteiskunnassa.

Vähemmistöjen asema työmarkkinoilla on selvästi heikompi kuin kantaväestön ja siksi työmarkkina-asemaa tarkastellaan usein ongelmakeskeisesti. Olen koonnut luettelon niistä hyödyistä, joita vähemmistöön kuuluvien henkilöiden rekrytoinnin puolesta on alan kirjallisuudessa (esim. the Business Case for Diversity 2005, Nour & Thisted 2005, Methods and Indicators 2003) esitetty:

- Monimuotoinen työyhteisö voi olla luovempi ja innovatiivisempi kuin homogeeninen työyhteisö.
- Kuluttajat koostuvat erilaisista ryhmistä, ymmärtääkseen näiden tarpeita yrityksen henkilöstön on heijastettava asiakaskuntaa.

- On kansantaloudellista tuhlausta jättää ennakkoluulojen vuoksi palkkaamatta koulutettuja vähemmistöryhmien edustajia.
- Vähemmistöryhmien palkkaaminen saattaa tuottaa yrityksille joitakin rahallisia etuja kuten tukea palkkakustannuksiin tai verohelpotuksia.
- Vähemmistöryhmien palkkaaminen tuo yritykselle hyvää mainetta.

Työelämän muutospiirteitä

Työmarkkinoille osallistumista on luonnehdittu keskeiseksi aikuisikäisiä yksilöitä yhteiskuntaan integroivaksi sidokseksi (Suikkanen ym. 2001, 10). Teollistuneessa yhteiskunnassa työ on myös tärkein kriteeri, joka määrittää ihmisten luokka-asemaa, statusta ja valtaa (Barnes 2003, 18). Työpolitiikan asema yhteiskuntapolitiikan kentässä on vaihdellut keskiöstä reuna-alueille. Työhön liittyvät ilmiöt ovat palanneet yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa etualalle ja työelämä nähdään yhtenä yhteiskunnan ja yhteiskuntapoliittisen keskustelun tärkeimmistä osa-alueista. (Julkunen 2003, 413–414.)

Työmarkkinat ovat jatkuvasti uudelleen rakenteistuva instituutio yksilön ja talouden välillä (Koistinen 1999, 42). Tilastokeskus on kartoittanut suomalaisen työelämän muutosta kuuden laajan haastatteluaineiston avulla. Tutkimussarjan aikajänne kattaa yli kolme vuosikymmentä, vuodesta 1977 vuoteen 2008. Palkansaajakunta on 2000-luvun alussa ikääntynyttä, mutta selvästi paremmin koulutettua kuin koskaan aikaisemmin. Yhä useampi palkansaaja on työpäivänsä aikana tekemisissä muidenkin kuin työtovereiden kanssa. Vuorovaikutteinen asiakastyö tuo paineita, mutta myös palkitsevuutta. Työolotutkimusten perusteella suomalaisessa työelämässä on kolme suurta ongelmallista kehityslinjaa: julkisen sektorin työolojen ongelmat, ylempien toimihenkilöiden jaksaminen sekä perheen ja työn yhteen sovittamisen ongelmat. (Lehto & Sutela 2008, 218–219.)

Työelämän muutosta luonnehditaan usein niin, että byrokraattiset organisaatiot syvään juurtuneine hierarkioineen ja vaihdettavine työntekijöineen ovat korvautuneet litteillä, hajautetuilla organisaatioilla, joissa keskitytään ydintoimintaan ja muut toiminnot ulkoistetaan. Tällaisessa organisaatiossa työntekijöiden osaaminen ja kyky suoriutua vaihtelevista työtehtävistä on yritykselle tärkeä kilpailutekijä. Avainsanoja ovat joustavuus, hajauttaminen ja mukautuminen. Työyhteisöjen uudet organisaatiot voivat luoda

uusia hierarkiajärjestelmiä, jotka eivät perustu byrokraattisiin rakenteisiin, vaan pikemminkin yksilöiden asemaan suhteessa yrityksen ydintoimintaan ja ideologiseen profiiliin. Tässä yhteydessä yhdenmukaisuus voi vahvistua ja ”muut” – naiset, maahanmuuttajat, vammaiset – voidaan kokea poikkeuksena. (De los Reyes 2001, 144, 162.) Nykyisen työelämän piirteisiin kuuluu lisäksi se, että työntekijältä odotetaan oman osaamisalueensa hallinnan lisäksi jatkuvaa oppimista, vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja, joustavuutta, luovuutta, muutoksen hallintaa ja itsensä johtamista (Mäkinen 2000, 48).

Tutkimukseni kohteena ovat asiantuntija-ammateissa toimivat näkövammaiset, joiden työtehtävissä ja työkäytännöissä tietotekniikalla on suuri merkitys. Blomin, Melinin ja Pyöriän teoksessa *Tietotyö ja työelämän muutos* (2001) määritellään tietoyhteiskunnan keskeiseksi toimialueeksi tiedon tuottaminen, käsittäminen sekä välittäminen. Blom ym. esittävät, että tietotyöläiset ovat uuden yhteiskuntamuodon suurin ammattiryhmä. Suomalaiset työntekijät jaetaan tietotyöläisiksi, tietotekniikan käyttäjiksi ja perinteisiksi työntekijöiksi sen mukaan, kuinka suuri merkitys tietotyöllä on kunkin työtehtävissä. Vuonna 2000 tietotyöläisiä oli tutkimuksen mukaan 39 prosenttia työntekijöistä, tietotekniikan käyttäjiä 30 prosenttia ja perinteisiä työntekijöitä 31 prosenttia. (Mt., 29–31, 41.)

Blomin ynnä muiden (2001) mukaan työelämä on nykyään vaatimuksiltaan armottomampi ja monin tavoin ristiriitaisempi kuin koskaan aikaisemmin, kun tehokkuusmentaaliteetti läpäisee koko työelämän kentän. He kysyvätkin, ilmentääkö tietotyö työelämän uutta rakenteellista eriarvoistumista, jossa tiedon ja osaamisen hallinta jakaa niin ihmiset, organisaatiot kuin maantieteelliset alueet uudella tavalla voittajiin ja häviäjiin, ja korvautuvatko vanhat auktoriteettisuhteet todellisuudessa vain uusilla, entistä piilevämällä vallankäytön muodoilla. (Blom 2001, 18–19, 25, 117, 182.)

Yhtäältä tietotyö lisää kuormittavuutta ja toisaalta tarjoaa mahdollisuuden rutiininomaisten työtehtävien nopeampaan suorittamiseen, työn lisääntyvään autonomiaan ja ei-hierarkkisiin työorganisaatioiden muotoihin, joskin autonomiaan liittyy aina myös kontrolli (Blom ym. 2001, 129, 140). Työruutiinien nopeampi suorittaminen sekä työelämän rationalisointi 1990-luvulla on merkinnyt sitä, että avustavaa toimistohenkilökuntaa tarvitaan vähemmän (Julkunen ym. 2004, 69). Suomalaisesta työelämästä ovat ka-

donneet lähes täysin esimerkiksi ammattinimikkeet konekirjoittaja⁹ ja tekstinkäsittelijä.

Uudehkoa työelämäsanaa on *proaktiivisuus*. Proaktiivisella toiminnalla tarkoitetaan eteenpäin katsovaa tai ennakoivaa toimintaa ja asennetta. Antilan ja Ylöstalon (2003, 5,11) tutkimustulosten mukaan proaktiivisissa yrityksissä muutosvaatimukseen vastataan joustavasti, tarkoituksenmukaisesti ja jopa ennakoivasti. Tämä edellyttää työntekijöiden kompetenssin laajaa hyödyntämistä, mikä ilmenee työtehtävien vastuiden ja vaikutusmahdollisuuksien delegointina työntekijöille. Työntekijän kannalta proaktiiviset yritykset ovat traditionaalisia yrityksiä parempia, koska työntekijät kokevat, että heidän ajatuksensa työn tekemisen tavoista ja tuotteiden ja palvelujen kehittämisestä ovat tervetulleita. Henkilöstöltä vaaditaan enemmän ja monipuolisempia kvalifikaatioita kuin traditionaalisten toimipaikkojen palkan-saajilta. Suhteellisen autonomian vastapainoksi työntekijät kohtaavat koventuneita vaatimuksia. Proaktiivisten työpaikkojen arkea voi luonnehtia sanonnalla ”kovempaa mutta kivempaa”.

Proaktiiviset kuten yleisemminkin modernisti toimivat yritykset etsivät henkilöstöönsä ”hyviä tyyppejä”. Rekrytoinnissa painotetaan spesifin työtehtävissä tarvittavan osaamisen lisäksi sosiaalisia taitoja, moraalialia, innovatiivisuutta, sitoutuneisuutta ja yrittäjähenkisyttä. Tämä johtanee eriarvoisuuden kasvamiseen – refleksiivisyysvoittajiin ja -häviäjiin – sillä kaikilla työntekijöillä ei näitä ominaisuuksia ole. Pelkistäen voidaan sanoa, että proaktiivisuudesta ei ole juurikaan apua pitkäaikaistyöttömien ja muiden vastaavien ryhmien työllistämässä. (Antila & Ylöstalo 2003, 205, 207.) Työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten onkin arvioitu sisältävän eriarvoisuutta lisääviä tekijöitä (Suikkanen ym. 2001, 11).

Globalisaatio on merkinnyt kansainvälisen työnjaon ja työpaikkojen sijainnin uudelleen muotoutumista (Helne 2003, 420). Perinteisille näkövammaisten käsityöläisammateille globalisaatiolla on ollut jo pitkään merkitystä halpatuonnin viedessä markkinoita käsitöiltä. Globalisaatiolla ja tietotekniikan kehittymisellä on kuitenkin se positiivinen yhtymäkohta, että maailmanlaa-

9. Vielä 1970- ja 1980-luvuilla sairaalakonekirjoittaja oli yleinen näkövammaisten ammatti ja siihen järjestettiin omaa koulutusta (Keravuori 1992, 157).

juinen tietoverkko pystyy reaaliajassa yhdistämään hyvinkin pienet intressiryhmät. Ihmiset voivat helposti luoda keskinäisiä verkostoja ja rakentaa yhteisiä projekteja kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Tämä voi kohottaa vähemmistöjen tiedollista tasoa, nostaa itsetuntoa ja antaa rohkeutta toimia. (Mäkinen 2000, 44.)

Vaikka jatkuva muutos tuntuukin olevan yksi nykyisen työelämän hallitsevista piirteistä, niin osa työelämän rakenteista on melko pysyviä. Suuri osa työntekijöistä tulee edelleen töihin aamulla kahdeksan maissa ja lähtee kotiin neljän maissa pitäen yllä suomalaisen yhteiskunnan ja työn perustaa. (Julkunen ym. 2004, 220, 222, 245.) Tämä ei kuitenkaan koske monia vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä, sillä osa heistä on jäänyt kokonaan työelämän ulkopuolelle. Vammaisten työmarkkina-aseman kannalta edellä esitetty lyhyt työelämä tutkimuskatsaus kertoo mahdollisuuksista ja uhkista. Tietotekniikan tuomat mahdollisuudet voivat luoda edellytyksiä vammaisten entistä laajemmalle työmarkkinoille osallistumiselle, mutta toisaalta tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset voivat lisätä rakenteellista eriarvoistumista.

Positiivinen erityiskohtelu monimuotoisuuspolitiikan keinona

Näkövammaiset toivat jo 1910-luvulla esille sen, että he eivät itse ole syyllisiä omaan heikkoon sosiaaliseen ja taloudelliseen asemaansa, vaan kyse on yhteiskunnan ja yksilön välisestä suhteesta. He totesivat myös, että näkövammaisten ongelmia ei voida lieventää vain hyväntekeväisyyspohjaisella auttamisella tai keskinäisillä verkostoilla, vaan tämä tehtävä kuuluu valtiolle. (Kuotola 1988, 41–42.) 2000-luvulla valtioneuvosto on todennutkin, että esteettömyyden ja saavutettavuuden periaate saattaa vammaisten ihmisten kohdalla tarkoittaa käytännössä erityispalveluja eli positiivista erityiskohtelua yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (Valtioneuvoston selonteko... 2006, 9).

Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on eri toimenpitein ehkäistä tai kompensoida niitä vinoumia, joita välitön, välillinen ja rakenteellinen syrjintä ja muu marginalisoituminen yhteiskunnassa aiheuttavat (Makkonen 2007, 57). Positiivinen erityiskohtelu voidaan myös määritellä Åsardia mukaillen (2000, 16) siten, että tietoisesti pyritään kannustamaan ja tukemaan sellaisia yksilöitä tai ryhmiä, jotka ovat joutuneet syrjityiksi työmarkkinoilla, yliopistojen ja korkeakoulujen sisäänpääsystä tai muiden etujen ja resurssi-

en jaossa yhteiskunnassa. Positiivisesta erityiskohtelusta Yhdysvalloissa käytetään termiä *affirmative action*, YK:n konventioissa käytetään käsitettä *special measures* ja Euroopan unionin piirissä käsitettä *positive action* (Justesen 2005, 108). Positiivisesta erityiskohtelusta käytetään myös joskus sanapareja positiivinen eriyttäminen, positiiviset erityistoimet ja positiivinen diskriminaatio. Englanninkielisen termin *affirmative action* rinnalla käytetään myös termiä *preferential policies*, joka suoraan käännettynä tarkoittaa suosituimmuuspolitiikka. Ruotsissa käytetään termiä *positiv särbehandling*, josta lienee peräisin suomennos positiivinen erityiskohtelu.

Positiivinen erityiskohtelu voidaan jakaa kahteen vahvuusasteeseen. Lievä erityiskohtelu (*weak affirmative action*) merkitsee sitä, että yritykset kohdistavat rekrytointinsa selvästi vähemmistöryhmille esimerkiksi ilmoittamalla avoimista työpaikoista vähemmistöjen lehdissä tai että vähemmistöryhmille on tarjolla omia stipendejä opiskelua varten. Vahva erityiskohtelu (*strong affirmative action*) käsittää selkeitä toimenpiteitä esimerkiksi etnisten ryhmien ja sukupuolten osuuksien suhteellistamiseksi yhteiskunnan eri areenoilla. (Pojman 1997, 178.) Lievä erityiskohtelu painottaa tasa-arvoisia mahdollisuuksia (*equal opportunities*) ja vahva erityiskohtelu näiden mahdollisuuksien toteutumista (*equal results*) (Åsard 2000, 15). Positiivisista erityistoimista käyty keskustelu palautuu yhteiskuntapolitiikan peruskysymyksiin hyvinvoinnin jaosta ja oikeudenmukaisen yhteiskunnan ehdoista ja edellytyksistä sekä siihen, riittääkö lähtökohtien tasa-arvo vai pitäisikö tarkastella myös lopputuloksen tasa-arvoa.

Yhdysvalloissa positiivinen erityiskohtelu ja erityisesti siihen liittyvä kiintiöajattelu olivat olennainen osa kansalaisoikeustaistelua. Vammaisten ihmisten poliittinen herääminen Yhdysvalloissa 1960- ja 1970-luvuilla sai vaikutteita sen ajan kansalaisoikeusliikkeeltä ja mustien taistelusta rasismia vastaan ja perustui vähemmistöryhmäajattelulle (Vehmas 2005, 109–110).

Positiivisen erityiskohtelun voidaan katsoa alkaneen Yhdysvalloissa jo 1940-luvulla, kun presidentti Roosevelt antoi määräyksen, joka kielsi syrjinnän sotateollisuudessa ja puolustusvoimissa. Ratkaiseva askel otettiin kuitenkin vasta, kun presidentti Lyndon Johnson vahvisti vuoden 1964 kansalaisoikeuslain. Johnson perusteli tätä lainsäädäntöä tunnetussa puheessaan Howardin yliopistossa vuonna 1965 esittämällä vertauskuvan kilpajuok-

susta. Jos henkilö on ollut vuosia kahlehdittu ketjuilla ja hänet vapautetaan, viedään lähtöpisteeseen ja sanotaan, että nyt olet vapaa kilpailemaan toisten kanssa, niin kyseessä tuskin on rehti kilpailu. (Åsard 2000, 20–22.) 1960-luvulla mustien ja valkoisten välinen ero sosioekonomisessa asemassa oli hälyttävän korkea: mustien työttömyys ja köyhyys oli kaksinkertainen valkoihin verrattuna ja lukutaidottomuus nelinkertainen. (Lemann 1997, 40.)

Naiset tulivat Yhdysvalloissa erityistoimenpiteiden kohteiksi vasta vuonna 1972 Equal Employment Opportunity Actin perusteella (Åsard 2000, 24). Positiivisen erityiskohtelun piiriin kuuluvat ryhmät vaihtelevat alueittain, esimerkiksi lowan yliopistossa näitä ryhmiä ovat etnisten vähemmistöjen lisäksi yli 40-vuotiaat, vammaiset ja Vietnamin sodan veteraanit (Blanck 2000, 105). Joidenkin tulkintojen mukaan positiivisessa erityiskohtelussa häviäjät ovat valkoiset miehet (esim. Beckwith & Jones 1997).

Positiivinen erityiskohtelu on koko pitkän historiansa aikana herättänyt Yhdysvalloissa voimakkaita mielipiteitä puolesta ja vastaan. Positiivisen erityiskohtelun puolesta on esitetty muun muassa seuraavia argumentteja (Pojman 1997, 178–187; Roth 2000, 181–183):

1. roolimallien esiintuominen
2. stereotyyppien murtaminen
3. menneiden vääryyksien hyvittäminen
4. monimuotoisuuden edistäminen
5. eri väestöryhmien edustuksellisuuden takaaminen
6. antimeritokratia.

Nämä perustelut soveltuvat etnisten vähemmistöjen, vammaisten¹⁰ ja naisten positiiviseen erityiskohteluun. Argumentti menneiden vääryyksien hyvittämisestä tosin painottuu eri tavoin eri ryhmien kohdalla, vaikka useimmat vähemmistöt ovat joutuneet jonkinasteisen syrjinnän tai syrjäyttämisen kohteeksi.

10. Näkövammaisia koskevaa erityiskohtelua edustaa Yhdysvalloissa jo vuodesta 1936 lähtien voimassa ollut Randolph-Sheppardin laki, tunnetaan myös nimellä Business Enterprise Program BEP, joka antaa sokeille etusijan erilaisten makeis-, virvoke- ja välipala-automaattien sekä kortti- ja lahjatavaraliikkeiden ylläpitoon liittovaltion raken-
nuksissa (Schaefer & Moore 2002, 659; Houtenville 2003, 134).

Useat tutkimukset osoittavat, että yritykset ovat kokeneet positiivisen erityiskohtelun hyödylliseksi. Se on laajentanut rekrytointipohjaa, lisännyt tuottavuutta sekä parantanut suhteita vähemmistöryhmiä edustaviin asiakkaisiin. On kuitenkin arvioitu, että positiivinen erityiskohtelu on Yhdysvalloissa tuottanut enemmän tulosta julkisella kuin yksityisellä sektorilla; näin on tapahtunut erityisesti armeijassa, postilaitoksessa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa (Blanck 2000, 85, 89).

Vaikka positiivinen erityiskohtelu yhdistetään useimmiten Yhdysvaltoihin, se on kuitenkin maailmanlaajuisesti käytetty keino tasa-arvoon pyrittäessä. Kanadassa toimenpiteiden kohteena ovat naiset, alkuperäiskansat, vammaiset ja näkyvät vähemmistöt. Vähemmistöillä ei ole kiintiöitä työelämässä, vaan tavoitteena on poistaa syrjintää aiheuttavat rakenteelliset esteet. Tähän pyrkiviä ohjelmia on sekä liittovaltio- että paikallistasolla. Tärkeänä Kanadassa pidetään sitä, että tasa-arvolainsäädäntö on tuonut tavoitteet suuren yleisön tietoisuuteen. Tämä näkyy jo siinäkin, että suurin osa yrityksistä kertoo työpaikkailmoituksissaan pyrkivänsä tasa-arvoon työnantajana. (Raskin 1997, 7, 26.)

Positiivisen erityiskohtelun yksi muoto on vaikeasti suomennettava käsite "contract compliance", joka tarkoittaa sitä, että tehdessään alihankinta- ja urakointisopimuksia yritysten kanssa julkinen valta voi edellyttää, että yritykset palkkaavat esimerkiksi tietyn määrän jonkin vähemmistön jäseniä. Suomessa järjestelmä ei ole ollut käytössä. Eräänlaisena sovelluksena voidaan pitää sitä, että julkishallinnon virastot ovat tilanneet sokeiden valmistamia tuotteita omiin tiloihinsa.

Vaikka positiivinen erityiskohtelu saattaa vaikuttaa universaalien pohjoismaisen hyvinvointipolitiikan vastakohtalta, on sosiaali- ja yhteiskuntapolitiikassamme mukana myös selektiivisiä toimenpiteitä, jotka eivät eroa kovin paljon positiivisen erityiskohtelun lievemmistä muodoista (Borevi 2000, 129–131). Suomalaisessa sosiaalipolitiikassa on paljon piirteitä, joita voidaan pitää sosiaalisena erityiskohteluna, esimerkiksi sitä, että sosioekonomisesti heikompien alueiden palveluita tuetaan muita voimakkaammin (Kortteinen & Vaattovaara, 2003, 354). Vammaispalvelulakiin (3.4.1987/380) pohjautuvat kuljetus- ja avustuspalvelut, Kelan myöntämät tietotekniset apuvälineet ja elinkeinotuki vammaisille yrittäjille sekä työhallinnon työolo-

suhteiden järjestelytuki ja työllistämistuki ovat selektiivisiä toimenpiteitä, joita voidaan pitää lievänä erityiskohteluna. Suomessa on perustuslain määrittelemillä kielivähemmistöillä monia omaan kieleen ja kulttuuriin liittyviä oikeuksia. Valtiollisissa ja kunnallisissa elimissä¹¹ on sukupuoleen perustuvat kiintiöt. Voidaan kysyä, onko tietyille väestöosille suunnattujen erityispalvelujen ja positiivisen erityiskohtelun välillä selkeää eroa.

Positiivista erityiskohtelua on kritisoitu siitä, että se suosii niitä vähemmistöjen jäseniä, joilla on parhaat sosiaaliset ja koulutukselliset resurssit (Wilson 1997, 157–158). Erityiskohtelua paremmaksi ratkaisuksi on esitetty toimenpiteitä, jotka hyödyttävät kaikkia huono-osaisia ihmisiä taustasta riippumatta. Näitä ohjelmia ovat muun muassa täystyöllisyyspolitiikka, työhön valmennus, kokonaisvaltainen terveydenhuolto ja koulutukselliset reformit. (Steele 1997, 141; Wilson 1997, 159.)

Positiivista erityiskohtelua voidaan puoltaa silloin, kun rakenteellista ja vähemmistöasemaan perustuvaa syrjintää esiintyy samanaikaisesti ja muut toimenpiteet eivät johda systemaattisen huono-osaisuuden loppumiseen (Appelt 2000, 18). Pitkään jatkuneen eriarvoisuuden korjaamiseen on vaikea löytää yksinkertaista keinoa, jonka kaikki osapuolet hyväksyisivät. Louis P. Pojman (1997) luonnehtii positiivisen erityiskohtelun ongelmallisuutta sanomalla, että korjaavia toimenpiteitä tarjotaan joko liian aikaisessa vaiheessa liian laajoina tai liian myöhään ja liian vähäisinä, jolloin ne eivät pysty edistämään tosiasiallista tasa-arvoa. Positiivinen erityiskohtelu on käsitteenä Janus-kasvoinen: se katsoo taaksepäin yrittäessään korjata menneitä vääryyksiä, toisaalta se katsoo tulevaisuuteen toiveenaan ennakkoluuloista vapaa yhteiskunta. (Mt., 177, 195.)

Vastuullinen yritystoiminta monimuotoisuutta edistämässä

Positiivinen erityiskohtelu yhdistetään useimmiten julkisen vallan toimenpiteisiin. Monimuotoisuutta voidaan edistää myös osana yritysten yhteiskuntavastuuta, josta englannin kielessä käytetään käsitettä *corporate social responsibility* (CSR). CSR perustuu yritysten vapaaehtoiseen haluun painottaa

11. Näitä ovat valtion komiteat, neuvottelukunnat ja työryhmät sekä kunnalliset ja kuntien väliset yhteistoiminnan toimielimet kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta.

liiketoiminnassaan erilaisia eettisiä lähtökohtia. Yritysten toimintapolitiikalla ja työnantajien asenteilla on keskeinen merkitys sille, ollaanko valmiita palkkaamaan vammaisia työntekijöitä ja kuinka paljon erilaista räätälöintiä ja kohtuullista mukauttamista työyhteisöissä on valmius tehdä.

EU:ssa vastuullista yritystoimintaa käsiteltiin ensimmäistä kertaa huippukokouksella Lissabonissa vuonna 2001, jolloin esiteltiin vihreä paperi CSR:stä. Komissio perusti vuonna 2002 eurooppalaisen foorumin edistämään yritysten yhteiskuntavastuuta (European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility), joka julkaisi loppuraportin vuonna 2004. Yritysten yhteiskuntavastuu tarkoittaa sitä, että yritykset ottavat vapaaehtoisesti huomioon sekä sosiaalisia että ympäristöön liittyviä näkökohtia liiketoimissaan ja kanssakäymisessään eri toimijoiden kanssa. Raportissa todetaan realistisesti, että vain taloudellisesti terveillä yrityksillä on edellytyksiä kiinnittää huomiota sosiaaliin ja ekologisiin kysymyksiin. (European Multistakeholder Forum on CSR – RT... 2004, 3.) Vaikka vastuullisesta yritystoiminnasta keskustellaan niin kansallisella kuin EU-tasollakin, empiirisiä tutkimuksia aiheesta on vielä hyvin vähän. Samoin on vaikea löytää tutkimuksia, jotka yksiselitteisesti osoittaisivat, että CSR edistää yrityksen liiketoimintaa yleisellä tasolla. Monet yritykset ovat tuoneet esiin yksittäisiä tapauksia, joissa näin on käynyt (European Multistakeholder Forum on CSR – RT... 2004, 12, 13).

Euroopan unionin teettämässä tutkimuksessa (919 vastaajaa 25 jäsenmaassa) selvitettiin yritysten kokemuksia monimuotoisuudesta. Monimuotoisuuspolitiikan toteuttamisen motiivit olivat tutkimuksen mukaan eettisiä, lainsäädännöllisiä tai taloudellisia (The Business Case for Diversity 2006, 5). Toisessa laajassa eurooppalaisessa tutkimuksessa esitetään, että monimuotoisuuspolitiikan edistämisen taustalla voivat olla muutokset työ-, pääoma- tai tavaramarkkinoilla, hallituksen politiikassa tai yhteiskunnan sosiaalisissa arvoissa. Kustannusten lasku, helpotus työvoimapulaan, uusille markkinoille pääsy ja parantunut tehokkuus olemassa olevilla markkinoilla ovat monimuotoisuuspolitiikan lyhyen ajan hyötyjä. Pidemmällä ajanjaksolla monimuotoisuus edistää inhimillisen ja organisaation pääoman parempaa hyödyntämistä. Tutkimuksen mukaan yritysten monimuotoisuuspolitiikan sisäisinä esteinä ovat vaikeudet muuttaa yrityskulttuuria ja se, että ei tiedoteta monimuotoisuuspolitiikan etuja ja toimintatapoja. (Methods and Indicators... 2003, 10, 16, 80.)

Yksi yhteiskuntavastuuseen ja monimuotoisuuteen liittyvä iskulause on *diversity pays - erilaisuus kannattaa*, jolla esimerkiksi Yhdysvalloissa on aivan toisenlainen kaikapohja kuin Suomessa. Kun joissakin osavaltioissa perinteiset vähemmistöt ovat kohta enemmistöjä, yritysten ja yhteisöjen on pakko huomioida toiminnassaan eri etnisiä ryhmiä edustavat kuluttajat. Yhdysvalloista ovat myös peräisin käytännöt, joilla vammaisia palkkaamalla pyritään saamaan yritykselle tunnettavuutta ja hyvää mainetta. Jotkin hampurilaisketjut ovat palkanneet kehitysvammaisia työntekijöikseen. Englannissa yritykset saattavat avoimista työpaikoista ilmoittaessaan liittää mukaan tunnuksen (esimerkiksi Equal Opportunity Employer tai Positive about Disabled People), joka kertoo yrityksen pyrkivän tasa-arvoon työnantajana. Monissa kansainvälisissä henkilöstöä koskevissa laatu- ja sertifiointijärjestelmissä, esimerkiksi *Investors in People*, tarkastellaan yrityksen monimuotoisuutta osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Myös suomalaisen työelämän sanastoon on juurtumassa vastuullisen yritystoiminnan käsite, jonka rinnalla käytetään myös termejä vastuullisuus työelämässä ja yritysten sosiaalinen tai eettinen vastuu. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT julkaisi tammikuussa 2001 ensimmäisen suomalaisen työmarkkinajärjestöoppaan yritysten yhteiskuntavastuusta. Oppaassa yhteiskuntavastuu on jaettu kolmeen osa-alueeseen: talousvastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. (Kukkonen 2003, 110–111.) Aiheen ajankohtaisuudesta kertoo myös se, että työministeriö avasi syksyllä 2007 internetsivut yritysten sosiaalisesta vastuusta¹².

Vastuulliseen yritystoimintaan liittyy käsite diversity management. Suomessa terminologia ei ole vielä vakiintunut, vaan käsitteestä on kolme eri suomennosta: moninaisuusjohtaminen, monimuotoisuusjohtaminen ja monimuotoisuuden johtaminen¹³. Monimuotoisuudella viitataan tällöin muun muassa sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, kulttuuriin, kokemustaan tai temperamenttiin. Ajatuksena on, että erilaisuus on työelämässä energiaa, samanlaisuus energian puutetta. Toimiva työyhteisö tarvitsee erilais-

12. <http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/0181_sosvastuu/index.jsp> [katso 18.10.2009]

13. Käytän yhdenmukaisuuden vuoksi monimuotoisuusjohtamista riippumatta siitä, mitä termiä viittaamassani tutkimuksessa on käytetty.

ta sisällöllistä asiantuntemusta, kykyä visioida, suunnittelutaitoa, päätöksentekotaitoa, viestintätaitoja, ongelmanratkaisua ja sosiaalista kyvykkyyttä. (Mäkinen 2000, 47–48.) Kokonaisvaltainen monimuotoisuusjohtaminen voidaan laajasti määritellä strategiseksi sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden yhdenvertaisuutta tukevaksi johtamistavaksi, jossa eettisesti kestävällä sekä sosiaalisesti vastuullisella toimintatavalla pystytään lisäämään sekä henkilöstön työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia että asiakastyytyväisyyttä ja samalla saavuttamaan organisatoriset tehokkuus- ja tuottavuustavoitteet (Sippola 2006, 25).

Monimuotoisuusjohtamisen taustalla on näkemys siitä, että ennakoimalla kulttuurieroja voidaan poistaa niitä haittatekijöitä, joita erot voivat aiheuttaa esimerkiksi neuvottelutilanteissa tai yleensä johtamisessa (Rastas 2005, 86). Vistin ja Härkösen (2005, 11) mukaan monimuotoisuusjohtaminen on sitä, että tunnustetaan ja tiedostetaan, että ihmiset ja heidän kokemuksensa, osaamisensa, tavoitteensa ja tarpeensa ovat erilaisia, ja edistetään erilaisen työntekijöiden kohtelun oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa sekä hyödynnetään moninaisen henkilöstön osaamista organisaation tuottavuutta, luovuutta ja innovatiivisuutta parantavana resurssina. Yksinkertaistaen monimuotoisuusjohtamisen voi määritellä siten, että sillä pyritään maksimoimaan monimuotoisuuden edut ja minimoimaan sen haitat.

Sippola (2007) on tutkinut väitöskirjassaan sitä, miten henkilöstöjohtaminen muuttuu, kun työyhteisöt tietoisesti lisäävät monimuotoisuuttaan. Aineistona hänellä oli 24 yksityistä ja julkista organisaatiota. Tutkimuksen mukaan vain muutaman organisaation johto piti monimuotoisuutta investointina ja uuden kyvykkyysspotentiaalin lähteenä. Hyötyinä koettiin työvoiman saatavuuden helpottuminen, rekrytointikulujen ja henkilöstön vaihtuvuuden aleneminen sekä yrityskuvan ja asiakaspalvelun paraneminen. Sippolan mukaan monimuotoisuuskeskustelu Suomessa on rajoittunut lähinnä yleiseen asennekasvatukseen ja syrjinnän estämiseen eikä organisaatioihin ole kohdistunut niin suurta sisäistä tai ulkoista painetta, että systemaattiseen ja kokonaisvaltaiseen monimuotoisuusjohtamiseen olisi ryhdytty.

Monimuotoisuuden suhteellisen vähäisestä merkityksestä Suomessa kertoo myös Meriläisen ynnä muiden (2007) tutkimus, jossa on tarkasteltu, miten monimuotoisuusjohtaminen näkyy 20 suurimman suomalaisen yrityk-

sen nettisivuilla. 14 yritystä ei mainitse asiaa sivuillaan lainkaan, kolme rajallisesti, kaksi kohtuullisesti ja yksi (Nokia) laajasti. Suomalaisten yritysten nettisivuilla kansallisuus, ikä, sukupuoli ja osaaminen ovat helposti lähestyttäviä asioita. Sen sijaan etnisyys ja rotu ovat vaiettuja, kuten myös uskonto ja vammaisuus.

Suomessa on tehty muutama tutkimus, jossa on selvitetty yritysten halukkuutta vammaisten palkkaamiseen. Aino Rahunen ja Tuula Kukkonen selvittivät tutkimuksessaan *Vajaakuntoisten tuettu työllistäminen: Kysyntä ja asenteet* (1990) suomalaisten yritysten mahdollisuuksia ja halukkuutta palkata vajaakuntoisia¹⁴ työntekijöitä. Tutkimus osoitti, että yrityksissä on paljon myönteistä suhtautumista vajaakuntoisen tuettuun työllistämiseen, joskin harvoilla työpaikoilla on siitä kokemusta. Vajaakuntoisuus luokiteltiin neljään ryhmään: fyysinen vajaakuntoisuus, psyykkinen vajaakuntoisuus, älyllinen vajaakuntoisuus sekä päihteiden väärinkäyttö. Fyysisesti vajaakuntoiset olivat ”halutuin” työntekijäryhmä ja päihdekuntoutujat vähiten haluttu. Yritykset arvioivat, että ne voisivat työllistää yhteensä 10 000–20 400 vajaakuntoista työntekijää kokoaikaisesti ja 8600–11 000 osa-aikaisesti. Kysely tehtiin ennen 1990-luvun alun lamakautta, ja lähtökohtana oli tuettu työllistäminen, joten siitä ei voi suoraan tehdä johtopäätöksiä tämänhetkisestä työllistämishalukkuudesta.

Tuula Kukkonen palasi vajaakuntoisten työllistämiseen lisensiaatintutkimuksessaan *Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu* (2003). Kukkonen kytkee keskustelun yritysten sosiaalisesta vastuusta keskusteluun hyvinvoinnin monitoimijuudesta, millä hän tarkoitti sitä, että yksityissektori voi olla julkis- ja kolmannen sektorin rinnalla hyvinvointia tuottamassa. Suomessa vajaakuntoisten työllistymisen tukeminen on muodostunut pääasiassa julkisen sektorin tehtäväksi. Kun vajaakuntoisten työllistymiseen etsitään ratkaisua pohjoismaisen hyvinvointivalttiollisen kentän perinteisten roolien ulkopuolelta eli markkinoilta ja yrityksistä, argumentointi pohjaa sosiaaliseen vastuuseen, ei perinteiseen kannattavuusnäkökulmaan. Se tekee argumentoinnin haastavaksi. (Mt., 2, 5.)

14. Käytän tässä työhallinnon lainsäädännöstä peräisin olevaa käsitettä ”vajaakuntoinen”, koska sitä on käytetty kyseisessä tutkimuksessa, vaikka pidän käsitettä sopimattomana kuvaamaan vammaisia työnhakijoita.

Vajaakuntoisten työllistämässä on korostunut työnhakijaan kohdistuva yksilölähtöinen toiminta ja työnantajalähtöistä toimintaa on vähän. Yksilöllisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden taustalla näyttäisi olevan toive siitä, että kun työvoiman tarjontaa kohennetaan riittävästi, kysyntääkin löytyy. Kukkonen kritisoi sitä, että työllistämistoimenpiteissä työelämä saattaa näyttäytyä abstraktina ja konkreettiseen työpaikkaan tai työtehtävään pyrkiminen voi tulla esiin vasta suhteellisen myöhäisessä vaiheessa. Uskotaan, että kun yksilö riittävästi valmentautuu, hän jotenkin pääsee ylittämään työelämän kynnyksen. Kukkonen kuitenkin huomauttaa, että vajaakuntoisuutta ei voi valmentaa pois. Tällöin on tärkeää suuntautua konkreettisiin työtehtäviin konkreettisissa työpaikoissa ja ottaa huomioon myös työnantajan rekrytointipolitiikka. (Kukkonen 2003, 73, 83, 130.)

Työnantajan ja yrityksen kannalta vajaakuntoisten työllistäminen liittyy sekä osaamisperusteiseen rekrytointiin että sosiaalisiin rekrytointiperusteluihin. Osaamisperusteisen rekrytoinnin osalta julkista tukea tarvitaan lähinnä yksilöllisten järjestelyjen taloudelliseen tukemiseen ja yleisellä tasolla tiedottamisen sekä toimintapolitiikan kehittämistyöhön. Sosiaaliset rekrytointiperusteet ovat Kukkonen mukaan yritykselle haasteellisimpia, mikäli kytkentää taloudellisiin perusteluihin ei ole löydettävissä edes välillisesti. (Kukkonen 2003, 131–132.)

Tarja Mulari (2007) tarkastelee pro gradu -tutkielmassaan yritysten kokemuksia näkövammaisista työntekijöistä yritysten yhteiskuntavastuun ja yhteiskuntavastuullisen markkinoinnin näkökulmasta. Tutkielman mukaan näkövammaista työntekijää pidetään yrityksissä voimavarana, mutta asiaa ei useinkaan tuoda aktiivisesti esiin yrityksen yhteiskuntavastuullisessa markkinoinnissa. Tärkeintä rekrytoinnissa on tehtävän ja tekijän yhteensopivuus, oikea osaaminen, koulutus, asenne ja persoona. Yritysten kokemukset näkövammaisista olivat pääosin myönteiset. Ennakkoluulot ja tietämättömyys olivat suurimmat esteet vammaisten työllistymiselle. Mulari esittää jatkotutkimuksen aiheiksi muun muassa etnografista havainnointitutkimusta vammaisten työntekijöiden työskentelystä apuvälineiden avulla. (Mulari 2007, 62, 68.)

Vammais-, vähemmistö- ja monimuotoisuuspolitiikan strategioita

Monimuotoisuuspolitiikalla on paljon yhteistä vammais- ja vähemmistöpolitiikan kanssa, mutta se poikkeaa niistä siten, että siinä voimakkaammin korostetaan erilaisuuden tuomaa positiivista merkitystä. Vähemmistöpolitiikassa kiteytyy etujen ristiriita ja siitä johtuva yhteiskunnallinen jännite. Allardtin ja Starckin (1981, 57–58) mukaan vähemmistöpolitiikka on enemmistön ja vähemmistön välisten ristiriitojen sääntelyä erilaisin toimenpitein. Hieman toisin sanoin esitettynä politiikka on erilaisuuden organisointia eli pohjan luomista yhteiskunnan olemassaololle, integriteetille, vakaudelle ja toimintakyvyille, vaikkei täydellistä yhtenäisyyttä ja yhteisöllisyyttä olekaan (Saukkonen 2007, 28). Kaija Rossin (2007, 65) mukaan poliittisessa toiminnassa käytetään rinnakkain sekä tasa-arvo- että identiteetilähtökohtaa. Pyrkimyksiä voidaan edistää erityisidentiteettiin vedoten, mutta samalla kuitenkin korostaa yhtäläisyyksiä enemmistön ja vähemmistön välillä. Riippumatta siitä, kumpaa lähtökohtaa painotetaan, syntyy vähemmistöjen asioiden ajamisen ja politiikan pyrkimysten välille jännitteinen suhde. Tasa-arvopolitiikka ei aina käy yksiin vähemmistökulttuurin vaatimusten kanssa (P. Ahponen 2008, 131).

Euroopan unionin vammaisia koskevan strategian tavoitteena on luoda yhdenvertaiset mahdollisuudet, jotta vammaiset voisivat käyttää kaikkia kykyjään ja osallistua talous- ja yhteiskuntaelämään. Strategia jakaantuu kolmeen osaan: syrjinnän vastaiseen EU:n lainsäädäntöön, vammaiskysymysten valtavirtaistamiseen ja esteettömyyden toteuttamiseen. (Vammaisten tilanne... 2005, 4.) EU-maissa vammaisten työllistämisen edistäminen on perustunut joko yleiseen syrjinnän kieltävään politiikkaan tai määräosuusjärjestelmien¹⁵ kaltaisiin erityisjärjestelyihin. Erottelu on kuitenkin hämärtyneessä, kun EU-lainsäädäntöön on jatkuvasti otettu lisää syrjintäkieltoon perustuvia toimenpiteitä. (Carpenter 1998, 2.) Amsterdamin sopimuksessa

15. Esimerkiksi Saksassa pitää kaikissa julkisissa tai yksityisissä yli 16 hengen työyhteisöissä täyttää vähintään kuusi prosenttia vapaista paikoista vammaisilla henkilöillä tai maksaa "sakkoa" (Bickenbach 2001, 572). Italiassa on vuonna 1982 tullut voimaan määräosuusjärjestelmä, jonka mukaan sokeille opettajille on varattu kaksi prosenttia opettajapaikoista, ja samanlainen määräosuusjärjestelmä koskee myös puhelunvälittäjien toimia (Karvinen 2004, 14).

(1997) kielletään syrjintä vammaisuuden perusteella. EU:n direktiivi yhdenvertaisesta kohtelusta (2000/78/EY) valmistui vuonna 2000 ja saatettiin voimaan Suomessa vuonna 2004 yhdenvertaisuuslakina (2004/21). (Valtioneuvoston selonteko... 2006, 8.) Vammaisten kiintiöt työpaikoilla ovatkin vähennemässä Euroopassa (Kirton & Greene 2001, 246).

Valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteon (2006) mukaan vammaispolitiikalla edistetään vammaisten henkilöiden tasa-arvoa, yhdenvertaisia mahdollisuuksia, osallistumista ja itsenäistä suoriutumista. Suomalainen vammaispolitiikka perustuu kolmeen oikeuteen, jotka ovat oikeus yhdenvertaisuuteen, oikeus osallisuuteen ja oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. (Mt., 3, 27). Konttisen (2006, 68) mukaan suomalaisessa vammaispolitiikassa tulisi pohtia sitä, kuinka paljon vammaisten oikeuksia ja yhdenvertaisuutta kehitetään syrjinnänvastaisella lainsäädännöllä ja kuinka paljon erityispalveluiden ja tukitoimien avulla.

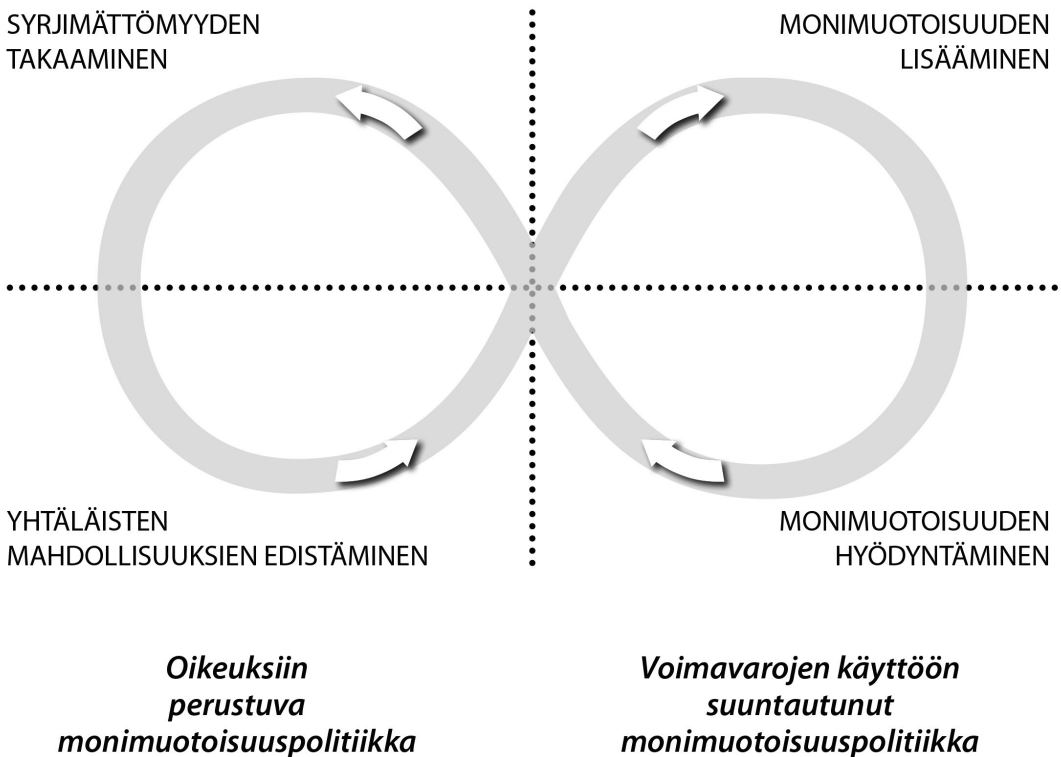
Suomen perustuslain 6 §:n mukaan jonkin syrjityn ryhmän positiivinen erityiskohtelu on sallittua, kunhan hyväksyttävä peruste tälle on osoitettavissa. Vammaisten osalta erityiskohtelu voi olla välttämättömien erityispalvelujen järjestämistä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Suomesakin on kiinnitetty enenevää huomiota vähemmistöryhmien oikeuksiin, ja syrjintäkieltopainotteinen lainsäädäntö on vahvistumassa palvelupainotteisen lainsäädännön lisäksi. (Konttinen 2006, 68, 71–72.) Myös yhdenvertaisuuslaissa (2001/24) mainitaan positiivinen erityiskohtelu. Vammaiset kohtaavat vammansa vuoksi erilaisia toiminnallisia rajoitteita, jotka useimmiten liittyvät liikkumiseen tai kommunikaatioon. Lain 5. pykälässä mainitaan, että työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

Yhdenvertaisuuslain taustalla olevassa työsyryntädirektiivissä (2000/78/EY) otetaan jonkin verran vahvemmin kantaa asiaan. Kohtuullinen mukauttaminen on työnantajan aito velvoite vammaisia kohtaan, sillä työnantajien on ryhdyttävä asianmukaisiin toimiin toteuttaakseen vammaisen henkilön to-

siasiallisen mahdollisuuden päästä työelämään ja edetä siinä sekä osallistua koulutukseen. Edellytyksenä on, ettei velvoitteesta muodostu kohtuutonta rasitetta työnantajalle. (Mahlamäki 2008, 12.)

Tanskalainen MIA¹⁶-verkosto on kehittänyt monimuotoisuusjohtamisen mallin (Nour & Thisted 2005, 23). Malli kuvaa monimuotoisuuden hyödyntämisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämisen välistä suhdetta ja kytkee täten monimuotoisuuspolitiikan vammais- ja vähemmistöpolitiikkaan. Kuviossa 2 olen soveltanut MIA:n mallia laajentaen sen pelkästä monimuotoisuusjohtamisesta monimuotoisuuden edistämiseen.

Kuvio 2. Monimuotoisuuden edistäminen



16. Lyhenne tanskankielisistä sanoista Mangfoldighed i arbejdslivet.

Lemniskaatta-kuviota käytetään havainnollistamaan useiden eri tekijöiden keskinäisiä vuorovaikutussuhteita, ja sen vuoksi se soveltuu monimuotoisuuden jäsentämiseen. Yllä olevan mallin mukaan syrjimättömyyden takaisin ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen lisäävät monimuotoisuutta ja auttavat hyödyntämään sitä. Vastavuoroisesti monimuotoisuuden lisääminen luo suotuisimmat olosuhteet syrjimättömyydelle. Mallissa korjaantuu aiemmin esitetty kritiikki monimuotoisuus-käsitteen epämääräisyyttä kohtaan, sillä siinä tarkastellaan monimuotoisuutta konkreettisesti sekä resurssien että oikeuksien kannalta. Oikeuksiin perustuva ja voimavarojen käyttöön suuntautunut monimuotoisuuspolitiikka ovat toistensa edellytyksiä. Monimuotoisuuden esteiden poistaminen edistää vähemmistöihin kuuluvien rekrytointia. Lisääntyvä vähemmistöjen rekrytointi lisää monimuotoisuuden hyödyntämistä tuomalla uusia näkökulmia ja työskentelytapoja, erityisesti jos vähemmistöihin kuuluvat kokevat, että heitä arvostetaan. Samalla he jo läsnäolollaan vaikuttavat siihen, että monimuotoisuuden uudet haasteet ja esteet otetaan tosissaan. (Nour & Thisted 2005, 25–26.)

Sovellan jatkossa MIA-mallia näkövammaisten työmarkkina-aseman tarkasteluun yhdistämällä siihen aineistoni pohjalta nousseen työelämän esteettömyys -käsitteen. Esteettömyys laajasti käsitettynä syntyy sekä asenteista että konkreettisista tukitoimista ja palveluista, joita näkövammaiset tarvitsevat työllistyäkseen ja työssä selviytyäkseen. Olen jaotellut sen neljään eri alalajiin: liikkumisen esteettömyys, kommunikaation esteettömyys, asenteellinen esteettömyys sekä sosiaalinen esteettömyys. *Liikkumisen esteettömyyttä* käsitellessäni tarkastelen sitä, miten näkövammaiset pääsevät työpaikalleen ja pystyvät liikkumaan työtehtäviä suorittaessaan. *Kommunikaation* esteettömyys tarkoittaa opinnoissa ja työelämässä tarvittavan tiedonsaannin ja viestinnän esteettömyyttä.

Asenteellinen esteettömyys tarkoittaa tutkimuksessani sitä, että vähemmistöryhmään kuuluvaan henkilöön asennoidutaan työnhakutilanteessa ja työelämässä hänen ammattitaitonsa, ei vammaisuutensa perusteella. *Sosiaalisen esteettömyyden* käsitteen avulla analysoin, miten näkövammaiset on otettu vastaan työyhteisöissä ja miten heihin siellä suhtaudutaan. Kun asenteellinen esteettömyys heijastaa yhteiskunnassa vallalla olevia vähemmistöihin kohdistuvia ennakoasenteita, rajautuu sosiaalinen esteettömyys työyhteisön sisäisiin suhteisiin, ja keskiössä on näkövammaisen asema työyhteisössä.

Vammaisiin sovellettuna MIA-mallin oikeuksiin perustuvassa näkökulmassa korostuu ihmisoikeusnäkökulma ja syrjimättömyys ja voimavarojen käyttöön pohjautuvassa näkökulmassa monimuotoisuusjohtaminen sekä erilaiset tukipalvelut ja tarvittaessa positiivinen erityiskohtelu ja kohtuullinen mukauttaminen, jotka mahdollistavat, että vammaiset voivat hyödyntää taitojaan ja taitojaan. Syrjinnän vastustaminen ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistäminen yhdistää vammais- ja monimuotoisuuspolitiikkaa. Monimuotoisuuspolitiikka sisältää sekä julkisen vallan että yritysten toimenpiteitä työllistymis- ja työskentelymahdollisuuksien luomiseksi vähemmistöryhmille. Tutkimuksessani selvitän monimuotoisuuspolitiikan ja esteettömyyden välisiä kytkentöjä.

4. Näkövammaisuus tutkimuskohteena

4.1. Näkövammaisuuden määritelmiä

Näkövammaisena pidetään henkilöä, jolle näkökyvyn alentumisesta aiheutuu huomattavaa haittaa jokapäiväisissä toiminnoissaan (Ojamo 2005, 29). Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan näkövammaisuus jaetaan nykyään heikkonäköisyyteen ja sokeuteen. Heikkonäköinen on henkilö, jonka paremman silmän näöntarkkuus on lasikorjauksen jälkeen alle 0.3. Sokeana pidetään henkilöä, jonka paremman silmän näöntarkkuus on lasikorjauksen jälkeen alle 0.05 tai jonka näkökentän halkaisija on alle 20 astetta. WHO jakaa näkövammat viiteen eri vaikeusluokkaan: heikkonäköinen, vaikeasti heikkonäköinen, syvästi heikkonäköinen, lähes sokea ja täysin sokea¹⁷.

Näkökyvyn toiminnallisiin haittoihin vaikuttavat muun muassa seuraavat tekijät: näöntarkkuus, näkökentät, kontrastien erotuskyky, värinäkö, silmien mukautuminen valoon ja hämärään, silmien häikäistymisherkyys, silmien valon tarve, silmälihasten toiminta, silmien yhteisnäkö ja syvyysnäkö sekä silmien mukautuminen eri etäisyyksille (Ojamo 1996, 15). Näkövammaisena ei pidetä ihmistä, jonka näön heikentymisestä aiheutuneet haitat voidaan korjata silmä- tai piilolaseilla. Yhden silmän menetys tai vammautuminen ei myöskään ole näkövammaisuutta kuten eivät hoidettavissa olevat näkövammat. Näkövamma on oltava pysyvä, jotta henkilö voidaan määritellä näkövammaiseksi.

Näkövammaisuutta voidaan kuvailla myös janalla, jonka toisessa päässä ovat näkevät ja toisessa päässä täysin sokeat. Se piste, jossa näkevä siirtyy näkövammaisten ryhmään, ei ole kiinteä vaan vaihtelee yksilöstä toiseen muun muassa yksilön ammatin ja yhteiskunnallisen aseman mukaan.

17. Heikkonäköisellä ($0.3 > v \geq 0.1$) on lähes normaali toiminta mahdollista optisin apuvälinein. Vaikeasti heikkonäköisellä ($0.1 > v \geq 0.05$) näön käyttö sujuu vain erityisapuvälinein ja lukunopeus on hidastunut. Syvästi heikkonäköinen ($0.05 > v \geq 0.02$) ei yleensä näe lukea kuin luku-TV:n avulla ja suuntausnäkö puuttuu. Liikkuminen tuottaa vaikeuksia ja muiden aistien apu on tarpeen. Lähes sokealla ($0.02 > v > 1/\infty$) toiminta on pääasiassa muiden aistien kuin näköaistin varassa. Täysin sokealla ($v = 0$, ei valontajua) näöstä ei ole apua ja toiminta on erityisesti tunto- ja kuuloaistin varassa. (Ojamo 2005, 30–32.)

Vammaisuus voidaan määritellä yksilön suorituskyvyn ja yhteiskunnan vaatimusten väliseksi ristiriidaksi. Näkövammaisuuden raja riippuu siten siitä, minkälaista näkökykyä yhteiskunta edellyttää jäseniltään eri tehtävissä. (Ojamo 2001, 11–12.)

Tarkat tiedot näkövammaisten tämänhetkisestä kokonaislukumäärästä Suomessa puuttuvat, mutta on arvioitu, että Suomessa on noin 80 000 näkövammaista, joista sokeita on noin 10 000. Näkövammaisuus Suomessa kohdistuu pitkälti vanhusväestöön; 80 000 näkövammaisesta arvioidaan jopa lähes 70 000:n olevan ikääntyneitä. Alle 18-vuotiaita näkövammaisia on 1000–1500. Näkövammaisten Keskusliiton kuntoutuskeskus arvioi, että Suomessa syntyy vuosittain 70–100 näkövammaista lasta ja 300–400 työiässä olevaa henkilöä näkövammautuu vuosittain. (Ojamo 2004, 3.)

Näkövammaisia koskevat tiedot Suomessa perustuvat suurelta osin näkövammarekisterin tilastoihin. Näkövammarekisteri aloitti toimintansa vuoden 1983 alusta silloisen lääkintöhallituksen perustamana. Sittemmin siitä tuli Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskukseen (Stakes) rekisteri, jonka tekninen ylläpitäjä on Näkövammaisten Keskusliitto ry. Nykyään rekisteri kuuluu THL:lle. Rekisteriin tallennetaan tiedot, jotka ovat tarpeellisia näkövammojen levinneisyyden, epidemiologian, ehkäisyn ja hoidon, lääkinnällisen kuntoutuksen sekä erityispalvelujen käytön ja tarpeen selvittämisen kannalta. (Ojamo 2001, 27.)

Näkövammarekisterissä oli vuonna 2006 tiedot yli 36 000 näkövammaisesta, joista elossa olevia oli 15 892. Rekisterissä on siten tiedot vain osasta Suomen 80 000 näkövammaisesta. Rekisteriin ilmoitetaan pääasiassa vastavammautuneita henkilöitä, koska keskeisenä tavoitteena on seurata tämän hetken näkövammaisuutta. Pitkään näkövammaisena olleita ei aina huomata ilmoittaa rekisteriin, ja niinpä muun muassa sotasoikeat ja 1960-luvulle asti yleiset tapaturmaisesti näkövammautuneet ovat aliedustettuina rekisterissä. Samoin rekisteristä saattavat puuttua esimerkiksi sellaiset näkövammaiset kehitysvammaiset, joilla näkövammaa ei pidetä oleellisimpana vammana. On arvioitu, että näkövammaisista lapsista ja nuorista rekisterissä on noin 60 prosenttia, työikäisistä 40 prosenttia ja ikääntyneistä 15–20 prosenttia. Rekisteröidyistä näkövammaisista sokeita on vajaa neljännes. (Ojamo 2007, 9; Ojamo 2005, 52, 171; Ojamo 2001, 29–30.)

Näkövammarekisterin mukaan Suomessa yleisin näkövammaisuuden diagnoosi on verkkokalvon keskeisen osan ikärappeuma, jonka osuus on 42 prosenttia. Verkkokalvon perinnöllisten rappeutumien kuten retinitiksen osuus on 9 prosenttia. Näköratojen ei-synnyinäisten vikojen osuus on samoin 9 prosenttia, diabeettisen retinopatian osuus on 7 prosenttia ja glaukooman 6 prosenttia. Synnyinäisten kehityshäiriöiden osuus on 5 prosenttia. (Ojamo 2007, 16.)

Väestön kehitysennusteiden perusteella voidaan olettaa, että näkövammaisten lukumäärä tulee Suomessa selvästi kasvamaan lähivuosikymmeninä väestön ikääntymisen myötä. Ikääntyneiden näkövammat merkitsevät yleensä heikkonäköisyyttä, sokeus on heille harvinaista. Tämän perusteella voidaankin olettaa, että lisääntyvä näkövammaisuus tulee olemaan nimenomaan heikkonäköisyyden lisääntymistä vanhuusiällä. (Ojamo 2001, 23.) Sama ilmiö on tullut esiin myös muualla Euroopassa. Englannissa tehtiin vuonna 1991 laaja kartoitus näkövammaisista; kartoituksen mukaan tyypillinen sokea on yksin elävä 80–90-vuotias nainen, joka on menettänyt näkönsä täytettyään 70 vuotta (Leaving RNIB... 2003, 31).

Muutoksia käsitteissä

Vammaistyössä ja -tutkimuksessa suositellaan usein, että pitäisi ensin tuoda esiin ihminen ja vasta sitten vamma, kuten termissä *people with disabilities*. Toisaalta viime aikoina on noussut esiin myös näkökulmia, että käyttämällä käsitettä *disabled people* korostetaan vähemmistön ryhmäidentiteettiä. (Albrecht et al. 2001, 3.)

Kuntoutuksen eri merkityksiä tutkineet norjalaiset sosiologit Jan-Inge Hanssen ja Johans Tveit Sandvin (2003, 37) korostavat, kuinka tärkeää vammaisille ihmisille on ollut vammaisuuden ja normaalisuuden käsitteiden uudelleentulkinta parin viime vuosikymmenen aikana. Hanssen ja Sandvin toteavat, että nykyään vammaisille ihmisille vamma on yksinkertaisesti luonnollinen osa inhimillistä vaihtelua, kun taas normaalisuuden ideologia on yksi vallankäytön strategia. Kolmas norjalainen sosiologi Per Solvang (2002) viestittää jo erilaisuuden sosiaalista merkitystä käsittelevän kirjansa nimellä *Annerledes: Uten variasjon, ingen sivilisation* sitä, että sivistyksen edellytys on ihmisten erilaisuuden tunnustaminen.

Scott Lundsford (2006, 34–35) pohtii artikkelissaan *The Debate Within: Authority and the Discourse of Blindness* sokeuden ja näkövammaisuuden terminologiasta käytävää keskustelua. Artikkelinsa lopulla hän lainaa näkövammaisuuteen erikoistunutta psykologi D. D. Kirtleyä, joka jo 1970-luvulla kirjoitti, että on hyvin epävarmaa, että pelkkä termin vaihtaminen vähentäisi negatiivisia asenteita. Hänen mukaansa nimityksen vaihtaminen ei auta, jolleivät samaan aikaan asenteet kyseistä ryhmää kohtaan ole parantuneet. Jos näin ei ole tapahtunut, on vaarana, että vanhat ennakkoluulojen värittämät asenteet vain siirtyvät uusiin termeihin.

WHO uusi vuonna 2001 vammaisuutta koskevan terminologian. WHO:n mallin nimi on International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Tämän mallin mukaan toimintakyky koostuu kolmesta alueesta:

- 1) ihmisen kehosta, sen rakenteesta ja fysiologisista toiminnoista
- 2) mielekkästä tekemisestä ja osallistumisesta
- 3) yhteiskunnasta, kulttuurista, tekniikasta ja elinympäristöstä, jotka vaikuttavat ihmisen itsenäiseen selviytymiseen tai avun tarpeeseen.

ICF-mallissa tarkastellaan sekä yksilöä että hänen ympäristöään ja näistä rakennetaan käsitys, miten hyvin ihminen käytännössä suoriutuu erilaisista toiminnoista. Apukäsitteinä on suorituskyky ja kapasiteetti. (Repo 2004, 10–11.)

Suomessa käytettiin aiemmin sanan vammaisen sijasta sanaa invalidi. Lainsäädännössä siitä luovuttiin, kun invalidihuoltolaki korvautui vammaispalvelulailla vuonna 1988. Yleisessä käytössä ovat edelleen ilmaukset vajaakuntoisuus, työrajoitteisuus, työkyvyttömyys ja alentunut toimintakyky. Työvoimapalveluasetuksen (17.12.1993/1251) mukaan vajaakuntoinen tarkoittaa henkilöä ”jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia”. Kansaneläkelaiissa (11.5.2007/568) todetaan, että työkyvyttömyyseläkettä myönnetään aina pysyvästi sokealle, joten sokean katsotaan olevan työkyvytön.

Englannin kielessä tehdään selkeä ero sanojen vamma (*disability*)¹⁸ ja haitta (*impairment*) välillä. Ruotsin kielessä käytetään termiä *funktionshindrad* yleisnimityksenä kaikille vammaisryhmille, jolloin painopiste on toiminnan

esteissä. Työntekijä voi olla toimintaesteinen jossakin ammatissa ja täysin toimintakykyinen jossakin muussa. (De los Reyes 2001, 134.) Matti Ojamo (2005, 27–28) käyttää nimitystä *vammautetut*. Vammainen henkilö joutuu kohtaamaan yhteiskunnan asettamat rajoitteet viimeistään silloin, kun hän sairaalassa saadun hoidon ja kuntoutuksen jälkeen siirtyy ympäristöön, jossa ei aina ole äänimajakoita sokeille, pyörätuoliluiskia liikuntavammaisille tai induktiosilmukoita kuulovammaisille.

(Näkö)vammaisuutta koskevassa käsitteistössä tapahtuneet muutokset kuvaavat osaltaan sitä, miten suhtautuminen erilaisuuteen¹⁹ on muuttunut. Aistivalliskoulujen työtä pohtinut komitea esitti vuonna 1912, että ruotsinkielinen sana *abnorm* tulisi kääntää suomeksi sanalla *vajaakykyinen*, joka on merkityssisällöltään laajempi kuin aistivallinen (Moilanen 2003, 127). Suomessa käytettiin sanaa *sokea* 1960-luvulle asti kuvaamaan sekä sokeita että heikkonäköisiä. Lisäksi erityisesti virallisessa kielenkäytössä oli vielä 1960-luvulla käytössä sana näkövikainen kuvaamaan niitä, joilla oli vielä näönjänteitä. (Kuotola 1988, 17, 149.) Näkövammainen (vertaa englannin kielen *visually impaired* tai ruotsin kielen *synskadad*) alkoi vakiintua suomen kieleen 1970- ja 1980-luvuilla. Sokeain Keskusliitto muutti nimensä vuonna 1980 Näkövammaisten Keskusliitoksi.

Sana sokeus yhdistetään helposti sanaan pimeys. Thomas Carrollin (1961, 28–33) mukaan tämä analogia on epätarkka, sillä suuri osa ihmisistä, jotka määritellään sokeiksi, näkevät kuitenkin valoa. Lisäksi tämä analogia voi olla vahingollinen sokeille siksi, että yleensä valoon liittyy positiivisia asioita (toisuus, kauneus, hyvyys) ja pimeyteen²⁰ negatiivisia (tietämättömyys, rumuus, pahuus, epätoivo, viha). Siksi Carroll kritisoi voimakkaasti sitä, että myös näkövammaisten kanssa toimivat syylistyvät tähän samaan retoriikkaan, eri-

18. Englanninkieliseen disability-käsitteeseen liittyy erilaisia iskulauseita kuten *disability is not inability*. Suomessa tämän voisi suomentaa siten, että vajaakykyisyys ei ole kyvyttömyyttä.

19. Suhtautumisessa eri vammaisryhmiin on ollut suuria eroja. Sokeat säästyivät 1900-luvun alkuvuosikymmeninä vaikuttaneiden rotuhygieenikkojen toimenpiteiltä (mm. avioliittokieltö ja sterilisaatiovaatimukset), perusteluina mm. sokeiden korkea henkinen taso (Harjula 1996, 153, 193).

20. Suomalaisen sokean lehtimiehen Kaarlo Virkin mukaan asenteissamme sokeuteen ja sokeisiin vaikuttaa peritty pimeän pelko (Karvinen 2003, 163).

tyisesti erilaisissa tiedotus- ja varojenkeruukampanjoissa. Carroll kirjoittaa, että näkövammaisten kanssa työskentelevien tulisi kiinnittää työpöydälleen kyltti ”Sokeus ei ole pimeyttä, vaan näön puutetta”.

Sokeus-sanana negatiivisiin konnotaatioihin kiinnittää huomiota myös David Bolt (2003, 519). Hän tuo esiin sokeuden terminologiaa käsittelevässä artikkelissaan, että *Encarta World English Dictionary* (1999) tarjoaa 13 selitetä adjektiiville sokea ja vain yksi niistä viittaa lääketieteelliseen tilaan. Nämä muut selitteet ovat tyyppiä sokea raivo, sokea pelko, eli sana sokea viittaa johonkin äärimmäiseen ja kontrolloimattomaan tilaan. Nykysuomen sanakirjan (1966, 245) mukaan sokea-sanalla on lääketieteellisen merkityksen lisäksi laajentunutta ja kuvallista käyttöä. Sana voi tarkoittaa sitä, että joku ei kykene näkemään ja tajuamaan asioita selvästi, jolloin se toimii synonyyminä sanoille harkintakyvytön, ymmärtämätön ja tietämätön, esimerkkinä *sokea rakkaus*. Sokeutta käytetään myös synonyyminä itsehillintäkykynsä menettäneelle, kuten ilmaisussa *hyökätä sokeasti*. Lisäksi sana liittyy adjektiivihin kriittikön ja varaukseton, kuten sanapareissa *sokea ihailu* tai *sokea luottamus*.

Todellisuutta tuotetaan ja uusinnetaan kielen avulla teksteissä, diskursseissa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja tutkijat heijastavat omaa todellisuuskäsitystään tutkittavaan kohteeseen jo käyttämiensä kategorioiden kautta (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11). Vähemmistöjen osalta käytetyillä käsitteillä on vielä tärkeämpi merkitys kuin enemmistön osalta. Käsitteiden sisällöistä kuitenkin neuvotellaan jatkuvasti. Alan Koenig (2003, 515) kuvaa angloamerikkalaisessa kielimaailmassa tapahtuneita muutoksia muistelemalla, miten 1970-luvulla käytetyn termin *blind and partially sighted* rinnalla ryhdyttiin käyttämään termiä *low vision* ja *visually handicapped*, joka nykyään on vakiintunut termiksi *visually impaired*. Bolt (2003, 520) ehdottaa uudeksi termiksi *persons with visual inhibition*. Terminologiakeskusteluun liittyy kysymys siitä, onko vain näkövammaisilla tai näkövammaisyhteisöllä itsellään oikeus johtaa tätä keskustelua. Voidaan esittää myös jatkokysymys, miten näkövammaisten yhteisö määritellään; kuuluvatko siihen kaikki näkövammaiset vai riittääkö auktoriteettiaseman omaava henkilö edustamaan koko näkövammaisten yhteisöä. (Lundsfors 2006, 27.) Tällä hetkellä termi näkövammaisen on vakiintunut kuvaamaan sekä sokeita että heikkonäköisiä.

4.2. Näkövammaistutkimuksen lähtökohtia

Vammautumisen kokemus syntyy tilanteessa, jossa henkilö joutuu jonkin elintoiminnan alentumisen vuoksi kohtaamaan vammattomien henkilöiden ehdoilla rakennetun yhteiskunnan vaatimukset. Siksi yhteiskunnallisen vammaistutkimuksen tehtävänä on etsiä yhteisötason ratkaisuja vammaisuudesta aiheutuviin ongelmiin. (Ojamo 2003a, 1.) Tämä lähestymistapa on saanut tunnetuimman ilmentymänsä brittiläisten tutkijoiden ja vammaisten aktivistien kehittämässä vammaisuuden sosiaalisessa mallissa (social model of disability, SMOD). Malli on peräisin vuonna 1976 ilmestyneestä dokumentista *Fundamental Principles of Disability*, jonka julkaisi järjestö Union of Physically Impaired against Segregation (UPIAS). Siinä määriteltiin vammaisuus vammaisten ihmisten ja syrjivän yhteiskunnan väliseksi suhteeksi. Aiemmin vammaiskenttää olivat dominoineet pitkälti ei-vammaiset ammattilaiset, tutkijat ja hyväntekeväisyysorganisaatiot, mutta vammaisuuden sosiaalinen malli toi tähän muutoksen. Alusta alkaen se oli sekä poliittinen että teoreettinen väline. Malli lisäsi vammaisten ihmisten tietoisuutta ja kasvat- ti heidän keskinäistä solidaarisuuttaan. Lisäksi se siirsi painopistettä yksilötyöstä osallistumista vaikeuttavien esteiden analyysiin ja purkamiseen. (Shakespeare 2004, 9, 11.)

Sosiaalisen mallin teoreettisina perspektiiveinä ovat olleet marxilaisuus, marxilaisesti sävyttynyt postmodernismi, post-strukturalismi ja fenomenologia. Brittiläinen sosiologinen vammaistutkimus on pyrkinyt selvittämään, mitkä ovat ne rajoitteet, joita yhteiskunta asettaa vammaisten kansalaisuudelle. (Teittinen 2000, 21–23, 27–28.) Näkyvin teema sosiaalisessa vammaistutkimuksessa on syrjintä (Vehmas 2005, 119). Ihmisoikeudellinen lähestymistapa käsitteellistää vammaisuuden ihmisoikeuksien loukkauksena ja haastaa ilmiön taustalla olevan eriarvoisuuden, ja sitä voidaan pitää jatkumona sosiaaliselle vammaisuuden tutkimukselle (Katsui 2006, 88).

Carol Thomasin (2004, 22) mukaan vammaisuuden uudelleen paikallistaminen lääketieteen alalta sosiaaliseen kenttään on mahdollistanut paljon luovaa ajattelua ja samalla vammaistutkimus tutkimusalana on vahvistunut. Ongelmana mallissa on elimellisen vamman henkilökohtaisen ja sosiaalisen merkityksen sivuuttaminen (Vehmas 2006, 232). Jos yksilö jätetään kokonaan tarkastelun ulkopuolelle, malli on esimerkiksi kuntoutumisen kannal-

ta ongelmallinen, koska silloin ei olla kiinnostuneita yksittäisistä vammoista ja vammaisuuteen liittyvistä psyykkisistä ja fyysisistä tekijöistä (Järvikoski 1994, 201; Repo 2004, 12). Vehkakoski (1998, 99) huomauttaakin, että vammaisuuden käsittäminen sosiaalisena ilmiönä ei tarkoita sitä, että kaikki fyysisistä erilaisuutta kuvaavat ilmaisut ja lääketieteellinen terminologia pitäisi poistaa kielenkäytöstä. Jos joidenkin vammaisten ihmisten todellinen kokemus kivusta sekä fyysiseen erilaisuuteen liittyvistä vaikeuksista kielellään, kokemusten torjumisella voi olla vammauttavampi vaikutus kuin sosiaalisesti luoduilla esteillä. Käytännön vammaistyön kannalta sosiaalista mallia on kritisoitu kysymällä, onko esteiden poistaminen kaikissa tapauksissa vammaiselle parempi toimenpide kuin erityispalvelujen tarjoaminen (Shakespeare 2004, 15).

Terveyden ja sairauden kokemiseen liittyvä tutkimus onkin vahvistunut viime aikoina. Anders Gustavssonin (2004, 57) mukaan keskustelu vammaisuudesta on pitkään ollut palveluntuottajien ja alan ammattilaisten hallussa, mutta tutkimuksellinen kiinnostus vammaisten ihmisten henkilökohtaiseen kokemukseen on viime aikoina lisääntynyt. Brittiläisessä vammaistutkimuksen traditiossa tutkijat, joilla on omakohtaista kokemusta vammaisuudesta, ovat voimakkaasti kritisoineet sitä, että vammaisten ihmisten ääni ei ole riittävästi kuuluvilla. Oliverin ja Bartonin (2000, 3,10) mukaan vammaistutkimus alkoi saada omaa akateemista identiteettiä vasta 1990-luvulla. Oliver ja Barton esittävät melko voimakasta kritiikkiä vammaisuutta koskevaa tutkimusta kohtaan. Heidän mukaansa tutkimus ei aina keskity vammaisten ihmisten kannalta tärkeisiin aiheisiin, vaan teema-alueisiin ja teoreettisiin lähestymistapoihin, jotka ovat älyllisesti haastavia tai akateemisesti palkitsevia, kuten postmodernismi, representaatio ja ruumiillistuminen. Oliver ja Barton peräänkuuluttavat vammaisia voimaannuttavaa tutkimusta ja sitä, miten tämä operationalisoitaisiin eri tutkimusaloilla.

Suomessa ei ole teoreettisesti merkittävää vammaistutkimuksen perustaa (Somerkivi 2000, 41). Valtioneuvoston vammaispoliittisessa selonteossa (2006, 17) todetaan, että vammaistutkimuksen asema on marginaalinen ja vammaisia henkilöitä koskeva tutkimustieto on pirstaleista. Tietoa tarvittaisiin sekä yhteiskuntapolitiikan että tutkimuksen tarpeisiin. Antti Teittinen (2000) on väitöskirjassaan pohtinut, miten tutkia vammaisuutta yhteiskunnallisena kysymyksenä. Hänen mukaansa vammaisuus ei ole juurikaan ollut

sosiologisen kiinnostuksen kohteena lähinnä siksi, että sitä on yhteiskunnallisissa käytännöissä lähestytty pääasiassa lääketieteellisin ja psykologisin käsittein. Teittisen mukaan suomalainen sosiaalitieteellinen vammaistutkimus jakaantuu kolmeen eri osa-alueeseen, jotka menevät osin päällekkäin. Näitä ovat hallintojärjestelmää palvelevat selvitystyyppiset tutkimukset ja rekisterit, suurien vammaisjärjestöjen tutkimusyksiköiden tekemät eri vammaryhmiin keskittyvät seurantatutkimukset sekä kolmantena yliopistolliset tutkimukset. (Teittinen 2000, 19–20.) Järjestöjen käytännönläheinen tutkimusorientaatio usein johtaa tutkimusaiheiden ongelmakeskeiseen lähestymistapaan ilmiökeskeisen sijasta. Tiedeyhteisön yhteydet vammaisjärjestökenttään ovat myös vähäiset. (Teittinen 2006, 7, 31.)

Vammaistutkimuksen voidaan katsoa liittyvän poikkeavuuden sosiologian alaan, joskin poikkeavuus on erittäin tulkinnanvarainen käsite. Kulloisetkin yhteiskunnan valtarakenteet määrittävät poikkeavuuden ja ei-poikkeavuuden välisen rajan (Teittinen 2000, 12). Vammaistutkimus on kuitenkin ollut määrittämässä normaliteettiä, koska lähtökohtaisesti vammaisuuden ilmiöön ja vammaisiin henkilöihin kohdistunut tutkimus on selvittänyt kohteensa erityisiä ja poikkeavia piirteitä (Teittinen 2006, 15–16). Voidaan kysyä, onko näkövammaistutkimus marginaalien tutkimusta, ja tässä tullaan siihen rajanvetoon, missä kulkee marginaalin ja ”ytimen” raja.

Ensimmäiset näkövammaisia koskevat tutkimukset Suomessa liittyivät hallinnon tarpeisiin saada tietoja näkövammaisten lukumäärästä ja sosiaalisista oloista. Vuonna 1877 ilmestyi selvitys *Tilastollisia tauluja sokioista 1873* (Valtion tilastotoimisto). Tutkimus perustui papiston lähinnä kirkonkirjoista keräämään aineistoon. Ensimmäinen sokeiden sosiaalisia oloja käsittelevä artikkeli ilmestyi Sosiaalisessa aikakauskirjassa vuonna 1934, ja se pohjautui kunnallisten viranomaisten tekemään lomakekyselyyn. Seuraavat artikkelit samasta aiheesta ilmestyivät Sosiaalisessa aikakauskirjassa vuosina 1955 ja 1962, ja nekin pohjautuivat seurakuntien, sosiaalilautakuntien tai kunnallisten viranomaisten tekemiin kyselyihin. (Kuotola 1988, 165, 184.)

Yllä mainittujen selvitysten jälkeen seuraava merkittävä näkövammaisia koskeva tutkimus oli Jyrki Juurmaan (1967) näkövammaisten kykyrakennetta koskeva tutkimus. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että näkövammaisten kykyrakenne vastaa näkevien kykyrakennetta. Juurmaa ihmetteli sitä, että

95 prosenttia näkövammaisista työskentelee käytännön töissä. Hän esittikin johtopäätöksissään, että näkövammaisten sijoittaminen ei-suoritustason työhön (non-manual occupation) on lähiaikojen tavoite.²¹ (Juurmaa 1967, 113, 119.)

Urpo Kuotola on näkövammaistutkimuksen klassikko Suomessa. Kuotolan pääteos, hänen väitöskirjansa *Näkövammaisten integroituminen yhteiskuntaan* (1976), on laajin näkövammaisia koskeva tutkimus Suomessa. Tutkimuksessa käytetty havainto- ja empiirinen aineisto käsitti lähes tuhat henkilöä. Kuotola (1976, 4) määrittelee integraation tilaksi, jossa näkövammaisilla on oikeus ja edellytykset osallistua sosiaaliseen elämään kaikilla dimensioilla ja saada myös keskeiset tarpeensa tyydytetyiksi.

Kuotola selvitti, mitkä yksilölliset ja yhteisölliset tekijät selittävät näkövammaisten kuntoutumista ja integroitumista sekä miten kuntoutumisprosessia voitaisiin jouduttaa ja tukea. Tutkimuksen mukaan näkövammaisten suurimmiksi ongelmiksi muodostuivat liikkuminen, informaation vastaanottaminen sekä työhönsijoittuminen. Yksi Kuotolan keskeinen teema oli asennoituminen vammaan sekä sairaan roolissa pysyttäytyminen ja siitä irrottautuminen. Irrottautumisessa ja tätä kautta kuntoutumisessa ja integroitumisessa keskeisimmät taustamuuttujat olivat tulot, koulutus, ikä, asuinpaikka ja kyky itsenäiseen liikkumiseen. (Kuotola 1976, 5, 130.)

Oman aiheeni kannalta keskeinen on Kuotolan havainto siitä, että näkövammautumisen suurimmat menetykset liittyvät uran päättymiseen sekä ammatillisten päämäärien ja mahdollisuuksien loppumiseen. Kuotola huomauttaa, että näkövamma ”näyttää olevan lähes ehdoton este henkilön pyrkinessä avoimilla työmarkkinoilla henkisiin ammatteihin”. Hän toi esiin sen, että silloisesta noin viidestätoista akateemisen loppututkiminnon suorittaneesta näkövammaisesta vain neljä oli sijoittunut avoimille työmarkkinoille, loput olivat töissä Sokeain Keskusliiton palveluksessa tai muissa sellaisissa

21. Samansuuntaisesti kirjoitti sokea toimittaja Kaarlo Virkki. Hän totesi, että on melkoisen paradoksaalista, että sokean ihmisen osaksi annetaan vain toisarvoisia, yleensä sorminäppäryyttä vaativia tehtäviä. Virkin mielestä ihmisessä on tärkeintä hänen henkinen kapasiteettinsa, ja ammatillisen ja koulutuksellisen uran pitäisi rakentua sen mukaan. (Karvinen 2003, 180.)

ammateissa, jotka jotenkin sivusivat näkövammaisuutta. (Kuotola 1976, 13, Kuotola 1977, 19; Kuotola 1988, 131.)

Minna Harjula on vammaisuuden historiallisia tulkintoja käsitelleessä väitöskirjassaan todennut, että suomalaisessa vammaistutkimuksessa on kaksi vaikiintunutta tutkimuskohdetta: vammaisjärjestöt ja vammaiskoulutus (Harjula 1996, 14). Kuotolan, Tšokkisen ja Vartion (1988) *Suomen näkövammaisten ja näkövammaistyön historia* on alan perusteos. Teoksessa korostuu näkövammaistyön yhteiskunnallinen ulottuvuus. Teoksen alussa Kuotola (mt., 16) korostaa sitä, että näkövammaisten huolto liittyy vammaishuollon sosiaalipoliittisen ja erityispedagogisen ajattelun ja siten myös yhteiskuntapolitiikan kehitykseen. Kirjan toinen tärkeä lähtökohta on näkövammaisten edunvalvontatyön ja voimaantumisen kuvaaminen. Näkövammaiset esitetään vahvoina toimijoina, jotka ovat kamppailleet asemansa parantamisen puolesta.

Näkövammaisten koulutuksesta on ilmestynyt kaksi väitöskirjaa ja yksi lisensiaatintutkimus. Anja Tšokkisen väitöskirja *Suomen sokeainkoulut ja niiden opilaat vuosina 1865–1917* ilmestyi vuonna 1984. Tšokkinen selvittää, miten näkövammaisiin lapsiin ja heidän opetukseensa eri aikoina suhtauduttiin sekä miten kulloisetkin kasvatus- ja opetuskäytännöt vaikuttivat lainsäädäntöön ja käytännön koulutoimintaan. Kasvatustieteilijä Aatu Moilanen on tutkinut myös vanhoja sokeainkouluja lisensiaatintutkimuksessaan *Maamme sokeainkoulujen kehitys vuosina 1865–1917* (2003) ja väitöskirjassaan *”Otetaan vastuu omista asioista” – Suomen sokeainkoulut kansakoululaitoksen rinnalla vuosina 1865–1939* (2006). Moilasan lähestymistapa on toisaalta henkilöhistoriallinen, sillä hän tutkii ensimmäisten sokeainopettajien persoonallisuutta heidän kirjeenvaihtonsa perusteella. Toisaalta lähestymistapa on miljööhistoriallinen: Moilanen kuvaa niitä ympäristöolosuhteita, joissa sokeainkoulut toimivat. 1910-luvulta alkaen käynnistyi hidas muutosprosessi, jossa hylättiin perinteinen uskontoon pohjautuva ”papillinen” paradigma ja lähdettiin etsimään uutta kasvatustieteellistä paradigmaa. (Moilanen 2003, 3, 174.)

Näkövammaistutkimus elää 2000-luvun alussa pientä nousukautta. Pirjo Somerkiven palkittu²² väitöskirja *Olen verkon silmässä kala – Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa* (2000) käsitte-

22. Väitöskirja sai Kunnallistieteellisen yhdistyksen väitöskirjapalkinnon.

lee näkövammaisten kuntoutuskurssin osallistujia. Heidän elämässään työllä ei enää ole kovin suurta merkitystä. Vammautumisen jälkeinen elämäntapa on kokonaisvaltaista, kotikeskeistä ja elämänrytmi rauhallista²³. Elämä on muuttunut tilallisesti rajoittuneeksi mutta ajallisesti väljäksi. Somerkiiven tutkittavilla eläminen tässä ja nyt korostuu, harvemmin enää kaivataan mennyttä elämää eikä tulevaisuuden elämänprojekteja paljonkaan suunnitella. Uudelleen koulutus ja työelämään paluu toteutuu vain harvojen kohdalla, mutta kuntoutus on vahvistanut haastateltavien elämänhallintaa.

Näkövammaisten koulutuksen historian ohella toinen suomalaisessa näkövammaistutkimuksessa esillä ollut teema on näkövammaisten lasten ja nuorten tilanne. Kari Korhonen (2005) tutki kasvatustieteen väitöskirjassaan lukiolaisten näkövammaisten liikuntaa. Helinä Hirnin (2009) kasvatustieteen väitöskirjassa tutkitaan kohokarttojen merkitystä näkövammaisten lasten liikkumistaidon ohjauksessa. Matti Makon (suullinen tiedoksianto 2008) sosiologian väitöskirja tulee käsittelemään näkövammaisten nuorten musiikkiharrastusta.

Näkövammarekisterin ja tilastokeskuksen aineistoista laaditut tilastolliset tutkimukset (esim. Ojamo 2005) näkövammoista ja näkövammaisten sosioekonomisesta asemasta muodostavat tärkeän perustan näkövammaisuudesta tehtävälle tutkimukselle Suomessa. Stakes/THL ja Näkövammaisten Keskusliitto julkaisevat vuosittain näkövammarekisterin vuosikirjan, joka sisältää yksityiskohtaisia tietoja näkövammoista ja näkövammaisten sosioekonomisesta asemasta. Päivi Ritvasen (2008) Näkövammaisten Keskusliitolle tekemä haastattelututkimus *Järjestö jäsenen asialla* tuo tuoretta kokemuksellista tietoa näkövammaisten hyvinvoinnista. Tutkimuksen mukaan 40 prosenttia haastatelluista näkövammaisista piti omaa elämäntilannettaan hyvänä tai melko hyvänä. Joka viides oli selkeästi tyytymätön omaan tilanteeseensa ja joka kymmenes piti elämäntilannettaan hyvin huonona. (Mt., 135.)

Ojamon (2003b) mukaan kansainvälisessä näkövammaistutkimuksessa noudatetaan uskollisesti amerikkalaisen behavioralismin periaatteita, jossa koe-

23. Tässä on yhtymäkohta seuraavassa luvussa esitettävään Inger Berndtssonin (2000) tutkimukseen. Yksi hänen haastateltavistaan totesi, että positiivinen asia sokeutumisessa on se, että täytyy hellittää tahtia.

henkilöitä ”havainnoidaan, mitataan ja punnitaan” ennen interventiota ja sen jälkeen. Vammaisten tutkimuksessa tyypillisiä ovatkin ärsyke–reaktiotyypiset toimintakykyä mittaavat tutkimukset, joiden tulokset tuottavat erimerkiksi erilaisia hoitoisuusmittareita selvittämään interventioiden tarvetta (Teittinen 2006, 37). Tässä mielessä näkövammaisia koskevilla tutkimuksilla on läheinen yhteys erityispedagogiikkaan.

American Foundation for the Blind -järjestön julkaisema *Journal of Visual Impairment & Blindness* -lehti oli pitkään²⁴ ainoa kansainvälinen ei-lääketieteelliseen näkövammaistutkimukseen keskittyvä tieteellinen aikakausjulkaisu. Vaikka lehdessä julkaistaan säännöllisesti myös työllisyyttä koskevia tutkimusartikkeleita, valtaosassa keskitytään näkövammaisten toiminnallisten ja taidollisten valmiuksien kliiniseen tutkimukseen. Suomalaisessa yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisessä näkövammaistutkimuksessa painottuvat sosioekonomiset, historialliset sekä näkövammaisten opetukseen ja kuntoutukseen liittyvät näkökulmat.

Olen jaotellut näkövammaisia koskevan ei-lääketieteellisen tutkimuksen seuraavaan viiteen ryhmään:

- 1) näkövammaisten kuntoutukseen liittyvä tutkimus, jossa painopiste on usein kognitiivisten ja toiminnallisten taitojen saavuttamisessa
- 2) näkövammaisten koulutusta koskeva tutkimus, jossa keskeinen teema on yleis- ja erityisopetuksen välinen suhde
- 3) näkövammautumisen ja vammaisuuden kokemuksellisuutta valottava tutkimus
- 4) näkövammaisten yhteiskunnallista asemaa koskeva tutkimus, jossa teemoina ovat sosioekonominen asema, työllistyminen ja osallisuus yhteiskunnassa
- 5) (näkö)vammaispoliittinen tutkimus.

Tutkimukseni kohdistuu työelämän monimuotoisuuden esteisiin ja edellytyksiin ja kuuluu pääosaltaan näkövammaisten yhteiskunnallista asemaa koskevaan tutkimusperinteeseen. Tutkimukseni sivuaa myös yleis- ja eri-

24. *Visual Impairment Research* -lehti perustettiin vuonna 2007. Se on painottunut enemmän kuntoutukseen kuin työllistämiskysymyksiin.

tyisopetuksen välisestä suhteesta käytyä keskustelua. Vammaisuuden kokemuksellinen puoli tulee esiin yksilöllisten opiskelu-, työllistymis- ja työelämäkokemusten kautta.

4.3. Näkövammaisuuden yksilölliset ja sosiaaliset vaikutukset

Näkövammaiseksi syntyminen tai näkövammautuminen on sekä henkilökohtainen kokemus että tekijä, joka määrittää yksilön suhdetta ympäröivään yhteisöön ja erityisesti ympäröivän yhteisön suhtautumista näkövammaiseen. Tarkastelen tässä luvussa näkövammaisuutta yksilöllisenä ja yhteiskunnallisena ilmiönä kahden eri aikakautena syntyneen teoksen kautta. Teokset auttavat näkevää ymmärtämään näkövammaisuutta ja toimivat samalla johdantona omalle tutkimukselleni. Vanhempi teoksista on yhdysvaltalaisen kirkonmiehen ja pitkään näkövammaisten kanssa työtä tehneen Thomas J. Carrollin²⁵ *Blindness* (1961) ja uudempi teos on ruotsalaisen näkövammaistyöntekijän ja tutkijan Inger Berndtssonin väitöskirja *Förskjutna horisonter* (2001).

Carroll aloittaa kirjansa dramaattisesti näkövammaiskirjallisuudessa usein siteeratulla lauseella ”Loss of sight is a dying”. Koko kirjaa läpäisevä teema on kuitenkin se, että vaikka näkevä ihminen on kuollut, sokeutunut voi tulla jälleen samaksi ihmiseksi kuin ennen sokeutumistaan ja elää hyvän elämän, mutta vain, jos hän on valmis käsittelemään näön menettämisen aiheuttaman ahdistuksen. (Mt., 11–13.)

Kaunokirjallisuus kuvaa usein ilmiöiden kokemuksellista puolta monivaihteisemmin kuin tutkimus. Ruotsalainen toimittaja Täppas Fogelberg (1994) on kirjoittanut surullisenhauskan romaanin ”Blindstyre” elämästään näkövammautumisen jälkeen. Fogelberg lopettaa kirjansa seuraaviin lauseisiin²⁶, jotka kuvaavat aikuisena näkönsä menettävän henkilön ahdistusta:

25. Thomas Carrollin (1909–1971) mukaan nimetty The Carroll Center for the Blind jakeaa mm. The Blind Employee of the Year -palkinnon. Lisää Carrollin elämäntyöstä voi lukea sivuilta www.carroll.org.

26. Suomennos Rauno Ekholm.

Jonain päivänä nielen vielä kiukkuni ja otan sen valkoisen kepin käyttöni. Yhä parempien tiedonkäsittelylaitteiden avulla voin vähitellen selviytyä useimmista työhöni liittyvistä käytännön ongelmista. Mutta sitä en hyväksy koskaan, etten voi enää tavoittaa silmien pilkahdusta, tulkita kehon viestejä, tuntea sanattoman lumouksen sähköistä imua, kaikkea sitä mikä ei ole kieltä; flirttiä, äkillistä värähdystä vieraan ihmisen kasvoilla, auringonlaskua, joka saa taivaan loimuamaan onnellisen, käsitämättömän mielettömänä. Milloinkaan, milloinkaan en lakkaa vihaamasta sitä mustaa voimaa, joka riistää minulta mahdollisuuden osallistua täysin tähän kauniiseen, surulliseen ja lyhyeen elämään. (Mt., 270.)

Näkövammautumiseen liittyy monia menetyksiä kuten turvallisuuden, perustaitojen ja arvostuksen menettäminen sekä ammatilliseen ja taloudelliseen asemaan ja kokonaispersoonallisuuteen liittyvät menetykset. Yhtenä suurimmista menetyksistä Carroll pitää sitä, että sokeutunut ihminen ei kykene enää toimimaan itsenäisenä aikuisena. Carroll myös huomauttaa, että sokea menettää sekä kykynsä olla suuri että pieni: hänen aiemmat saavutuksensa yhteisössä voivat unohtua ja toisaalta hän ei pysty katoamaan joukkoon, olemaan kuka tahansa. (Carroll 1961, 14–79.)

Vaikka Carroll käsittelee laajasti sokeuden mukanaan tuomia menetyksiä, esittelee hän niiden vastapainoksi konkreettisia esimerkkejä siitä, miten näkövammautunut voi löytää entiseltä ammattialtaan uusia työtehtäviä vammautumisen jälkeen. Palomies siirtyy turvallisuustiimin jäseneksi, katu-partiota suorittava poliisi hallinnollisiin tehtäviin ja yleislääkäri erikoistuu psykiatriaan. (Carroll 1961, 200–202.) 1950- ja 1960-luvuilla ei ollut vielä tieteknisiä apuvälineitä, mutta siitä huolimatta Carroll löysi monia uranvaihtoratkaisuja näkövammautuneille ammattilaisille.

Inger Berndtsson käy väitöskirjatutkimuksessaan *Förskjutna horisonter – livsförändring och lärandet i samband med synnedstättning eller blindhet* (2001) fenomenologisen hermeneutiikan pohjalta läpi näkövamma tai näkövammautumisen aiheuttamia muutoksia ja sitä, kuinka ihminen oppii käsittelemään muuttunutta elämäntilannettaan erilaisten oppimisprosessien avulla. Tutkimuksen aineistona ovat kahdeksan näkövammaisen henkilön haastattelut.

Näön heikkenemistä tai menettämistä on usein tutkittu traumana, siirtymisenä, keskeytymisenä ja menetyksenä. Berndtssonin mukaan sokeutuminen on tilanne, jossa oleelliset suhteet maailmaan rikkoutuvat. Fyysinen horisontti, joka tähän asti on pitkälle määräytynyt näköaistin avulla, kapenee. Ihminen siirtyy auditiiviseen ja taktiiliin eli kuulon- ja kosketuksenvaraiseen maailmaan, jossa aluksi on hyvin vaikea orientoitua. Haastateltavat kokevat, että ”vammautuminen” on jotakin, joka on tapahtunut suhteessa muihin. Se ei ole ensisijaisesti omassa ruumiissa tapahtuvaa, vaan kyse on intersubjektiiivisuudesta ja siitä, kuinka muut näkevät ja kokevat muuttuneen ruumiin. Näkövamma on luonteeltaan sosiaalista. Näkövammautumista voidaan verrata sekundaariseen sosialisatioon, jossa näkövammautuneen täytyy tiettyin osin sopeutua ympäristöön samanaikaisesti kun ympäristön pitää sopeutua näkövammaiseen; eläminen näkövammautuneena on sekä henkilökohtainen että sosiaalinen prosessi. (Berndtsson 2001, 42–44, 189, 219, 374.)

Berndtssonin tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat mahdollisuushorisontti sekä toimintahorisontti. Mahdollisuushorisontti tarkoittaa niitä toimia, joista ihminen uskoo selviytyvänsä. Toisten näkövammaisten onnistuneet kokemukset voivat rohkaista häntä laajentamaan mahdollisuushorisonttiaan. Toimintahorisontti tarkoittaa sitä, että toiminnan avulla ihminen aktiivisesti suuntautuu maailmaan ja alkaessaan jälleen toimia hänen kompetenssinsa lisääntyy. Ihmisistä tulee subjekteja, jotka eivät ole vain toisten autettavina, vaan ovat alkaneet itse toimia. Käsitteet ovat myös yhteydessä toisiinsa: kun toiminta lisääntyy, myös mahdollisuudet kasvavat ja horisontti laajenee. Näkövammautumisessa on siten kaksi prosessia, ensin fyysinen muutos ja sen jälkeen toimintakyvyn uudelleen löytäminen. Suhde maailmaan katkeaa ja se valloitetaan takaisin. (Berndtsson 2001, 267–268, 271, 328, 430, 440.)

Näkövammautuneiden täytyy sekä oppia uudelleen asiat, jotka he ennen osasivat, että oppia uutta (lära på nytt och lära nytt). Oppimisprosessin merkitys on saada takaisin katkenneet suhteet maailmaan, ja tietotekniikalla ja apuvälineillä on tässä keskeinen merkitys. Äärimmäisenä esimerkkinä apuvälineiden voimaannuttavasta vaikutuksesta oli erään aikuisena sokeutuneen kertomus siitä, kuinka hän oli jo harkinnut itsemurhaa, mutta apuvälineiden avulla hän sai taas kosketuksen työhön ja elämä alkoi sujua. Carroll kuvasi näkövammautumista kuolemana, ja myös yksi Berndtssonin haastateltavista koki, että hän oli aluksi kuin elävä kuollut. (Berndtsson 2001, 213,

238, 264, 437, 440.) Kuotola (1976, 205) toi esiin saman asian määritellesään, että aikuisena näkövammautuneelle kuntoutuminen vaatii asioiden uudelleen opettelemista ja sopeutumista uuteen sosiaaliseen rooliin.

Berndtssonin tutkimuksessa kävi ilmi, että vammaisiin suhtaudutaan usein kaksitahoisesti; ajatellaan, että joko he eivät osaa mitään tai sitten heidät nostetaan jalustalle. Jotkut pitivät ihmeellisenä, että sokea pystyy ottamaan kolme askelta, kuten yksi Berndtssonin haastattelema näkövammaisen sanoi. Somerkivi (2000, 52) on oman tutkimuksensa kirjallisuuskatsauksessa tuonut esiin näkövammaisiin suhtautumisen kaksitahoisuuden, näkövammaisen on joko supersokko tai surkimus. Samoin Berndtssonin tutkittavat toivat esiin sokeisiin kohdistuvat stereotypiat. Jos ihmiset ovat tavanneet yhden sokean, he kuvittelevat, että kaikki sokeat toimivat samalla tavalla. Yksi haastateltava toi esiin, että tämä yleistäminen koskee kaikkia vähemmistöryhmiä kuten etnisiä vähemmistöjä, liikuntarajoitteisia tai kehitysvammaisia. (Berndtsson 2001, 224, 411–412, 415.) Myös Carroll (1961, 15) varoittaa näkövammaisiin kohdistuvien stereotyypioiden vaarallisuudesta. Sokeuden mystifointi eli esimerkiksi usko siihen, että sokeat henkilöt kompensoivat näön puutettaan muiden aistien ylivertaisella käytöllä, nousee esiin monissa näkövammaisuutta koskevissa myyteissä, kaunokirjallisuudessa ja tutkimuksissa²⁷.

Sekä Berndtsson että Carroll tarkastelevat näkövammaisuutta yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla. Carroll kirjoittaa voimakkaan normatiivisesti puolustuen tinkimättömästi näkövammaisten oikeutta ”normaalisuuteen”. Carroll pyrkii kirjassaan vaikuttamaan lukijaan ja lukijan kautta laajemmin yhteis-

27. Toisaalta on olemassa myös käänteistä sokeuden mytologisointia. Tätä löytyy esimerkiksi Jose Saramagon kirjasta *Kertomus sokeudesta* ([1995], 1997). Kirjassaan Saramago kuvaa, kuinka valkosokeudeksi kutsuttu tauti leviää ihmisten keskuudessa nopeasti. Aluksi sokeutuneet eristetään muusta yhteiskunnasta, mutta lopulta kaikkien ollessa sokeita ei eristämislle löydy enää perusteita. Sokeutumisen myötä koko järjestäytynyt yhteiskunta hajoaa, ihmiset kulkevat laumoina kaupunkien katuja hamuillen jotakin syötävää. Saramagon kirjassa ihmiset kollektiivisen sokeutumisen myötä tuntevat harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta menettävän kykynsä yhteisölliseen järjestykseen toimintaan. Arvostetun teoksen kriitikoista hyvin harva on tuonut esiin sitä, mitä sokeuden käyttäminen tämältyyppisenä metaforana, jossa samastetaan sokeus kaaoksen ja ihmisten primitiivisimpien tunteiden esilletuloon, voi aiheuttaa todelliselle sokeiden yhteisölle (Snedeker 1999, 383).

kuntaan, jotta näkövammaiset olisivat tasavertaisessa asemassa yhteiskunnassa. Tätä kautta teoksella on yhteyksiä myös Urpo Kuotolan tuotantoon, jossa painottuu näkövammaisten edunvalvonta. Berndtsson osoittaa, miten näkövammautumisen kapeuttaa ihmisen toimintamahdollisuuksia, mutta kuinka oppimisprosessin avulla mahdollisuudet avautuvat jälleen. Carroll, Berndtsson sekä myös Kuotola korostavat ympäröivän yhteiskunnan asenteiden merkitystä näkövammaisten kuntoutuksessa ja yhdenvertaisen aseman saavuttamisessa niin työelämässä kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Nämä teokset ovat aineistoni lisäksi olleet vaikuttamassa siihen, että olen omassa tutkimuksessani nostanut keskeiseksi käsitteeksi asenteellisen esteettömyyden.

4.4. Näkövammaisten koulutus

Koulutus voi joko edistää tai rajoittaa vammaisten pääsyä yhdenvertaiseen asemaan työelämässä. Suomessa valtaosa näkövammaisista opiskeli erityisoppilaitoksissa 1970-luvulle asti. Näkövammaisten kouluilla on ollut niin merkittävä vaikutus näkövammaisten ammatteihin ja työllistymiseen, että se selittää näkövammaisten ammattijakaumaa vielä nykyäänkin. Kokonaiskuvan saamiseksi koulutuksen vaikutuksesta ammattivalikoimaan tarkastelen tässä luvussa näkövammaisopetuksen kehitysvaiheita ja tutkimuksia näkövammaisten yleis- ja erityisopetuksen arvioiduista haitoista ja hyödyistä.

Lasten opetus – historiallinen katsaus

Pistekirjoituksen keksiminen mahdollisti näkövammaisille lukemisen ja kirjoittamisen sekä tätä kautta koulunkäynnin ja opiskelun. Ranskalainen koulupoika Louis Braille (1809–1852) kehitti tämän uuden luku- ja kirjoitustavan. Brailleen kirjoitusjärjestelmä hyväksyttiin Pariisin kansainvälisessä sokeainopettajakokouksessa vuonna 1878 sokeainkoulujen käyttöön. Käsinkirjoitus helpottui, kun tanskalainen L. F. Guldborg kehitti pistekirjoituslaitteen²⁸. (Tšokkinen 1988, 213.)

28. Tätä taulua ja naskalia käyttävät monet sokeat edelleen. Se on pieni ja kevyt kantaa ja sopii hyvin tilanteisiin, joissa on nopeasti tehtävä muistiinpanoja.

Pohjoismaiden ensimmäinen sokeainkoulu perustettiin Ruotsiin vuonna 1807. Erityisopetus alkoi Suomessa kuurojenopetuksena, kun Porvooseen perustettiin kuurojenkoulu vuonna 1846, ja sokeainkoulut aloittivat toimintansa Helsingissä vuonna 1865 ja Kuopiossa vuonna 1871. Koulujen perustamiseen vaikutti yleisen kansanopetuksen leviäminen. Uno Cygnaeuksen aloitteesta lähetettiin professorintytär Mathilda Linsén opintomatkalle (1863–1864) tutustumaan sokeiden opetukseen muualla Euroopassa. Tällä matkalla oli ratkaiseva merkitys Suomen sokeainopetuksen muotoutumisessa. Lapsille tulisi jo heti ensimmäisistä kouluvuosista lähtien opettaa ammattiaineita, jotta he pystyisivät myöhemmin elättämään itseään. Kahdesta eurooppalaisen sokeainopetuksen perinteisestä aineesta – musiikista ja käsityöstä – Linsén valitsi käsityön erityisen soveltuvaksi alaksi sokeille²⁹. (Keravuori 1992, 220–221; Tšokkinen 1988, 191–192.)

1800-luvun lopulla vammaisten opetus alettiin mieltää erilliseksi sosiaalisesti ongelmaksi, johon pyrittiin vaikuttamaan yhteiskunnallisilla toimin (Harjula 1996, 17). Opetuksen alkuvaiheet osuivat teollistumisen ja kaupungistumisen murroskauteen. Näkövammaisten lasten ja nuorten sosialisointiprosessi oli siirtymässä lähiyhteisöltä kouluille, jotka pyrkivät sopeuttamaan heitä tähän yhteiskunnalliseen muutokseen ja tukemaan heidän oma-toimisuuttaan. (Tšokkinen 1988, 203.) Opetuksen tavoitteena oli johdattaa opiskelijat ”rukoukseen ja työhön”. Tavoite oli, että oppilas koulusta lähtiesään pystyisi hankkimaan oman toimeentulonsa. Uskonnon merkitys sokeainopetuksessa väheni vasta 1900-luvun alussa. Koulun johtajat eivät enää olleet koulutukseltaan pappeja³⁰, vaan olivat saaneet filosofis-pedagogisen koulutuksen. Tämä vaikutti siihen, että he etsivät rohkeammin uusia virikkeitä opetustyöhön. (Moilanen 2003, 41, 174; Tšokkinen 1988, 193.) Sokeainkoulujen ensimmäiset vuosikymmenet olivat vireän kehittämistyön aikaa, ja opetusmenetelmät olivat monipuolisia ja uudenaikaisia moniin muihin oppilaitoksiin verrattuna (Tšokkinen 1988, 196, 217).

29. Linsén tutustui mm. Dresdenin sokeainkouluun. Vaikka koulun musiikinopetus oli korkeatasoista, koulun johtajan K. A. Georgin mielestä musiikin opetus on toisarvoisella sijalla, jotta se ei vierottaisi sokeita työstä. (Moilanen 2003, 32, 37.)

30. Kaarlo Virkin mukaan näkövammaisten aikuisten opetusta johtivat papit ja papintyttävät vuoteen 1965 saakka (Karvinen 2003, 149).

Vuosisadan vaihteen tienoilla tavoitteeksi asetettiin kansakoulua vastaavien tietojen antaminen ja 1890-luvun lopulla opiskeluaika piteni viidestä kymmeneen vuoteen. Sokeainkouluun kuului kaksivuotinen valmistava osasto, nelivuotinen kouluosasto ja nelivuotinen työosasto. Aistivalliskoulukomitean (komiteanmietintö 1890:1) ehdotuksissa näkyi hyvin laitoskeskeinen ajatustapa, mikä ilmeni muun muassa siinä, että oppilaita ei haluttu lähettää kotiin lomienkaan ajaksi. (Tšokkinen 1988, 198, 212.) Laitokset olivat suljettuja, erillisiä pienoismaailmoja ja lasten yhteys vanhempiinsa oli löyhä (Nygård 1998, 172).

Akateemiset ammatit olivat näkövammaisille lähes saavuttamattomia 1800-luvulla. Kuvaavaa ajalle on vuoden 1872 valtiopäivillä käyty keskustelu sokeainopetuksen hyödyistä. Monet edustajat kritisoivat sitä, että sokeat saivat liian tietopuolista opetusta. Talonpoikaissäädyn edustaja Matti Lakari perusteli kantaansa näin: "Kun sokea on sokea vielä laitoksesta palattuansa, niin en ymmärrä millä tavoin hän voisi nimeksikään monilla tieteillensä ja taiteilansa yhteiskunnan sivistystä ja valistusta edistää." (Moilanen 2003, 46–47.)

Vuosisadan vaihteessa muovautunut opetusjärjestelmä säilyi 1960-luvulle asti melko muuttumattomana. Sokeainkoulujen ja ammattiopetuksen erottaminen toisistaan toteutui vasta vuoden 1961 asetuksessa kuurojen- ja sokeainkouluista (n:o 312/61). Tällöin sokeainkoulu jakautui kaksivuotiseen esikouluun ja kahdeksanvuotiseen varsinaiseen sokeainkouluun. Opetus myös uudistui kehittyvien opetusvälineiden myötä. Nauhuri saatiin 1950-luvulla ja laskulaite Abakus (eräänlainen helmitaulu) otettiin käyttöön 1960-luvulla, samaan aikaan kun kirjoituskoneet yleistyivät. (Tšokkinen 1988, 237, 240, 242.)

Integraation ensiaskelia otettiin jo 1870-luvun alkupuolella, kun Viktor Julius von Wright siirtyi sokeainkoulusta normaaliopetukseen. Hän pystyi lukemaan näkevien kirjoitusta suurennuslasin avulla. Ensimmäinen pistelukija-oppilas aloitti opinnot näkevien rinnalla Rovaniemen yhteislyseossa vuonna 1935 ja kirjoitti ylioppilaaksi ensimmäisenä näkövammaisena vuonna 1943. (Tšokkinen 1988, 232, 243.)

Vaikka 1960-luvulla useita näkövammaisia opiskelijoita siirtyi oppikouluihin, varsinainen integraatio lähti käyntiin 1970- ja 1980-luvuilla osin Pohjoismai-

den mallien mukaan ja osin opiskelijoiden itsensä ja heidän vanhempien-
sa toivomuksesta. Yleisissä kouluissa opiskelemista helpotti se, että Sokeain
Keskusliitto palkkasi vuonna 1966 opintosihteerin tukemaan opiskelijoita³¹.
Integraation alkuvaiheissa monet oppilaat kävivät ensimmäiset luokat näkö-
vammaisten koulussa ja siirtyivät sitten kotipaikkakuntansa kouluun. Kuo-
pion ja Helsingin sokeainkoulut lakkautettiin vuonna 1972 ja Jyväskylän nä-
kövammaisten koulu perustettiin samana vuonna. Jyväskylän koulu on ny-
kyään erikoistunut monivammaisten näkövammaisten opetukseen sekä
järjestämään tukea integroidusti opiskeleville lapsille ja nuorille, jotka käyvät
siellä muutaman kerran vuodessa tukijaksoilla. Siitä on tullut yhä enemmän
erityispalveluja koko maahan välittävä keskus³². (Tšokkinen 1988, 243–246.)

Aikuisten opetus

Aikuisten opetus alkoi yksityisen hyväntekeväisyyden pohjalta. Vuonna
1887 perustettu De Blindas Vänner – Sokeain Ystävät oli ensimmäinen nä-
kövammaistyöhön keskittynyt hyväntekeväisyysjärjestö Suomessa. Vuonna
1891 ensimmäiset opiskelijat muuttivat järjestön ylläpitämään Sokeainko-
tiin, jonka tarkoituksena oli toimia turvakotina sokeainkoulun päättäneille
tytöille. Pian tämän jälkeen perustettiin Kuopioon Yli-ikäisten sokeain työ-
koulu ja Vanhain sokeain työkoulu. Helsinkiin perustettiin vuonna 1900 So-
keiden miesten työkoulu. Sanat ”valoa sokeille – ljus åt de blinda” ikuistet-
tiin koulun julkisivuun osoitteessa Eläintarhantie 7. Sokeainkodit ja työkou-
lut toimivat siten eräänlaisina suojatyöpaikkoina koulun päättäneille naisille
ja miehille, ja niitä voidaan pitää työhön kuntoutuksen edelläkävijöinä. (Ke-
ravuori 1992, 40–42, 49–50; Kuotola 1988, 34–35.)

Koulujen ensimmäisiä vuosikymmeniä leimasi voimakas kehittämistyö ja
pioneerihenki. Vireiden alkuvaiheiden jälkeen toiminta kuitenkin vakiin-
tui ja näkövammaisia koulutettiin enimmäkseen käsityöläisiksi. Sodan jäl-
keen julkisen vallan resursseja suunnattiin sodassa vammautuneiden kun-
touttamiseen. Tällöin aloitettiin muun muassa hieronnan opetus. Tosin näkö-

31. Esimerkiksi vuonna 1967 näkövammaisia oppikoululaisia oli 30 ja korkeakouluissa
opiskelevia 20 (Karvinen 2003, 133).

32. Virallisesti ohjau- ja tukitoiminta yleisopetuksessa opiskeleville lapsille ja heidän
opettajilleen alkoi 1.8.1985.

vammaisia hierojia oli opiskellut integroidusti näkevien kanssa Mauri Hartean vuonna 1893 perustamassa Suomen kansanomaisessa hieromaopistossa jo 1800-luvun lopusta lähtien.³³ Perinteisiä käsityöläisammatteja arvosteltiin jo tällöin vanhanaikaisiksi ja kannattamattomiksi, mutta koulun silloinen johtaja piti niistä kiinni väittäen muun muassa, että kestävät, käsintehdyt harjat pärjäisivät aina kilpailussa konetyön kanssa. Sotasokeat vaikuttivat koulujen kurin lieventymiseen, sillä sodan kokeneet miehet eivät olleet yhtä valmiita kuin muut oppilaat alistumaan esimerkiksi kotiintuloaikoihin. (Kuotola 1988, 14; Keravuori 1992, 127–128, 134, 136, 139.) Kuotolan (1988, 101) mukaan sotasokeiden ammatillinen kuntoutus ei tuonut sinänsä mitään uutta näkövammaisten ammatilliseen kuntoutukseen, vaan heidätkin koulutettiin kapealaisesti näkövammaisten perinteisiin ammatteihin. Sotavammaisten huollon järjestäminen edisti kuitenkin myös siviilivammaisten asemaa: säädettiin vammaishuoltolaki, invalidirahalaki, tapaturmavakuutusta kehitettiin ja järjestettiin ammattikoulutusta ja työnvälitystä (Karvinen 2003, 100).

Näkövammaisten kouluissa seksuaalisuuteen³⁴ suhtauduttiin torjuvasti. Sokeain kouluissa näkövammaiset tytöt ja pojat eristettiin toisistaan vapaa-aikana, mikä vaikeutti toiseen sukupuoleen suhtautumista. Miesten ja naisten keskinäistä kanssakäymistä ei myöskään suosittu. 1900-luvun alussa esitettiin, että miehet ja naiset voisivat käydä samaan aikaan kirjastossa. Tällöin koulun silloisen johtajan Hanna Ingmanin kerrotaan huudahtaneen, että sitenhän kirjastosta tulisi bordelli. Erilliset lainausvuorot jatkuivat 1930-luvulle asti. Vielä 1950-luvun lopulla ei pidetty hyvänä, että Tyyskylän työkoittiin tulisi nuoria naisia, sillä he voisivat "vaarantaa sisäisen hengen terveenä pitämisen". Toisaalta vuoden 1948 Sokeain opetus- ja ammattiopetuskomitean mietinnössä todettiin, että tarvittiin yhteinen oppilaitos miehille ja naisille, jotta kummankin sukupuolen suhtautuminen toisiinsa saataisiin "luonnolliselle pohjalle". Vuonna 1951 miesten ja naisten työkoulut yhdistettiin Sokeain ammattikouluksi. (Keravuori 1992, 88; Kuotola 1988, 108–109; Tšokkinen 1988, 250, 251.)

33. Suomen itsenäistyessä Hartea oli kouluttanut noin 900 hierojaa, joista 76 sokeita (Keravuori 1992, 128).

34. David Boltin (2005, 145) mukaan näkövammaisten seksuaalisuus käsitetään kaunokirjallisuudessa dikotomisesti: näkövammaiset ovat joko epäseksuaalisia tai hyperseksuaalisia, he eivät ole koskaan vain "normaaleja" seksuaalisuudessaan.

Ammattivalikoima Sokeain ammattikoulussa laajeni vasta 1960-luvulla, jolloin opetusta ryhdyttiin antamaan muun muassa puhelunvälityksessä, konekirjoituksessa ja pianovirityksessä. Koulutusta suunniteltiin yhteistyössä työhallinnon kanssa, jotta pystyttäisiin varmistamaan etukäteen uusien alojen mahdollisimman hyvät työllistämismahdollisuudet. Vuonna 1970 Sokeain ammattikoulu aloitti yhtenä ensimmäisistä oppilaitoksista Suomessa tietokoneohjelmoijien koulutuksen. Nämä uudet alat laajensivat näkövammaisten oppilaiden valintamahdollisuuksia ja poistivat samalla vanhaan miesten ja naisten töihin, mikä oli konkretisoitunut myös jakona erillisiin kouluihin miehille ja naisille. (Keravuori 1988, 157–159, 161.) Sokeain ammattikoulu muuttui valtion kouluksi 1.1.1972, ja sen uudeksi nimeksi tuli Näkövammaisten ammattikoulu (Tšokkinen 1988, 251). Nimi muuttui Arlainstituutiksi vuonna 1990. Arla tarkoittaa varhaista aamuhetkeä tai hetkeä ennen auringon nousua, ja nimi periytyy Helsingin Kalliossa sijainneen sokeain miesten työkoulun nimestä. (Keravuori 1992, 42).

Käsitellessään vammaisiin liittyvän historiankirjoituksen ongelmia Simo Vehmas (2005, 22) mainitsee, että vammaiset näyttäytyvät opetus- ja huoltotoimenpiteiden kohteina, eivät aktiivisina toimijoina. Erään tulkinnan mukaan 1800-luvulla yleistynyt vammaisten eristäminen omiin laitoksiinsa teki kuitenkin mahdolliseksi ryhmäidentiteetin kehittymisen, joka helpotti modernin ajan poliittisen aktivismin syntyä (Braddock & Parish 2001, 11; ks. myös Luukkainen 2008, 19). Hyväntekeväisyssätiöiden lisäksi tärkeä rooli olikin näkövammaisten omilla ponnisteluilla, joista kuvaava esimerkki olivat Sokeain keskusliiton³⁵ järjestämät metallialan työkurssit. Keskusliitto kävi laajoja neuvotteluja sosiaaliministeriön sekä kauppa- ja teollisuusministeriön kanssa saadakseen kurssit aloitetuksi. Ensimmäinen kurssi alkoi vuonna 1960, ja kurseja järjestettiin Tyyskylässä 1970-luvulle asti. (Kuotola 1988, 135–136.)

Näkövammaisten koulutuksen alkuvuodet olivat vilkasta kehittämisen aikaa, ja virikkeitä koulutuksen kehittämiseen haettiin muista maista. Näkövammaisten omista toiveista ja myös joidenkin opettajien kriittisistä näkemyksistä huolimatta koulutuksen kehittäminen pysähtyi ja näkövammai-

35. Sokeain Keskusliitto perustettiin vuonna 1928, joskin tätä ennenkin oli ollut jo näkövammaisten omia järjestöjä (Kuotola, Tšokkinen & Vartio 1988).

sia koulutettiin 1960-luvulle asti perinteisiin näkövammaisammattiteihin. Vain jotkut yksilöt pystyivät murtautumaan uusille ammattialoille ennen koulutuksellista integraatiota ja sen tuomia laajempia ammatinvalintamahdollisuuksia.

Yleis- vai erityisopetus

Mikään yksittäinen aihe ei 1970-luvulta lähtien ole ollut yhtä pitkään ja yhtä voimakkaasti esillä erityiskasvatusta koskevassa keskustelussa kuin integraatiokysymys. Integraatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että koko ikäluokka käy oppivelvollisuuskoulua ja erityiskasvatusta toteutetaan mahdollisimman pitkälle yleisten kasvatustalvelujen yhteydessä. (Moberg 1998, 136–137). Vaikka Suomessa onkin viime vuosina pyritty koulutukselliseen integraatioon, niin koulutuksen kaksoisjärjestelmä, jako erityisopetukseen ja yleisopetukseen, on kuitenkin ollut esimerkki siitä, että erillinen erityisopetuksen järjestelmä on edelleen vahva osa yleisempää koulutuspolitiikkaa. Teittisen mukaan tämä tulkinta voidaan tehdä lähinnä siksi, että rakenteellinen tarve erityisopetukseen on kasvanut, kun peruskoulun antamille kvalifikaatioille on peruskoulu-uudistuksesta lähtien annettu aikaisempaa suurempi merkitys. (Teittinen 2003, 13.)

Erityispedagogiikan oppikirjoissa on viime vuosikymmeninä käytetty luonnehdintoja erilaiset oppilaat, pedagogisesti poikkeavat tai erityisen tuen tarpeessa olevat (Ladonlahti & Pirttimaa, 1998, 45). Erityispedagogiikassa erityinen viittaa johonkin ei-toivottavaan ominaisuuteen tai toimintatapaan. (Vehmas 2005, 97.) Kvalsund (2004, 155) suosittelee käytettäväksi luonnehdinnan ”pupils with special needs” tilalle käsitettä ”pupils in special conditions”. Hän haluaa tällä korostaa sitä, että ympäristöön ja tilanteeseen liittyvät tekijät (esimerkiksi koulumaailmassa) ovat yhtä tärkeitä kuin yksilölliset ominaisuudet. Näin siirrytään yksilöön kohdistuvasta määritelmästä sosiaaliset tekijät huomioon ottavaan määrittelyyn.

Carroll (1961, 260–261) kävi keskustelua näkövammaisten yleis- ja erityisopetuksesta jo 1960-luvulla. Vaikka Carroll suhtautui hyvin varauksellisesti erityiskouluihin, hän toi kuitenkin esiin, että ilman aiempien aikojen segregaatiota näkövammaisopetus ei olisi saavuttanut nykyistä korkeaa tasoaan. Isoissa sisäoppilaitoksina toimineissa kouluissa oli mahdollisuus kehittää

opetusmenetelmiä. Jo neljäkymmentä vuotta sitten Carroll kysyi, ovatko erityiskoulut sopiva paikka kaikille sokeille lapsille koko ajan vai osalle sokeista lapsista koko ajan vai kaikille sokeille lapsille osan aikaa. Hän esitteli myös muita mahdollisuuksia. Lapset voivat asua kotonaan, mutta käyvät erityiskoulua tai he käyvät tavallista koulua, jossa näkövammaistyöhön erikoistunut opettaja käy säännöllisin välein heitä auttamassa. Carroll viittasi myös ehkä vähän poikkeukselliseen ratkaisuun, että sisäoppilaitos toimiikin esimerkiksi lukioikäisille vain asuntolana; he käyvät koulua muualla, mutta asuvat silti sisäoppilaitoksessa.³⁶

Carroll (1961, 342) kyseenalaisti sen, että sokeiden koulutuksessa segregatiota edelleen kiivaasti puolustettiin. Miksi ei huomattu, että on kyse vähemmistöryhmäproblematiikasta, joka vaatii samanlaista tutkimusta ja asenteiden muokkausta kuin rodullisten ja uskonnollisten vähemmistöryhmien kohdalla? Ehkä yksi aistivammaisten erityisopetusta ylläpitänyt tekijä on se, että aistivammaisilla on joko oma kieli (viittomakieli kuuroilla) tai oma kirjoitus- ja lukutapa (pistekirjoitus sokeilla). Tästä syystä integrointi yleisopetukseen on tapahtunut verrattain myöhään. Vasta tietotekniikan kehitys on mahdollistanut sen, että sokeat pääsevät ainakin osin tasavertaisesti tiedon lähteille näkevien kanssa.

Vammaisten erityiskoulujen ja yleiskoulun välinen suhde on myös uudemmassa kansainvälisessä näkövammaistutkimuksessa kiistanalainen aihe. Zebazy ja Whitten (2003, 73–74, 82) selvittivät erityiskoulujen ja paikallisten kouluviranomaisten välistä yhteistyötä Yhdysvalloissa ja erityisesti sitä, mitä tukipalveluja tavallisissa kouluissa opiskelevat näkövammaiset saivat erityisoppilaitoksilta. Tulosten mukaan suurimmalla osalla erityiskouluista oli kaksoisrooli. Ne tarjosivat sisäoppilaitos- tai päiväopetusta omille opiskelijoilleen sekä tukipalveluja yleisoppilaitoksissa opiskeleville näkövammaisille. Erityisoppilaitosten edustajat itse arvelivat, että tulevaisuudessa laitosten roolina on yhä enemmän asiantuntijapalveluiden antaminen muille oppilaitoksille. Toisen yhdysvaltalaisen tutkimuksen (Fireison & Moore 1998, 740) mukaan yleisissä kouluissa opiskelleet ansaitsivat huomattavasti parempaa palkkaa kuin näkövammaisten omissa kouluissa opiskelleet, mutta toisaal-

36. Tätä mallia kokeiltiin Kuopiossa 1950-luvulla, kun yksi oppilas kävi Kuopion tyttölyseota, mutta asui sokeainkoululla ja sai sieltä tukea (Tšokkinen 1988, 243).

ta erityisoppilaitoksissa opiskelleet osasivat pistekirjoitusta huomattavasti paremmin kuin yleisissä kouluissa opiskelleet. Jälkimmäinen tulos on aika ilmeinen, sillä näkövammaisten omilla kouluissa näkövammaistaitoihin kiinnitetään erityistä huomiota.

Eryityskoulujen suuri ongelma on myös se, että ne sulkevat lapset ja nuoret ikäistensä elinympäristön ulkopuolelle (Tøssebro 2006, 197). Teittinen (2000, 85, 90, 120, 122) tuo väitöskirjassaan esiin käsitteen totaalinen instituutio³⁷ käsitellessään erityiskouluja. Hänen mukaansa erityiskoulun olennaisiin tehtäviin kuuluu valmentaa opiskelijoitaan kohtaamaan normaali yhteiskunta. Laitosinstituutioilla on kuitenkin oma todellisuutensa, joka perustuu tiettyihin käsityksiin ympäröivästä todellisuudesta, ja eristyneisyys ja symboliset tai fyysiset raja-aidat tähän todellisuuteen ovat havaittavissa. Laitostodellisuuden ja ulkopuolisen todellisuuden lähentämistä voidaan kutsua de-institutionaalistamiseksi. Keskeinen kysymys onkin, poikkeako laitoksen oma todellisuus liian paljon ulkopuolisesta maailmasta ja pystyvätkö erityisoppilaitokset valmentamaan opiskelijoita kohtaamaan laitoksen ulkopuolisen arki- ja työelämän haasteet.

Elinor Brunberg tutki (2005, 73, 88) kuulovammaisten lasten (joilla oli jonkin verran kuuloa) leikkiä koulun pihalla. Tulosten mukaan yleisissä kouluissa kuulovammaiset lapset leikkivät leikkikentän reunoilla ja kuulevat lapset sen keskiössä. Kuulovammaisten lasten erityiskoulussa kuulovammaiset lapset leikkivät pihan keskellä kuurojen lasten kanssa. Täten tämän tutkimuksen mukaan integraatio tuotti kuulovammaisille lapsille sosiaalista eristäytyneisyyttä ja segregoidussa ympäristössä he taas olivat sosiaalisesti integroituneita. Myös Helena Ahposen (2008, 68) vaikeavammaisia nuoria koskevan väitöskirjan mukaan fyysisestä integraatiosta ei välttämättä seuraa sosiaalisten suhteiden syntymistä. Phil Halen (2004, 677) huomauttaa, että näkövammaistyötekijöiden keskuudessa on pitkään elänyt myytti, jonka mukaan näkövammaisten omilla kouluissa hankitut sosiaaliset taidot eivät siirry ”suureen maailmaan”. Hän on vahvasti eri mieltä ja korostaa sitä, että opiskelijoilla, jotka ovat käyneet jonkin aikaa näkövammaisten omia kouluja, on usein itseluottamusta ja sosiaalisia vuorovaiku-

37. Termi on peräisin Erving Goffmanin teoksesta *Asylums* (1961), jossa Goffman tutkii mielisairaalaan potilaiden näkökulmasta.

tustaitoja, jotka toimivat myös näkevien yhteisössä. Hän Brunnerbergin tapaan korostaa sitä, että inklusiivinen koulutus ei välttämättä tue sosiaalista integraatiota.

Erityisopetuksessa opiskelijoille pyritään antamaan sekä yleisiä valmiuksia että niitä erityisiä valmiuksia, joita he tarvitsevat vammansa vuoksi. Toisaalta erityisopetuksen tehtävänä on kamppailla vammaisuuden aiheuttamaa eristäytymistä vastaan. (Teittinen 2000, 93.) Vehkakoski (1998, 97) huomauttaa, että mitä enemmän oppilailta arvellaan olevan erityisiä tarpeita, sitä enemmän tarvitaan asiantuntijoita auttamaan oppilaita, ja mitä riippuvaisemmaksi oppilaat tulevat toisten avusta, sitä enemmän heillä on erityisiä tarpeita. Normaalisuuden rajat ovat jatkuvasti kaventuneet länsimaissa ja vammaiseksi luokitellaan yhä useampi ihminen (Vehmas 2005, 12).

Saloviita (2006, 123–129) on kuvaillut vammaishuollon laajoja kehityskaarria kolmen perusfilosofian ja perusmallin avulla: laitoshuoltomalli (segregaatio), kuntoutusmalli (integraatio) ja tukimalli (inklusiivisuus). Laitoshuoltomallin lähtökohtana oli vammaisten henkilöiden sulkeminen yhteiskunnan ulkopuolelle eli vammaisuus nähtiin poikkeavuutena. Kuntoutusmallin tavoitteena oli vammaisen henkilön palautus kuntoutuksen avulla normaaliin yhteiskuntaan. Tukimallin avulla vammaisen henkilö voi kuulua omaan lähiyhteisöönsä suoraan ja ilman, että häntä pitäisi ensin kuntouttaa. Tukimallin lähtökohta on täysi osallistuminen ja vammaisuutta tarkastellaan ensisijaisesti ihmisoikeusnäkökulmasta.

Antti Teittisen (2000, 32) mukaan palveluorganisaatiot ovat muutostilanteissa tasapainottamassa yhteiskunnallisia suhteita, jotka taas ovat historiallisesti selitettävissä. Näkövammaisten ammattivalikoima alkoi laajentua vasta suhteellisen myöhään 1960-luvulla näkövammaisten koulussa tapahtuneiden uudistusten ja koulutuksellisen integraation myötä. Näkövammaisten koulutuksen integraatio heijastaa samaa yhteiskunnallisen ajattelutavan muutosta kuin siirtyminen laitoshuollosta avohuoltoon (Tšokkinen 1988, 247). Taustalla ehkä vaikuttavat myös vuoden 1993 YK:n yleiskokouksen vammaisten henkilöiden yhdenvertaistamista koskevat ohjeet. Yleisohjeet merkitsivät uudenlaista ajattelutapaa verrattuna aiempiin vammaisuutta koskeviin strategioihin, joihin kuuluivat erityiskoulut, -työpaikat ja -asumismuodot. Yleisohjeissa tunnustettiin, että vammaisten eristäminen ja

poissulkeminen eivät välttämättä ole seurausta yksilön vammasta, vaan yksilön ja yhteiskunnan välisestä suhteesta, ja vammaisten osallistumismahdollisuudet on arvioitu väärin. (Linnakangas ym., 2006, 11.)

Vaikka ympäröivä yhteiskunta on muuttunut suuresti, koulun perusrakenteissa ei ole sadan viimeisen vuoden kuluessa tapahtunut suuria muutoksia (Naukkarinen 1998, 199). Saloviidan (1998, 179) mukaan koululaitosta voidaan rakenteidensa vuoksi pitää eräänlaisena pullonkaulana erilaisuuden hyväksymisessä. Koulun jälkeisen yhteiskunnan järjestelmät ovatkin jo avoimempia. Suurin osa tutkimuksista puoltaa koulutuksellista integraatiota. Ongelmana on kuitenkin se, että sosiaalinen integraatio ei aina toteudu fyysisen integraation myötä.

4.5. Työllisyys, ammatit ja työkäytännöt

Työllistyminen ja työolot – historiallinen katsaus

1900-luvun alussa näkövammaisten kolmesta työkoulusta valmistuneista suurin osa ryhtyi käsityöläisiksi. Käsityöläisammattien tarjoama toimeentulo oli tällöin yleensä niukkaa. Hierojien työnsaanti oli heikkoa 1900-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä, mutta se parani, kun näkövammaisten hierojien ammattitaito tuli tunnetuksi. Muutamat käsityöläiset sijoittuivat työkouluihin opettajiksi. Lisäksi näkövammaisten kouluissa oli näkövammaisia pistekirjoituksen sekä musiikin opettajina. Osa sokeainkoulujen oppilaista hankki myöhemmin toimeentulonsa musiikin parissa. (Kuotola 1988, 49–51, 54.)

Näkövammaisten omat järjestöt ovat perustamisestaan lähtien ajaneet jäsentensä työllistymistä. Suomen sokeain toinen yleinen kokous vuonna 1911 käsitteli useita sokeiden ammatilliseen kuntoutukseen ja työllistymiseen liittyviä asioita ja siellä ehdotettiin muun muassa sokeiden ammattineuvojan asettamista. Yhtenä osoituksena työn merkityksen ja omatoimisuuden korostamisesta oli se, että ensimmäinen sokeille ehdotettu oma korvaus, sokeuskorvaus, oli tarkoitettu nimenomaan työssä käyville sokeille tasoittamaan niitä vaikeuksia, joita näön menetys työntekijälle aiheuttaa. Sokeainavustus, jota kutsuttiin myös sisukkuusrahaksi, saatiin vasta vuon-

na 1942³⁸, ja Kuotolan mukaan se oli kautta aikojen suurin innovaatio työtätekevien näkövammaisten toimeentulon kannalta. (Kuotola 1988, 40, 63, 170.) Sokeainavustusta voidaan pitää nykyisen vammaistuen edeltäjänä, sillä kummankin tavoitteena on tukea vammaisten henkilöiden työssäkäyntiä.

Näkövammaisten työttömyys lisääntyi 1930-luvun pula-ajan myötä. Tänä aikana tapahtui kuitenkin kaksi merkittävää asiaa: sokeiden valmistamien tuotteiden välitystoiminnan aloittaminen ja oman raaka-ainevaraston saaminen. Julkinen valta tuki näkövammaisten työllistymistä ostamalla näkövammaisten valmistamia tuotteita ja myöntämällä rahtialennuksia tavara- ja työainekuljetuksiin. Tästä huolimatta sokeat olivat 1920- ja 1930-luvulla edelleen erittäin köyhiä ja harvoin pystyivät itse huolehtimaan toimeentulostaan. Kuvaavaa on, että vuonna 1933 oli Suomessa ainoastaan 41 sokeaa miestä ja 43 naista, jotka tulivat toimeen pelkästään omilla ansiotuloillaan. Kuitenkin noin puolella työkäisistä sokeista (968) oli tuolloin jonkinlaisia ansiotuloja. (Kuotola 1988, 65, 69.)

Uusi aluevaltaus näkövammaisten työllistymisessä oli, kun muiden maiden kokemusten innoittamana näkövammaiset Ensio Juutilainen ja E. K. Purasmaa perustivat Helsinkiin Sokeain teknillisen tehtaan TEO:n, joka aloitti toimintansa vuonna 1938. Tehtaassa valmistettiin muun muassa saippuuita, pesupulvereita sekä merkintämustetta. Toinen esimerkki näkövammaisten yrittäjätoiminnasta on Pekka Mäkelän ja Olavi Marteliuksen sota-aikana perustama kuljetusliike ja autokauppa. Myöhemmin he myivät nämä yritykset, mutta ostivat tilalle Hellas-Pianon vuonna 1949. Hellas-Piano alkoi työllistää näkövammaisia pianovirittäjiä ja myöhemmin myös kouluttaa näitä. (Kuotola 1988, 92–93, 96.)

Sokeain Keskusliitto tuki voimakkaasti käsityöläisten työntekoa. Merkittävä askel oli, kun vuonna 1956 valmistui varasto- ja tehdasrakennus, joka sai nimekseen SOKEVA (Sokeain Keskusliiton valmisteet). Aluksi Sokevalla työkenteli 10 näkövammaista, mutta paljon suurempi joukko näkövammaisia eri puolilla Suomea osti raaka-aineet Sokevalta ja toimitti tuotteensa Sokevalle välitettäväksi. (Kuotola 1988, 96–97.) Toinen tärkeä uudistus 1950-lu-

38. Valtioneuvoston päätökset sokeiden avustamisesta n:o 194/1935 ja n:o 74/1936 sekä valtioneuvoston päätös sokeainavustuslain toimeenpanosta 18.12.1941.

vulla oli sosiaaliministeriön rahoittama Sokeain Keskusliiton työhönsijoittamistoiminta. Syyskuussa 1955 aloitti ensimmäinen työhönsijoittaja tehtävänsä. Sokeain Keskusliitossa käytiin keskustelua siitä, pitäisikö tämän henkilön olla näkevä vai voitaisiinko tehtävään valita näkövammaisen henkilö. Kukaan näkövammaisen ei kuitenkaan tehtävää hakenut, ja siihen valittiin näkevä henkilö. (Kuotola 1988, 105.)

Vuoden 1953 näkövammaisten työllisyyselvityksessä 55 prosenttia ilmoitti tekevänsä työtä ja alle 60-vuotiaista jopa 72 prosenttia kertoi tekevänsä jotakin työtä (Kuotola 1988, 173). Valtioneuvosto asetti vuonna 1960 sokeiden kuntouttamiskomitean, jonka tarkoituksena oli selvittää Suomen sokeiden elinoloja ja kuntoutusta. Komitean keräämien tietojen mukaan maassa oli vuonna 1961 yhteensä 1 864 työikäistä sokeaa. Miehistä noin 70 prosenttia oli tehnyt ansiotyötä ja naisista 42 prosenttia, ja valtaosa kummastakin ryhmästä oli itsenäisiä työntekijöitä. Avoimilla työmarkkinoilla toisen palveluksessa työskenteli miehistä vain 17 prosenttia ja naisista 22 prosenttia. Vuosiansiot jäivät hyvin pieniksi. Suurimmat ammattiryhmät olivat harjatyöntekijät, hierojat ja maanviljelijät. (Kuotola 1988, 119, 126.)

Vähemmistöryhmien työllistyminen on usein sidoksissa kulloiseenkin työvoimapolitiittiseen tilanteeseen. Suomessa ensimmäisen kuntoutuslain, invalidihuoltolain, säätämisen yksi keskeisiä motiiveja oli toisen maailmansodan jälkeinen lisätyövoiman tarve (Järvikoski 1994, 9). Esimerkiksi Yhdysvalloissa näkövammaisten työllistyminen alkoi lisääntyä toisen maailmansodan aikana, koska suuri joukko miehiä oli sodassa ja muun muassa sotateollisuuden tarvittiin lisää työntekijöitä. Sodan oloissa naisten lisäksi myös monet näkövammaiset saivat töitä tehtaissa ja kokoonpanolinjoilla. (Johnson 1998, 404.) Kuntoutuksella voidaankin katsoa olevan makrotasolla valikointi-, kvalifointi- ja varastointitehtävä (Somerkivi 2000, 161). Työvoimapulan vallitessa kuntoutuksella on suurempi valikointi- ja kvalifointirooli, ja heikossa työllisyystilanteessa varastointirooli korostuu, jos ei siitä tietoisesti pyritä eroon.

Näkövammaisten koulutuksen ja työllistymisen historiassa on analyysini mukaan erotettavissa neljä tekijää, jotka ovat Suomessa edesauttaneet näkövammaisten aseman vähittäistä parantumista ja yhteiskunnallisen eristäytyneisyyden murtumista. Näitä tekijöitä ovat näkövammaisten koulujen toiminnan aloittaminen 1860- ja 1870-luvuilla, näkövammaisten omi-

en järjestöjen perustaminen 1910- ja 1920-luvuilla, sotasokeiden kuntoutus 1940-luvulta alkaen ja 1960-luvulla alkanut koulutuksellinen integraatio ja ammattivalikoiman laajentuminen. Taustalla ovat vaikuttaneet yhteiskunnalliset muutokset, tekniikan kehitys sekä koulutuksen uudistajat.

Työllisyys, ammatit ja työkäytännöt

Näkövammaisten työelämään osallistuminen on huomattavasti vähäisempää kuin työikäisen väestön keskimäärin. Kansainvälisten ja kotimaisten tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että Euroopassa työikäistä näkövammaisista työskentelee päätoimisesti 20–40 prosenttia. Suomessa työikäisistä rekisteröidyistä näkövammaisista (N = 3 627) vuonna 2000 täystyöllisiä oli 22 prosenttia, osittain työllisiä samoin 22 prosenttia, työttömiä alle kaksi prosenttia, opiskelijoita runsaat kolme prosenttia, kotiäitejä ja muita kaksi prosenttia ja eläkeläisiä 49 prosenttia. Korkein täystyöllisten osuus oli ikäryhmässä 25–44-vuotiaat (32 %). Täystyöllisten osuus on noussut vuodesta 1995, jolloin täystyöllisiä oli 17,8 prosenttia. (Ojamo 2004, 33.) Vuoden 2000 jälkeen ei ole saatavissa tilastotietoja näkövammaisten sosioekonomisesta asemasta, joskin vuoden 2005 tilastot julkaistaan lähiaikoina (Ojamo 2009, suullinen tieto).

Valmentavaa koulutusta käsittelevä tutkimus (Korhonen, 1993) tuotti jonkin verran tietoja valmistumisen jälkeisestä työllisyystilanteesta. Tutkittavilta (N = 101) tiedusteltiin nykyistä työllisyystilannetta sekä sen vaihtelua vuosina 1979–1990. Seuranta-aikana muutokset olivat pääosin vähäisiä. Vakituudessa kokopäivätyössä oli vajaa 20 prosenttia otoksesta. Ainoa merkittävä muutos oli ammatinharjoittajien kohdalla; heidän osuutensa oli kasvanut tutkimusaikana lähes 10 %. (Mt., 98, 100.)

Vammaisten nuorten työllisyystilanteesta ei ole kovin paljon tietoja. Sari Loijas (1994) käsittelee tutkimuksessaan *Rakas rämä elämä* 17–35-vuotiaita pohjoiskarjalaisia kuulo-, näkö- tai liikuntavammaisia nuoria (N = 30). Aineistoon kuuluneet liikuntavammaiset olivat täysin työmarkkinoilta syrjäytyneitä. Näkövammaisista haastatelluista puolet oli tutkimusajankohtana työelämässä. Paras tilanne oli kuulovammaisilla tutkituilla, joista kaikilla oli jonkinlainen työhistoria takanaan. Johtopäätöksissään Loijas toteaa, että sopivien tukitoimien ja oman yritteliäisyyden lisäksi vammaiset tarvitsevat toi-

mivan fyysisen ja toiminnallisen elinympäristön suoriutuakseen yhteiskunnan heille asettamista velvollisuuksista ja saavuttaakseen sen lupaamat oikeudet. (Mt., 140–141, 155.)

Lööv ja Holmegaard (1985) esittelevät tutkimuksessaan *Arbetshindrad – en rapport om hur samhället utestänger synskadade från arbetslivet* kahdentoista näkövammaisen kokemuksia työelämästä Ruotsissa 1980-luvulla. Kuten tutkimuksen nimikin viittaa, nämä kokemukset eivät muutamaa tapausta lukuun ottamatta ole kovin positiivisia. Tutkimuksessa oli mukana syntymästään näkövammaisia nuoria, jotka pyrkivät ensimmäistä kertaa työelämään, ja pitkään työelämässä toimineita aikuisia, jotka näön heikkenemisen vuoksi eivät voineet jatkaa vanhaa työtään ainakaan entisiin työskentelytapoin. Analyysi antaa melko ikävän kuvan viranomaisten, työnantajien, työtovereiden ja ammattiyhdistysliikkeen asenteista ja toiminnasta näkövammaisia kohtaan. Tutkimuksen lopussa todetaan kuitenkin, että vaikka tilanne on edelleen huono, on se huomattavasti parantunut. Vuonna 1976 vain 16 prosenttia työikäisistä näkövammaisista oli töissä, vuonna 1983 luku oli kohonnut jo 34 prosenttiin. (Mt., 105.) Tutkimus tehtiin aikana, jolloin näkövammaisten tietotekniset apuvälineet olivat vasta tulossa. Kirjassa mainitaan puhesyntetisaattori, mutta henkilökohtaiset tietokoneet ja niihin liitettävät pistenäytöt tulivat laajemmin käyttöön vasta 1990-luvulla.

Norjassa ansiotyössä oli 1990-luvun alussa 32 prosenttia näkövammaisista ja Ruotsissa 1980-luvun lopussa tehdyn selvityksen mukaan 49 prosenttia. Pohjoismaista vertailua vaikeuttaa se, että Ruotsissa kaikki ne henkilöt, joilla on työtuloja, on määritelty työllisiksi. Suomessa työllisiksi luetaan ne, joilla ansiotulot ovat suurin tulolähde. (Ojamo 1996, 120–121.) Ruotsissa työllisyystilanne on heikentynyt voimakkaasti: erään kyselytutkimuksen mukaan vuonna 1990 työskenteli 24 prosenttia näkövammaisista kokopäiväisesti, mutta vuonna 2005 enää 13 prosentilla oli kokopäivätyö. Toisaalta 53 prosenttia tutkimukseen osallistuneista näkövammaisista oli kuitenkin mukana työelämässä (Färre synskadade jobbar... 2005, 4).

Brittiläisen tutkimuksen mukaan 27 prosenttia eli noin neljännes maan työikäisistä näkövammaisista on työmarkkinoilla. Tämä luku ei ole muuttunut viimeisten kymmenen vuoden aikana huolimatta monista näkövammaisille suunnatuista työllistämiprojekteista ja tukimuodoista. Työntajille (N =

2000) suunnatun kyselyn mukaan 92 prosenttia työnantajista arveli, että olisi joko vaikeaa tai mahdotonta työllistää näkövammaisen. (Baker & Simkiss 2004.)

American Foundation for Blind arvioi, että Yhdysvalloissa 40–45 prosenttia työkäisistä näkövammaisista olisi töissä (Capella-McDonnall 2005, 303). La Grown (2003, 429, 432; 2004, 551) Uutta-Seelantia koskevan tutkimuksen mukaan vähän yli kolmasosa kyseiseen tutkimukseen osallistuneista näkövammaisista (N = 150) oli työssä. Lähes puolet näistä työskenteli kuitenkin vähemmän kuin 31 tuntia viikossa ja osaa voitiin pitää alityöllistettynä. Tutkimukseen osallistuneet jakaantuivat melko tasaisesti eri ammattialoilte; eniten henkilöitä oli työllistynyt palvelualalle. Lähes puolet haastatelluista työskenteli yksityisellä sektorilla. Kanadalaisen näkövammaisia nuoria koskevan tutkimuksen mukaan (N = 328) 29 prosenttia oli työmarkkinoilla (Shaw et al. 2007, 10, 16).

Maailman sokeiden järjestön (World Blind Union) kuntoutus- ja työllistämiskomitea selvitti vuonna 2000 näkövammaisten työllisyyttä jäsenvaltioissaan. Tulosten mukaan alle kahdeksan vuotta koulua käyneiden sokeiden yleisimmät ammatit olivat puhelunvälittäjä, kokoonpanotyöntekijä tai työläinen. Yli kahdeksan vuotta koulua käyneet työskentelivät asiantuntija- ja toimihenkilöammateissa. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa, mikä on näkövammaisten yleisin ammatti maailmassa ja missä ammateissa sokeat ansaitsivat eniten. Ehkä vähän yllättävää oli, että yleisin ammatti oli opettaja, sitten tulivat puhelunvälittäjä, tehdastyöläinen ja hieroja. Eniten näkövammaiset ansaitsivat asianajajan, opettajan, professorin ja tietokoneohjelmoijan tehtävissä. Suurimmiksi työllistymisen esteiksi koettiin köyhyys, syrjintä, koulutuksen puute, työnantajien puutteelliset tiedot näkövammaisten taidoista sekä tarvittavan teknologian (apuvälineiden) puute. Tutkimuksen tulokset olivat kuitenkin vain suuntaa antavia. Tutkimuksen toteuttamiseen liittyi useita rajoituksia kuten se, että kyselylomaketta ei ollut pisteversiona eikä äänitteenä ja että kyselylomake oli vain englannin kielellä. Artikkelinsa lopulla tekijät suosittelevatkin, että jatkossa tarvittaisiin syventävää, kvalitatiivisin menetelmin suoritettavaa tutkimusta. (Wolffe & Spungin 2002, 245–251.)

Suuri osa Suomen näkövammaisista työskenteli hierojina tai käsityöläisinä vielä 1970-luvulla. Kuotolan (1976, 168, 173) väitöskirja-aineiston mukaan

terveistä työikäisistä näkövammaisista kaksi kolmasosaa ilmoitti tekevänsä ansiotyötä. Ehkä vähän ristiriitainenkin tulos oli se, että parhaiten työllistetyt olivat miehet, joilla ei ollut lainkaan näköä jäljellä. Heistä ansiotyötä teki 81 prosenttia. Kuitenkin mitä enemmän henkilöllä oli näköä, sitä todennäköisemmin hän työskenteli avoimilla työmarkkinoilla. Huomionarvoinen tulos on, että ne harvat henkilöt Kuotolan aineistossa, joilla oli ollut jokin ammattiluokituksen mukainen ”ylempi” ammatti ennen näön menetystä, näyttivät joutuvan näkövammaisten perinteisiin ammatteihin, lähinnä hierojiksi. Toisaalta taas useissa tapauksissa ennen sokeutumista ammattitaidottomina työskennelleet olivat saaneet sokeuduttuaan ammattikoulutusta ja näin siirtyneet ammattitaitoisten työntekijöiden ryhmään. (Kuotola 1976, 179.) Korkeasti koulutetuille sokeutuminen oli merkinnyt ammatillisen statuksen laskua, mutta kouluttamattomalle se oli voinut merkitä statuksen nousua.

Ennen omaa tutkimustani viimeisin näkövammaisten työllistymistä koskeva Suomessa tehty erillistutkimus on Kuotolan tutkimus *Näkövammaisten työhönsijoittumisen tarkoituksenmukaisuus* (1977). Tutkimuksen aineisto (N = 129) koottiin pääosin Helsingin työvoimatoimiston näkövammaisten jaoston kortistoista. Tulosten mukaan avoimilla työmarkkinoilla olevista näkövammaisista suurin joukko työskenteli teollisuusammateissa, joista yleisimmät olivat metalliteollisuuden vaihetyöt, sorvaus ja kokoonpanotyöt. Tämä selittynee pitkälti sillä, että 1960-luvulla aloitettiin näkövammaisten metallialan koulutus Sokeain Keskusliiton omistamassa Tyyskylän kurssi- ja työkeskuksessa. Palveluammateissa työskenteli 28 prosenttia. Palveluammatteihin näkövammaisia alettiin kouluttaa 1960-luvun loppupuolella ja ensimmäisiä ammatteja olivat puhelunvälittäjä, filminkehittäjä ja sairaalakonekirjoittaja. Hierojia ja kuntohoitajia oli tutkimuksen aineistossa 17 prosenttia. (Kuotola 1977, 7–8, 18–19.)

Kuotolan tutkimusten jälkeen ei tietoja näkövammaisten työllisyystilanteesta juuri saatu ennen näkövammarekisterin perustamista vuonna 1983. Näkövammarekisteri on julkaissut viime vuosina vuositilastot muun muassa näkövammaisten lukumääristä, ikäryhmistä, yleisimmistä diagnooseista ja etiologiasta. Näkövammarekisteristä saadaan myös tietoja näkövammaisten perheasemasta, koulutustasosta ja -alasta, työllisyydestä ja ammatteista yhdistämällä näkövammarekisterin tiedot Tilastokeskuksen väestö- ja asuntolaskentatilastoon sekä työssäkäyntitilastoon. Näistä tuloksista on il-

mestynyt kaksi laajempaa erillisjulkaisua näkövammaisten sosiaalisesta asemasta (Ojamo 1996, Ojamo 2005). Taulukossa 1 on esitelty näkövammaisten 10 yleisintä ammattia (yleisin ensin) tai ammattiryhmää vuosina 1988, 1995 ja 2000.

Taulukko 1. Näkövammaisten yleisimmät ammatit

Vuonna 1988	Vuonna 1995	Vuonna 2000
Teollisen työn ammatit	Hieroja, kuntahoitaja	Kuntahoitaja, fysio- terapeutti, toiminta- terapeutti
Hieroja, kuntahoitaja	Teollisen työn ammatit	Toimistotyöntekijät
Tilinpäällinen ja konttoritekninen työ	Tilinpäällinen ja konttoritekninen työ	Teollisen työn ammatit
Siivoaja, kiinteistötyön- tekijä	Atk-suunnittelija ja -ohjelmoija	Perus-, lähi-, lasten- ja kodinhoitajat
Maan- ja metsän- viljelijä	Opetusalaan kuuluva työ	Tietotekniikan erityis- asiantuntijat, tukihen- kilöt ja operaattorit
Kori- ja harjatyöntekijä	Sosiaalialan työ	Opettajat ja muut opetusalan erityis- asiantuntijat
Maanviljelystyöntekijä	Maan- ja metsän- viljelijä	Sairaala-, hoito- ja keit- tiöapulaiset, siivoajat
Yritysten ja järjestöjen johtohenkilö	Sairaanhoitotyö	Myynnin ja rahoituk- sen asiantuntijat
Myymälähenkilöstö ja muu kaupallinen työ	Myymälähenkilöstö ja muu kaupallinen työ	Maanviljelijät, metsä- työntekijät
Insinööri, teknikko	Kodinhoitaja, koti- avustaja	Asiakaspalvelutyön- tekijät

(Ojamo 2001, 123; Ojamo 2004, 34.)

Kovin suuria muutoksia ei vielä vuoteen 1988 mennessä ollut tapahtunut Kuotolan 1970-luvun tutkimuksen tuloksiin verrattuna. Seuraavassa kymmenessä vuodessa ammattirakenteen muutokset jo näkyvät. Hieroja nou-

si yleisimmäksi ammatiksi. Toinen tärkeä ero on se, että atk-alan työt yleistyvät, millä on selvä yhteys siihen, että Arlainstituutissa aloitettiin 1970-luvun alussa atk-alan koulutus näkövammaisille. Opetus- ja sosiaalialan työt ovat lisääntyneet selvästi. Maanviljely- ja metsäalan työ on vähenemässä. Vuoden 2000 yleisimmissä ammateissa näkyy hyvin akateemisten ammattien yleistyminen.

Näkövammaisten työkäytännöistä on suhteellisen vähän kirjallisuutta; yhtenä poikkeuksena on yhdysvaltalaisen näkövammaisen Deborah Kendrickin laaja tuotanto, joka keskittyy luomaan lyhyitä tietoisuudellaisia kuvauksia näkövammaisten työskentelytavoista. Kirjassaan *Jobs to Be Proud of* (1993) hän on kartoittanut kaksitoista näkövammaisten henkilöiden erilaista ammattia ja työnkuvaa. Kendrick on julkaissut teoksia yksittäisistä ammattialoista kuten opettajien (Kendrick 1998), yrittäjien (Kendrick 2000) sekä terveydenhuoltoalan ammattilaisten työkäytännöistä (Kendrick 2001). Kendrick on näiden ammattilaisten profiloinnissa keskittynyt erityisesti kuvaamaan, miten he hoitavat työtehtävänsä ja mitä apuvälineitä he käyttävät.

Työkäytäntöjä koskevien tutkimusten lisäksi olen etsinyt näkövammaisalan julkaisuista artikkeleita, joista löytyisi joko visioita tai kuvauksia uusista työtehtävistä näkövammaisille. Olen löytänyt vain yhden artikkelin (Sokeita poliisivoimien palveluksessa 2003, 5), jossa kerrottiin, että Hollannin poliisivoimiin on palkattu 30 näkövammaista henkilöä jäljitysvirkailijoiksi. Nämä analysoivat rikostutkimuksia varten nauhoitettuja epäiltyjen puhelinkeskusteluja. Poliisi on todennut, että näkövammaiset pystyvät keskittymään kuunteluun paljon tehokkaammin kuin näkevät; erityisen hyviä havainnoitsijoita he ovat, kun tarkkailtavassa tilassa on useampia ihmisiä ja on pystyttävä erottamaan puhujat toisistaan. Hollannin sisäasiainministeriö palkitsi poliisivoimat innovaatiopalkinnolla näkövammaisten jäljitysvirkailijoiden palkkaamisen vuoksi.

Kansainväliseen ja kotimaiseen näkövammaistutkimukseen tutustuminen vahvisti näkemystäni siitä, että tutkimusaiheeni näkövammaisten työllistymisestä sekä työkäytännöistä ja asemasta työyhteisöissä on tarpeellinen ja sillä on merkitystä monimuotoisesta työelämästä käytävälle keskustelulle. Ammatti- ja työkäytäntöjä käsitteleviä tutkimuksia, erityisesti akateemisten

työkäytäntöjä koskevia tutkimuksia, on tehty vähän³⁹. Oma tutkimukseni liittyy kotimaiseen Kuotolan aloittamaan yhteiskuntapoliittisesti painottuneeseen vammaistutkimukseen, johon tuon uusia näkökulmia kansainvälisen monimuotoisuuskeskustelun pohjalta. Näkövammaisten kognitiivisia taitoja on kansainvälisesti tutkittu runsaasti. Näkövammaisten osaaminen ja taidot jäävät usein työelämässä hyödyntämättä. Tarkastelen omassa tutkimuksessani sitä, mitä edellytyksiä ja toimenpiteitä tarvitaan, jotta näkövammaiset pääsisivät tuomaan osaamistaan työmarkkinoille.

39. Sen sijaan on joitakin mielenkiintoisia internet-sivustoja, joilta löytyy tietoja näkövammaisten ammateista ja työkäytännöistä. Yhtenä kiinnostavimmista voi mainita American Foundation for Blindin (AFB) ylläpitämät sivut: www.afb.org/careerconnect. Royal National Institute for Blind (RNB) on julkaissut myös lukuisia raportteja näkövammaisten työllisyystilanteesta (esim. Baker and Simkiss 2004) ja sen internetsivuilla www.rnib.org.uk työllisyyteen liittyvät asiat ovat keskeisellä sijalla.

5. Tutkimusmetodologian valinta ja aineistot

5.1. Tutkimusmetodi ja vähemmistötutkimuksen etiikkaa

Tutkimusmetodi koostuu niistä käytännöistä, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja, sekä niistä säännöistä, joiden mukaan näitä havaintoja voidaan edelleen muokata ja tulkita (Alasuutari 1999, 82). Lähtiessäni suunnittelemaan tutkimusta lähtökohtanani oli löytää näkövammaisten yksilöiden kokemuksista sellaisia yhteisiä piirteitä, joita voidaan tulkita yhden vähemmistöröyhmän samansuuntaisiksi kokemuksiksi. Toinen metodinen ajatukseni oli tulkita tätä kokemuskertymää monimuotoisen työelämän esteiden ja edellytysten näkökulmasta.

Scott C. Brown on tarkastellut vammaistutkimusta muovanneita metodologisia paradigmoja. Taustana tälle tarkastelulle on Thomas S. Kuhnin esittämä teoria tieteellisten paradigmojen muutoksesta. Brownin mukaan sekä vammaistutkimuksessa että sen metodologisissa valinnoissa on otettava huomioon seuraavat seikat. Vammaisuus on subjektiivinen, sosiaalisesti määräytynyt käsite, ja sitä pitää tarkastella kuhunkin aikaan sidottujen asenteiden ja poliittisten rakenteiden heijastumana. Vammaistutkimusta ei uuden paradigman mukaan voi pitää validina, jollei se sisällä vammaisia ihmisiä voimaannuttavia elementtejä. (Brown 2001, 155.) Vammaistutkimuksen voimaannuttavan aspektin vaatimus voi olla ristiriidassa tutkimuksen autonomian kanssa. Etukäteisvaatimusten asettaminen tutkimuksen tuloksille on aina ongelmallista. Lisäksi voimaantumisen merkitsee eri ihmisille eri asioita. Tutkimukseni yhtenä motiivina on kuitenkin ollut edistää asenteellista esteettömyyttä kuvaamalla näkövammaisten osaamispotentiaalia.

Verratessaan vammaistutkimuksen uutta ja vanhaa paradigmaa Brown (2001, 157) painottaa sitä, miten painopiste on siirtynyt vamman tai puutteen korjaamisesta esteiden poistamiseen ja esteettömyyden luomiseen. Uuden paradigman mukaan tutkimus nähdään myös osana kansalaisoikeustaistelua. Seuraavassa taulukossa on yhteenveto Brownin esittämistä uuden ja vanhan paradigman eroista.

Taulukko 2. Vammaistutkimuksen paradigmojen erot⁴⁰

Tarkastelun kohteena oleva piirre	Vanha paradigma	Uusi paradigma
Vammaisuuden määrittely	Vamma rajoittaa yksilön elämää	Vammaisen henkilö tarvitsee toimintaansa helpottavia palveluita
Vammaisuuden käsittely	Vammaisen yksilön kuntoutus tai puutteen korjaus	Esteiden poistaminen, esteettömyyden luominen, hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
Käytettävä menetelmä	Lääketieteellisen, psykologisen tai ammatillisen kuntoutuksen tarjoaminen	Toiminnan, osallisuuden ja työllistymisen tukeminen
Toimenpiteiden tarjoaja	Kuntoutuksen ammatilliset	Vertaistuki, valtavirtaistaminen, kuluttajaneuvonta
Palvelujen ja tukien saannin edellytykset	Myönnetään vamman vakavuuden perusteella	Nähdään osana kansalaisoikeuksia
Vammaisen henkilön rooli	Toimenpiteen kohde, potilas, avunsaaja, tutkimuksen kohde	Kuluttaja tai asiakas, vertaistuki, kanssatutkija, päätöksentekijä
Vammaisuuden paikantuminen	Lääketieteellinen tukitoimenpiteitä vaativa "ongelma"	Elinympäristöön liittyvä sosiaalinen kysymys

Etnografinen sekä feministinen tutkimus ovat korostaneet tutkijan oman position ja refleksiivisyyden pohtimista (Rastas 2005, 94). Oma valintani on ollut suhtautua haastateltaviin enemmän kanssakeskustelijoina ja -pohtijoina kuin tutkimuksen kohteina. Brittiläisen vammaistutkimuksen yksi keskeisistä kysymyksistä on, mikä on "oikeaa" vammaisuuden tutkimusta, ja

40. Brown (2001, 157) on muokannut taulukon DeJongin ja O'Dayn materiaalin pohjalta ja olen suomentanut taulukon Brownin esittämästä versiosta.

huoli siitä, että vammaisuus ilmiönä ei riittävästi palaudu vammaisten kokemaan syrjintään (Teittinen 2006, 35). Vammaisliikkeen yksi teesi on ollut "Nothing about us without us" (esim. Asch 2001, 320). Tärkeä vähemmistö-tutkimusta koskeva kysymys onkin se, kuka tekee tutkimusta: valta- vai vähemmistöryhmiin kuuluva tutkija. Pitkä työkokemukseni vähemmistöjen parissa pääväestöön kuuluvana on yliherkistänyt minua tälle kysymykselle. Analyysiprosessin alkuvaiheessa huomasin suhtautuvani niin kunnioittavasti haasteltaviini, että olin tahtomattani muodostamassa sankarivammaisen myyttiä. Vältin aluksi esittämästä sellaisia tulkintoja, jotka voisivat tuoda kohderyhmäni esiin pienimmässäkään määrin epäedullisessa valossa. En usko, että kukaan haastateltavistani olisi tätä tahtonut, sillä he itse ottivat esiin omiin asenteisiinsa liittyviä ongelmia.

Tutkimusta ja sen tulosten luotettavuutta arvioitaessa pyritään tarkastelemaan myös, miten tilanne ja haastattelija ovat vaikuttaneet haastateltavaan ja siten saadun tiedon luonteeseen ja luotettavuuteen (Alasuutari 1999, 142). Haastateltavan ja haastattelijan toisiaan täydentävä tietäminen voi lisätä ymmärrystä tai olla tuottamassa yhteistä ymmärrystä tutkittavasta kohteesta (Aaltonen 2005, 184–185). Haastateltavan ja haastattelijan identifioituminen samaan ryhmään ja samankaltaiset elämäkokemukset voivat lisäksi mahdollistaa molemminpuolista luottamusta haastattelutilanteessa (Rastas 2005, 87). – Haastateltavani olivat asiantuntijoita, ja itsekin asiantuntijatyötä tekevänä haastattelin kollegaryhmääni, minkä koin luovan yhteyttä välillemme.

Aiempi kokemukseni näkövammaisista työtovereista toi esiyymmärrystä aiheeseeni ja myös motivoi minua tekemään tätä tutkimusta. Kun aloitin tutkimuksen suunnittelun, olin työskennellyt vuoden näkövammaisten parissa. Carroll (1961, 350) varoitti siitä harhakuvitelmasta, että näkevät näkövammaistyöntekijät uskovat ymmärtävänsä täysin sokean henkilön maailmaa. Carrollin mukaan näkevät voivat lyhyen ajan kokea ja tunnistaa jotakin näkövammaisena olemisesta, mutta hyvin pian palaamme kuitenkin näkevien maailmaan. Toisaalta erään haastateltavan sanoin nykyaikana näkövammaisen maailmankuva on useimmiten niin samanlainen kuin näkevän, että ei voida puhua mistään eri maailmoista. Yksi keskeinen kysymys vähemmistöryhmiä tutkittaessa onkin se, miten herkistyä eroille ja samalla kyseenalaisee niiden essentiaalisuus (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 20).

Tutkimuksen teon peruseriaatteita on, että tutkija nojaa todisteluisaan havaintoaineistoihinsa eikä subjektiivisiin mieltymyksiinsä tai omiin arvo-
lähtökohtiinsa (Alasuutari 1999, 32). Työskennellessäni tutkimuksenteon al-
kuvaiheessa näkövammaisten erityisoppilaitoksessa oli itselläni hieman am-
bivalentti suhtautuminen erityisoppilaitoksiin. Havaitsin kuntoutusvastaa-
van työssäni erityisesti vertaistuen voiman opiskelijoiden kuntoutumisessa
ja opintojen suorittamisessa. Toisaalta koin, että erityisoppilaitos ei aina pyr-
kimyksistään huolimatta anna riittävästi valmiuksia koulun ulkopuolisen
maailman kohtaamiseen. Erityisesti tämän teeman osalta pyrin aineiston
analyysissä ja tulkinnassa suodattamaan pois aiemman työkokemukseni
mukanaan tuomia vaikutelmia ja pitäytymään haastatteluissa esiin tulleisiin
seikkoihin.

Vammaisiin ihmisiin on kautta historian kohdistunut sortoa, syrjintää, lei-
maamista ja laitoksiin eristämistä. Toisaalta jotkut vammaiset ovat omalla
sinnikkyydellään ja neuvokkuudellaan sekä lähiyhteisönsä tuen avulla sel-
viytyneet ja ryhtyneet vaatimaan oikeuksiaan. (Braddock & Parish 2001, 52.)
Yksi vähemmistötutkimukseen kuuluva eettinen kysymys on, millaisen ku-
van tutkija antaa tutkimuskohteestaan. Vaikka tutkin työelämässä menes-
tyneitä näkövammaisia, tarkoitukseni ei ole ollut tukea näkemystä tehok-
kuusyhteiskunnasta, jossa kaikkien on menestyttävä vammaisuudesta huo-
limatta. Vain yksi neljäsosa näkövammaisista on päätoimisesti työelämässä,
ja haastateltavani edustavat tämän joukon hyväosaisia. Tutkimus työttömis-
tä näkövammaisista antaisi toisenlaisen kuvan näkövammaisten asemasta
suomalaisessa yhteiskunnassa. Koska vammaisten kykyyn selvitä vaativista
työtehtävistä kohdistuu paljon ennakkoluuloja, halusin tutkimuksessani tar-
kastella edelläkävijöinä toimineiden näkövammaisten kokemuksia ja omal-
la tutkimuksellani olla murtaamassa vammaisiin työntekijöihin kohdistuvia
asenteellisia esteitä.

5.2. Aineistot

Tutkimuksen aineisto koostuu 30 haastattelusta (200 litteroitua sivua), täydentävästä artikkeliaineistosta (14 artikkelia) ja tilastoaineistosta.

1) Haastatteluaineisto

A. Näkövammaisten haastattelut

Pääaineiston muodostavat 24 näkövammaisen sekä yhden näkövammautuneen opettajan puolison teemahaastattelut. Kaikkien 24 haastateltavan löytäminen oli suhteellisen helppoa. Pitkään näkövammaistyössä toiminut työtoverini antoi ehdotuksia mahdollisista haastateltavista. Otin yhteyttä näihin yhteensä kymmeneen henkilöön ja tämän jälkeen lisää haastateltavia tuli lumipallo-menetelmällä: yksi haastateltava suositteli toista. Sain vihjeitä haastateltavista myös Näkövammaisten Keskusliiton työntekijöiltä. Yhteen haastateltavaan otin yhteyttä luettuani häntä koskevan artikkelin.

Aloitin tutkimuksen suunnittelun lokakuussa 2002 ja koehaastattelut tein helmikuussa 2003. Koehaastattelujen avulla sain kohderyhmän näkemykset mukaan jo tutkimuksen suunnitteluvaiheeseen. Kolmella koehaastattelulla oli suuri merkitys tutkimuksen suunnittelussa ja suuntaamisessa. Niiden avulla teemahaastattelurunko täydentyi ja haastattelukysymyksiin tuli mukaan uusia elementtejä. Koehaastatteluissa nousi esiin muun muassa teema näkövammaisen työntekijän arkirealismista. Toinen tärkeä koehaastatteluisa esiin tullut ja tutkimusta eteenpäin vievä ajatus oli se, että samoin kuin työyhteisö voi olla monimuotoinen, niin myös työtehtävät voivat olla moniaineksisia ja niitä voidaan räätälöidä työntekijöiden kykyjen ja mahdollisuuksien mukaan.

Haastateltavat suhtautuivat yhteydenottooni myönteisesti. Vain kaksi haastattelupyynnön saannutta kieltäytyi; toinen vetosi siihen, että on työtön, ja toinen ei ilmoittanut syytä. Haastattelin 12 näkövammaista asiantuntijaa vuonna 2003, yhdeksää vuonna 2004 ja kolmea vuonna 2005. Olen käyttänyt puolistrukturoitua teemahaastattelua (liite 1: Näkövammaisten haastattelut). Haastattelut ovat kestäneet keskimäärin puolitoista tuntia, haastatteluaineistoa on yhteensä noin 35 tuntia ja litteroituna noin 200 sivua yk-

kösrivivälillä. Näkövammaisten haastatteluista suurimman osan olen tehnyt iltaisin haastateltavien kotona.

Seuraavassa taulukossa tulee esiin haastateltavien ikä ja näkötilanne⁴¹.

Taulukko 3. Haastateltujen ikäjakauma ja näkötilanne

Syntymä- vuosi	Syntymä- sokea	Lapsuu- dessa so- keutunut	Aikuisena sokeutu- nut	Vaikeasti heikko- näköinen	Yhteensä
1930–1939		1			1
1940–1949		1			1
1950–1959	3	1	1		5
1960–1969	3	2	4	2	11
1970–1979	3	1		1	5
1980–	1				1
Yhteensä	10	6	5	3	24

Suurin ryhmä eli 10 henkilöä oli syntymäsokeita⁴², kuusi haastateltavaa oli sokeutunut lapsuudessa ja viisi nuoruudessa. Vain viisi haastateltavista oli sokeutunut aikuisena ja hekin melko nuorella iällä. Tämän vuoksi aikuisena näkövammautumiseen liittyvät asiat, kuten ammatinvaihto ja ammatillinen uudelleen koulutus, jäivät suhteellisen vähälle huomiolle haastatteluissa. Itse näkövammautumiseen tai sokeutumiseen liittyviä seikkoja emme käsitelleet haastatteluissa. Ne tulivat esiin lähinnä joidenkin elämänvaiheiden kuten koulunaloituksen tai -vaihdon yhteydessä. Kukaan haastatelluista ei ollut monivammainen, joskin diabetes aiheutti muutamalla haastateltavalla näkövamman lisäksi muitakin työskentelyssä huomioon otettavia seikkoja.

41. Kerroin haastateltavilleni, että olen jakanut näkövammat neljään eri luokkaan, ja he itse määrittivät, mihin näistä he kuuluvat.

42. Osa syntymäsokeista oli sokeutunut keskosena saadun happihoidon vuoksi. Kirjaimellisesti ottaen he eivät siis olleet syntymäsokeita, mutta olen luokitellut heidät tähän ryhmään.

Joukossa oli kolme vaikeasti heikkonäköistä⁴³. Kaksi heistä oli ollut heikkonäköisiä syntymästään asti ja yksi näkövammautunut murrosiässä. Sokean ja vaikeasti heikkonäköisen tilanne työmarkkinoilla poikkeaa aika paljon sellaisen heikkonäköisen tilanteesta, joka pystyy lukemaan näkevien kirjoitusta suurennusohjelman tai lukutelevision avulla ja jolla on riittävästi suuntaamisnäköä itsenäiseen liikkumiseen. Vain yksi heikkonäköisistä haastateltavista pystyi lukemaan suurennusohjelman avulla mustavalkotekstiä, muut käyttivät sokeiden tekniikoita eli pistenäyttöä ja puhesyntetisaattoria⁴⁴. Koska valtaosa haastateltavista oli sokeita, jäivät tutkimuksessani heikkonäköisten tilanteeseen ja apuvälineisiin liittyvät asiat vähemmälle huomiolle.

Lähes puolet oli syntynyt 1960-luvulla. Yksi haastateltavista oli jo eläkkeellä ja yksi viimeisteli opintojaan. Suuri osa oli opiskellut näkövammaisena ja työskennellyt omalla alallaan suhteellisen pitkään. Tämä mahdollisti sen, että he pystyivät arvioimaan, miten työelämän muutokset ja tietotekniikan kehitys ovat vaikuttaneet heidän työhönsä.

Alun perin tarkoituksena oli haastatella vain akateemisia näkövammaisia. Päädyin kuitenkin laajentamaan haastateltavien piiriä ottamalla mukaan joidakin myös ei-akateemisissa asiantuntija-ammateissa toimivia näkövammaisia. Tähän ratkaisuun vaikutti se, että halusin haastatella myös muutamia perinteisten näkövammaisammattien edustajia, sillä esimerkiksi tuotteidensa suunnittelijoina toimivia käsityöläisiä⁴⁵ voidaan pitää asiantuntijoina. Käytän tässä tutkimuksessa käsitettä asiantuntija-ammatti⁴⁶ melko väljästi

43. WHO:n määritelmän mukaan kaksi heistä olisi ehkä luokiteltu syvästi heikkonäköiseksi ja yksi vaikeasti heikkonäköiseksi, mutta joukon pienen määrän vuoksi luokittelin heidät kaikki ryhmään *vaikeasti heikkonäköinen*.

44. Vain yksi sokeiden tekniikoita käyttävä toimi vain puhesyntetisaattorin varassa, muut käyttivät sekä pistenäyttöä että puhesyntetisaattoria.

45. Suhtautuminen käsityöalaan on vaihdellut näkövammaisten parissa. 1970-luvun alussa keskusteltiin Näkövammaisten Keskusliiton järjestöväen neuvottelupäivillä uusien ammattien kehittämistä, jotta voitaisiin jättää kokonaan pois käsityöläisammattit, koska niiden ei katsottu tuovan tarpeeksi toimeentuloa. Pastori Ari Suutarla käytti maltillisemmän puheenvuoron sanoen, että hoidetaan nyt ensin nämä käsityöläiset kunnialla hautaan. Pastorin vieressä istunut näkövammaisen sanoi puoliääneen, että niin, onhan meillä pappi omasta takaa. (*Näkemiin! sanoi sokea*, 1994.)

46. Muuttuvasta asiantuntijuudesta on käyty viimeisen vuosikymmenen ajan laajaa keskustelua (esim. Kirjonen ym. 1997).

kuvaamaan työtehtäviä, jotka vaativat korkea-asteen koulutuksen tai pitkän työkokemuksen mukanaan tuomaa erikoistunutta osaamista. Määrittelyni pohjautuu näkövammarekisterin tilastoissa käytettyihin ammattiluokitukseen *erityisasiantuntijat ja asiantuntijat*. Muutama haastateltavistani sijoittuu luokituksiin *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät* sekä *palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät*, mutta työnsä itsenäisyyden ja vaativuuden vuoksi olen käsitellyt heitä asiantuntijoina.

Haastatteluaineistoon kuuluu lisäksi vuonna 1993 kuolleen Antti Tuulensuun lesken Marja Tuulensuun haastattelu. Antti Tuulensuu oli käynyt sokeuduttuaan pitkän oikeustaistelun 1980-luvulla siitä, saisiko hän jatkaa peruskoulun opettajana. Tämä haastattelu toimii tutkimuksessani esimerkkitapauksena toisaalta sokean henkilön työskentelytavoista ja toisaalta ympäröivän yhteisön ennakkoluuloista.

Pieniä vähemmistöryhmiä tutkittaessa haastateltavien tunnistettavuusongelma on ilmeinen. Olen käynyt tämän asian läpi kaikkien haastateltavien kanssa haastattelun alussa. Kerroin heille, että tulen aineistonäytteiden osalta käyttämään heistä vain nimityksiä syntymäsokea, lapsuudessa sokeutunut, aikuisena sokeutunut ja vaikeasti heikkonäköinen ja lisäksi perään syntymävuoden esimerkiksi syntymäsokea/67. Akateemisten näkövammaisten pienen määrän vuoksi huomasi, että tälläkin merkinnällä haastateltavat ovat helposti tunnistettavissa. Siksi päädyin käyttämään vain syntymävuosikymmentä.

Olen jättänyt pois kaikki haastateltavien kotipaikkakuntien ja työpaikkojen nimet. Monet haastateltavat ovat maininneet nimeltä esimerkiksi joitakin opettajiaan tai Näkövammaisten Keskusliiton atk- tai työllisyysosaston henkilöitä, jotka ovat auttaneet heitä merkittävästi opinnoissa tai työllistymisessä. En ole maininnut myöskään näitä nimiä, osin yhdenmukaisuuden vuoksi ja osin sen vuoksi, että on kuitenkin hieman sattumanvaraista, kenen nimi mainitaan. Mikäli haastateltava on kertonut jonkin asian, johon liittyy esimerkiksi voimakasta tunnelatausta, olen kysynyt häneltä, voinko käyttää tätä asiaa tutkimuksessani. Muutaman kerran haastateltavat ovat jostakin kertomastaan asiasta sanoneet, että tätä asiaa eivät halua julkistettavan, ja tätä toivomusta olen kunnioittanut.

Pohdin koko tutkimusprosessin ajan, oliko minulla joitakin avaininformantteja. Kaikkien haastateltavien ääni kuuluu tutkimuksen tulosten esittelyssä. Haastateltavien joukosta nousi kuitenkin esiin joitakin henkilöitä, joita voitaisiin pitää tutkimukseni kannalta avain- tai vaikuttajainformantteina. He olivat pohtineet syvällisesti näkövammaisen työntekijän asemaa työelämässä ja yhteiskunnassa. Vaikka he puhuivat omista yksilöllisistä kokemuksistaan, he esittivät myös monia tulkintoja näkövammaisten tilanteesta yleisesti.

Oma 24 ammattilaisen tutkimusaineistoni on varsin edustava näyte asiantuntija-ammateissa toimivista näkövammaisista. Näkövammarekisterin perusteella 83 sokeaa henkilöä työskentelee täystyöllisinä asiantuntija-ammateissa (Ojamo 2005, 101). Tosin näkövammarekisterissä on vain osa Suomen näkövammaisista.

B. Monimuotoisuusvaikuttajien haastattelut

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa syntyi ajatus haastatella henkilöitä, jotka työtehtävissään edistävät monimuotoisuuden toteutumista esimerkiksi yritysten yhteiskuntavastuukysymysten ja ammattiyhdistys- tai vammaisliikkeen parissa. Nimesin nämä viisi haastateltavaa monimuotoisuusvaikuttajiksi. Haastateltavista kaksi työskenteli järjestöissä, kaksi yrityksissä ja yksi ammattiyhdistysliikkeessä. Kaksi heistä oli itse vammaisia. Monimuotoisuusvaikuttajien haastattelut olen tehnyt heidän työpaikoillaan. Näiden haastattelujen avulla sain kuvaa monimuotoisuusajattelun leviämisestä suomalaisessa työelämässä (liite 2: Monimuotoisuusvaikuttajien haastattelut). Monimuotoisuusvaikuttajien haastattelut ajoittuivat tasaisesti vuosien 2003–2005 välille.

2) Näkövammaisia työelämässä kuvaava täydentävä artikkeliaineisto

Olen koonnut tutkimukseni tausta-aineistoksi näkövammaisten työntekoa kuvaavia artikkeleita. Olen systemaattisesti seurannut *Journal of Visual Impairment & Blindness* sekä Näkövammaisten *Airut*⁴⁷ -julkaisuja, mutta aineistoon kuuluu myös joitakin artikkeleja sanomalehdistä ja yleisaikakauslehdistä. Artikkeliaineistoon kuuluu 14 yksittäisiä näkövammaisia työntekijöitä kuvaavaa artikkelia, yhteensä 41 sivua. Tutkimukseni taustaksi halusin mahdollisimman tuoretta aineistoa, joten artikkelit olivat pääosin vuosilta

2003–2005, ja niissä on mukana monia eri ammatteja. Suurin ryhmä on yrittäjät. Artikkelien informaatioarvo tutkimukseni näkökulmasta vaihteli huomattavasti. Joissakin on käsitelty yksityiskohtaisemmin henkilön työuraa ja työkäytäntöjä, toisissa artikkeleissa nämä asiat jäävät vain muutaman lauseen varaan.

Kaikki lehtiaineistossa haastatellut henkilöt ovat esiintyneet artikkeleissa omilla nimillään. Kun olen viitannut heidän näkemyksiinsä, en ole kuitenkaan käyttänyt heidän nimiään, vaan lähdeviitteessä käytän artikkelin kirjoittajan nimeä.

3) Tilastoaineisto

Näkövammaisten Keskusliitto on tuottanut 1980-luvulta⁴⁸ lähtien näkövammarekisterin pohjalta tilastollista perustietoa näkövammoista ja näkövammaisten sosio-ekonomisesta asemasta ja ammattijakautumasta. Näkövammarekisterissä on tiedot noin 36 000 näkövammaisesta, joista 31.12.2006 elossa oli 15 892 henkilöä (Ojamo, 2007, 9). Tilastokeskuksen ylläpitämän väestölaskennan tietokannan ja näkövammarekisterin aineistoja yhdistämällä on tähän mennessä ajettu kolme kertaa tiedot näkövammaisten sosio-ekonomisesta asemasta ja yleisimmistä ammateista (vuonna 1985⁴⁹, vuonna 1995 ja vuonna 2000). Tilastollisen aineiston perustana toimivat vuosien 1985, 1995 ja 2000 koulutus- ja työllistymistiedot sekä ammatti- ja tulojakaumaa koskevat tiedot. Näkövammarekisterin työllisyys- ja ammattijakaumia koskevien tietojen ongelmana on se, että sitä kautta ei voi saada tietoja eläkkeellä olevien, mutta osa-aikaisesti työskentelevien näkövammaisten ammateista. Työlliseksi lasketaan henkilöt, joiden palkka on suurempi kuin eläke. Näin ollen tilastojen ulkopuolelle jää se hyvin merkittävä osa nä-

47. Näkövammaisten Airut on Näkövammaisten Keskusliiton julkaisu, jonka levikki on (mustavalkoisena, pisteillä, äänitteenä ja elektronisessa muodossa) yhteensä vajaat 11 000. Näkövammaisilla on useita muitakin julkaisuja liittyen mm. lasten ja nuorten asioihin tai kulttuurikysymyksiin, mutta Airut yleisjulkaisuna oli tutkimukseni kannalta relevantein.

48. Ensimmäisen raportin otsikko oli "Näkövammarekisteri. Tulostus 1/83". Seuraavana vuonna alkoi vuositilastojen tuotanto, raportit otsikoitiin "Vuositilastot 1984". Näitä julkaistiin vuoteen 1990 saakka, minkä jälkeen ilmestyi ensimmäinen vuosikirja.

49. Osa tiedoista on vuodelta 1988.

kövammaisista, jotka työskentelevät osa-aikaisesti, mutta joiden tulot jäävät pienemmiksi kuin eläke.

Tutkija Matti Ojamo ajoi vuonna 2004 tutkimustani⁵⁰ varten tarkentavia lisätilastoja näkövammaisten ammasteista, tutkinnoista sekä tulotasosta, ja sain luvat julkaista nämä tilastot väitöskirjassani. Tutkimukseni kannalta oleellista oli selvittää sitä, mitä tutkintoja näkövammaiset ovat suorittaneet vammautumisen jälkeen. Koska oma aineistoni painottuu sokeisiin, olen lisäksi tarkastellut Ojamon tekemien ajojen pohjalta joitakin ammattialoja siten, että tilastoissa on eroteltu heikkonäköiset ja sokeat. Koska tutkimukseni on pääosin kvalitatiivinen, katsoin tarpeelliseksi käyttää kvantitatiivista aineistoa täydentämään tutkimukseni tuottamaa kuvaa.

5.3. Analyysi ja tulkinta

Haastatteluteemat

Teemahaastattelussa käydään kunkin haastateltavan kanssa läpi samat aihepiirit, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11). Haastatteluteemojen muotoutumiseen vaikutti sekä yleinen kokemukseni vähemmistötyöstä että spesifi kokemus näkövammaisten kanssa työskentelystä.

Ensimmäisissä teemoissa – koulunkäynti ja opiskelu sekä työllistyminen – oli biografinen ja osin narratiivinen ote, ja niiden avulla valottui kuva eri vuosikymmeninä opiskelleiden ja työllistyneiden näkövammaisten kokemuksesta. Täten tutkimuksellani on yhteyttä myös vammaisuuden subjektiivisten kokemuksellisten ulottuvuuksien tutkimiseen (Haarni 2006). Monimuotoisen työelämän esteitä ja edellytyksiä selvitin kysymällä työurasta sekä näkövammaisen asemasta työyhteisössä. Kartoitin myös konkreettisia työkäytäntöjä ja näkövammaisen aiheuttamia haittoja ja mahdollisia etuja työtehtävien hoitamisessa. Laajentaakseni perspektiiviä käsitteimme aiemmin tienraivaajina ja esikuvina toimineita näkövammaisia sekä visioita näkövam-

50. Suuri osa näistä tilastoista on julkaistu myös Ojamon uusimmissa teoksissa (esimerkiksi Ojamo 2005).

maisille avautuvista uusista ammattialoista. Lopetin haastattelut kokoavalla kysymyksellä siitä, miten näkövammaisten työllistymistä voisi parantaa.

Kysymys esikuvista tuli mukaan haastattelurunkoon siksi, että yksi ensimmäisistä haastateltavista toi esiin sen, että näkövammaisten joukossa oli aina ollut edelläkävijöitä, ”yksittäisiä tähtiä”, jotka ovat toimineet esikuvina muille. Alkuperäisistä teema-alueista suhtauduin epäilevimmin siihen, miten kysymys näkövammaisuudesta etuna tai brändinä toimisi. Kysyin kuitenkin sitä, voisiko sokeus olla etu joissakin työtehtävissä. Tutkimuksen alkuvaiheessa esitin kysymyksen muodossa ”Voiko pimeys olla brändi?”. Carrollin (1961) luettuani päätin jättää sanan pimeys pois ja muutin kysymystä kuulumaan seuraavasti: onko joitakin työtehtäviä, joissa näkövammaisuus voi olla etu. Tämä oli teema, jonka jätin välillä pois, jos katsoin, että se ei sopinut haastattelutilanteeseen.

Tutkimuksenteon alkuvaiheessa kiinnostuksen kohteenani olivat erityisesti näkövammaisten työllistyminen nyt ja tulevaisuudessa, asema työyhteisössä ja työkäytännöt. Koulutuksellisen integraation merkitys nousi kuitenkin työllistymisen ja työkäytäntöjen lisäksi tutkimuksen yhdeksi pääteemaksi. Yllä mainittujen aihealueiden lisäksi läpäisevänä teemana oli tietotekniikan ja apuvälineiden kehitys, joka liittyi koulunkäyntiin, opiskeluun ja ennen kaikkea työtehtävien hoitoon. Samoin koulutukseen ja työelämään liittyviksi tärkeiksi teemoiksi nousivat avustajan käyttö sekä liikkuminen ja kuljetuspalvelut. Osa haastateltavista otti itse esiin näkövammaiskulttuurin merkityksen.

Näkövammarekisterin tietojen perusteella näkövammaisten keskitulo on huomattavasti alhaisempi kuin muun väestön. Ehkä tietty hienotunteisuus esti minua kysymästä haastaltavien tyytyväisyyttä palkkatasoonsa. Toisaalta kun osa haastateltavista oli hyvissä asemissa vakituisissa viroissa, palkkakysymys ei tuntunut niin aktueellilta. Näkövammaisten kokonaistuloissa⁵¹ on usein mukana vammaistuki tai eläke, ja toisaalta vammaisuus aiheuttaa myös erityisiä menoja, joten palkka ei aina kerro koko taloudellista tilannetta.

51. Tuoreen tutkimuksen mukaan vammaiset palkansaajat ansaitsevat suhteellisen hyvin, eikä ero kaikkiin palkansaajiin ole kovin suuri palkkatulojen mediaanilla mitattuna (Linnankangas ym. 2006, 62).

Valtaosa vammaisia koskevasta tiedosta esitetään sukupuolineutraalisti (Haarni 2006, 27). Haastateltavista naisia oli 15 ja miehiä 9. Akateemisten näkövammaisten suhteellisen pienen lukumäärän vuoksi olen häivyttänyt sukupuolen haastateltavia koskevista koodeista. Marjo-Riitta Reinikaisen (2007) väitöstutkimuksen mukaan vammaiseen mieheen ja naiseen suhtaudutaan eri tavalla. Mies kuvataan usein oletettujen positiivisten ominaisuuksiensa, kykyjensä ja saavutustensa kautta, kun taas vammaisen nainen kuvataan pikemminkin menetystensä ja puutteidensa kautta. Sukupuolen merkitys ei noussut omassa tutkimuksessani juurikaan esiin, joskin itse kriittisesti voi myös kysyä, olisiko se noussut, jos olisin antanut tälle teemalle tarpeeksi tilaa.

Monimuotoisuusvaikuttajien haastatteluissa käsiteltävät teemat olivat työelämän muutokset ja niiden vaikutus erityisryhmien työllistymiseen, yritysten yhteiskunnallinen vastuu, yritysten mahdollisuudet ja tarvittavat tukitoimet osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseen, kokemukset erityisryhmiin kuuluvista työntekijöistä sekä Euroopan yhteisön ja ammattiyhdistysliikkeen monimuotoisuuspolitiikka. Tämän lisäksi kävin heidän kanssaan terminologista keskustelua monimuotoisuus-käsitteestä. Erityisesti viimeksi mainittu teema rikastui huomattavasti näiden haastattelujen pohjalta ja auttoi monimuotoisuuden käsitteellistämässä erityisesti yhteisötason tekijöiden kuten ammattiyhdistysliikkeen ja yritysten roolin suhteen.

Matti Hyvärisen ja Varpu Löyttyniemen (2005, 203) mukaan viime vuosien haastattelututkimuksen metodista keskustelua luonnehtii pyrkimys hylätä ajatus yksiselitteisestä haastattelun metodista. Haastattelu-teemat kehittyivät ja kypsyivät haastattelujen kuluessa. Haastateltavat olivat hyvin näkemyksellisiä ja verbaalisesti lahjakkaita ihmisiä. Monet heistä työskentelivät vaativissa ihmishuoldeammateissa, ja heidän mielipiteensä olivat punnittuja. Aineistoni on tiivis, haastateltavat olivat asiantuntijoita, jotka olivat tottuneet ilmaisemaan näkemyksensä ytimekkäästi. Hyvin harvan kohdalla jouduin käyttämään niin sanottua kerronnallista kutsua (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 216) houkutellakseni haastateltavaa kertomaan näkemyksiään. Tieto kumuloitui koko ajan ja teemat rikastuivat haastattelujen määrän kasvaessa.

Haastattelutilanteessa toimin toisinaan ajatuksien välittäjänä eri haastateltavien välillä. Kun yksi haastateltava sanoi jotakin mielenkiintoista, välitin tä-

män ajatuksen seuraavalle haastateltavalle ja testasin edellisen haastateltavan ajatuksia uudella haastateltavalla. Tätä kautta haastatteluihin syntyi joitakin uusia teemoja, kuten nuorten näkövammaisten tilanne. Haastateltavien välille syntyi haastattelijan välityksellä ketjumaista vuoropuhelua. Tämä on ollut aineiston sisäistä kommunikaatiota, samalla kun oma roolini aineiston luomisessa on näin lisääntynyt. Voidaan arvioida, että joissakin tapauksissa haastateltavien näkemykset ovat haastattelun kuluessa kiteytyneet. Hyvärisen ja Löyttyniemen (2005, 220, 222) sanoin itsensä kertominen on aina myös itsensä uudelleen näkemistä ja tuottamista. Olen joidenkin teemojen kohdalla käyttänyt myös hieman yhdessä kertomista eli vuoropuheluna etenevää haastattelua.

Aineiston käsittely ja analyysi

Tutkimuksen yksi tärkeä vaihe on se, kun tutkija ensimmäistä kertaa käsittelee – lukee, kuuntelee ja tiivistää aineistoaan – ja samalla intuitiivisesti alkaa jäsenellä aineistoa (Ehrnrooth 1998, 34). Koska litteroin itse haastatteluni, alkoivat teemat alustavasti hahmottua jo tässä vaiheessa. Mitä enemmän aineistoa analysoidaan vuorovaikutuksena, sitä tärkeämpää on litteroinnin tarkkuus (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 16). Tavoitteeni ei kuitenkaan ollut analysoida haastattelua puhe- ja vuorovaikutustilanteena, mutta jotta tavoittaisin mahdollisimman tarkasti haastateltavien puheen eri vivahteet, kuuntelin analyysivaiheessa haastattelunauhaukset uudestaan. Litteroin haastattelut siten, että kirjoitin haastateltavien puheenvuorot. Omat kysymykseni kirjasin sulkeisiin lähinnä yhdellä kahdella sanalla. Tunnistettavuuden välttämiseksi poistin sitaateista murreilmaisut. Lisäksi jätin *tota-*, *niinku-*tyyppiset ilmaisut pois. Yksi haastateltavista nimenomaan toivoi, että hänen sitaateistaan poistettaisiin tämänkaltaiset välisanat, ja toimin näin myös muiden osalta.

Aloitin analysoinnin koodaamalla aineistosta ensimmäisenä esiin nousevia teemoja:

koulu- ja opiskelukokemukset, avustajapalvelut, opiskelutekniikat, työllistyminen, työkäytännöt, työtehtävien muutokset, urakehitys, näkövammaisen asema työyhteisössä, syrjintäkokemukset, tulotaso, näkövammaisammattit, työn merkitys, työelämän muutokset, monimuotoisuus, näkövammaisuus etuna, visiot uusista ammattialoista, tieto-

tekniikan kehitys ja apuvälineet, kuntoutuminen, kokemukset Kelasta, etujärjestötoiminta, vammaisten oikeudet, näkövammaiskulttuuri, näkövammaisten nuorten tilanne, yrittäjäyys, yritysten yhteiskunnallinen vastuu, liikkuminen, opaskoira, maailman visualisoituminen, tienraivaajat, kirkkaat tähdet ja vertaistuki.

Tulkinnan voidaan sanoa olevan väittämä, joka tuo esiin ja tekee näkyväksi ehkä aiemmin kätketyt asiat (Berndtsson 2001, 123). Aloitin haastattelujen analysoinnin jo suhteellisen varhaisessa vaiheessa ja kirjoitin ensimmäisen raakaversioon tuloksista tehtyäni vasta vähän yli puolet haastatteluista. Etsin aineistostani vastausta kysymykseen työelämän monimuotoisuudesta, sen esteistä ja edellytyksistä. Tutkimusmenetelmäni voisi luonnehtia prosessinomaiseksi tiedon tuottamiseksi. Samanaikaisesti kun tein haastatteluja, seurasin alan kansainvälistä tutkimusta ja sain siitä näistä tutkimuksista virikkeitä omaan analyysiini.

Olen käyttänyt aineistolähtöistä laadullista analyysia. Robert K. Yin (1994, 16) tuo esiin sen paradoksaalisen seikan, että mitä pehmeämpi menetelmä, sitä kovempaa työtä se vaatii. Alasuutarin (1999, 84) mukaan kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista sen ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus. Raakahavainnot tulisi yhdistää metahavainnoiksi, sillä jos keskittyy tutkimusaineiston loputtomaan moniaineksisuuteen, ei lopulta saa mitään otetta ilmiöstä. Jari Ehrnrooth (1998, 31, 38) toteaaakin, että kvalitatiivisen aineiston käsittelyssä oleellista on aineiston tiivistäminen ja turhan aineiston poistaminen, sillä tutkijalla voi olla vastassa laadullisen aineiston runsauden sarvi. Olen kokenut tämän aineistoni analysoinnin keskeiseksi ongelmaksi, koska haastatteluaineisto on rikas ja sivujuonteiden karsiminen on ollut tuskaa. Aineistosta nousi kuitenkin useimpien teemojen osalta haastateltavien samansuuntaista kokemuksetymää, joka mahdollisti aineiston jäsentämisen ja yksittäisten kokemusten siirtämisen yleisemmälle tasolle.

Yinin (1994, 21–23) tapaustutkimusta käsittelevässä perusteoksessa todetaan, että tapaustutkimuksen kohde on usein yksilö, mutta se voi olla myös esimerkiksi asuinalue, organisaation muutos tai jonkin prosessin toteuttaminen. Omassa tutkimuksessani tarkastelen näkövammaisten työprosesseja tietyillä ammattialoilla, joilla saattaa toimia vain yksi tai muutama näkövammaisen asiantuntija, ja täten sovelsin jossakin määrin tapaustutkimuksellisia

ta menetelmää. Tutkimuskysymyksen muotoilussa käytetään kysymyssanoja *kuka, mitä, missä, kuinka ja miksi*, joista tapaustutkimuksen avulla vastaan yleisimmin kysymyksiin *miksi ja kuinka*. (Yin 1994, 5, 21). Työkäytäntöjä koskevassa osuudessa pyrin vastaamaan kysymykseen *kuinka* eli miten näkövammaiset ammattilaiset, erityisesti opettajat ja kouluttajat, hoitavat työtehtäviään, eli teen näkövammaisen opettajan ja kouluttajan ammattiprofilointia. Tapaustutkimuksia voidaan kritisoida kysymällä, miten yhden tapauksen avulla voi tehdä yleistyksiä. Yin (1994, 29–31) korostaa sitä, että tapaustutkimusten taustalla täytyy olla esimerkiksi yksilöä, ryhmää, organisaatiota tai yhteiskuntaa koskeva teoria, jota vasten tuloksia yleistetään. Näkövammaisten työkäytäntöjä selittäväksi ja yhdistäväksi tekijäksi kehitin uuskäsitteen *monitapainen työnteke*. Yksittäisiä ammattikuvauksia analysoimalla on mahdollista löytää ammattikäytäntöjen yhteisiä piirteitä.

Olen käyttänyt runsaasti aineistonäytteitä, jotta haastateltavien näkemykset tulisivat esiin riittävän autenttisinä. Tämä on erityisen tärkeää kun tutkitaan pieniä vähemmistöjä, joiden näkemykset eivät juuri saa sijaa julkisuudessa. Tutkimuksessa pitää etsiä keinoja, joilla myös ”äänettömien” kokemukset saataisiin kuuluviin; äänettömillä tarkoitetaan ryhmiä, joilla ei ole riittävä voimaa tai sopivia keinoja saada ääntään kuuluviin (Aaltonen 2005, 187). Vaikka haastattelemani asiantuntijat eivät yksilöinä olleet ”äänettömiä”, ei näkövammaisten työmarkkina-asema vahvasta etujärjestötoiminnasta huolimatta ole saanut riittävästi huomiota.

Laadullisen tutkimuksen tekijä kirjoittaa tutkimastaan maailmasta aina tietyn version (Jokinen & Juhila 2005, 298). Oma versioni ja teoreettinen lähtökohtani korostaa monimuotoisuutta myönteisenä tekijänä ja tuo esiin haastateltavien voimavaroja. Toisenlaisella kysymyksenasettelulla olisi kuva voinut muodostua ongelmakeskeisemmäksi.

Kirjoitettuani työni ensimmäiset raakaversiot jäin joksikin aikaa paikoilleni, eikä analyysi edennyt tulkintaan. Jäin muutamaksi vuodeksi aineistoni vangiksi enkä halunnut luopua haastateltavien hyvin ilmaisuvoimaisista aineistonäytteistä, joista osa oli kuin pieniä aforismeja. Vasta sitomalla esteettömyys-käsitteet monimuotoisuutta jäsentäväksi reunaehdoiksi aineistoni ryhtyi hahmottumaan uudella tavalla ja tätä kautta löysin oleellisia näkökulmia monimuotoisuuden toteutumisesta.

6. Koulutuksen muutokset ja laajeneva ammattivalikoima

6.1. Perusopetus

Tutkimuksen haastateltavilla oli kokemusta sekä erityisoppilaitoksista että integroidusta opetuksesta. Haastateltavat jakaantuivat koulukokemustensa perusteella pääasiassa neljään ryhmään:

- 1) vanhoista sokeainkoulusta (Kuopio, Helsinki) oppikouluun siirtyneet
- 2) Jyväskylän näkövammaisten koulun kautta peruskoulun yleisopetukseen siirtyneet
- 3) integroidusti opiskelleet, jotka olivat käyneet tukijaksoilla Jyväskylän koulussa sekä
- 4) aikuisiällä sokeutuneet, jotka olivat opiskelleet näkevinä ja tulleet näkövammaisopetuksen piiriin vasta hankkiessaan uutta ammattia.

Vanhoissa sokeainkoulussa opiskelleet erottuivat omaksi ryhmäkseen.

Haluaisin tästä sokeainkoulukulttuurista sanoa kaksi asiaa... yhtäältä se on ollut aika kauhea paikka ja sinne kouluun joutuminen on ollut jonkinasteinen trauma, koska siellä laitosympäristö ja laitostuminen on ollut niin voimakasta. Toiset on pärjännyt ja toiset kokeneet hankalaksi ja ollut koulukiusaamista⁵² ja se on kiistaton tosiasia, sitä ei pidä kaunistella. Mutta sitten on toinen puoli, että siellä kyllä opittiin sellaisia taitoja... itsenäistä selviytymistä, porukassa pärjäämistä, eri asioiden tekemistä ja osattiin kiinnittää huomiota sellaisiin puoliin, joita pitäisi kehittää. (sytymäsokea/50)

Tämä haastateltava painotti sitä, että aikoinaan köyhille maaseudun näkövammaisille sokeainkoulut olivat portti avaraan maailmaan. Hän mainitsi kuitenkin sen, että sodan jälkeen "sokkolakulttuuri" jäi jälkeen muusta yh-

52. Myös Ahposen (2008, 80) vammaisia nuoria koskevan tutkimuksen mukaan kiusaamista esiintyy erityisoppilaitoksissa.

teiskunnasta, kun kouluissa ei seurattu moderneja opetusmenetelmiä, vaan mentaliteetti jäi 1930-luvulle.

Haastateltavat kertoivat, että muutto kotoa sisäoppilaitokseen jo seitsemänvuotiaana itsenäisti, mutta tämänikäiselle lapselle pitkät erot vanhemmista ja sisaruksista olivat vaikeita. Sisäoppilaitoksessa opiskelu vaikutti siihen, että kotona oli eri asemassa kuin muut, kun seitsemänvuotiaasta murrosikään asti oli erossa perheestä. Kotipaikkakunnalle jäivät perheen lisäksi kaverit, ja lapselle muodostui aivan erilainen lapsuus ja nuoruus kuin jos hän olisi jäänyt käymään koulua kodin läheisyyteen.

Siinä vaiheessa kun ihminen erotetaan kotiympäristöstään, niin kyllä minä ainakin ikävöin alkuvaiheessa aika paljonkin ja se mitä jäin kaipaamaan, ainakin alkuvaiheessa oli se, että omalta paikkakunnalta ei muodostunut kaverisuhteita, ne joutu rakentamaan, missä määrin rakensi, sitten uudestaan myöhemmin. (syntymäsokea/60)

Toisaalta kaikki haastateltavat eivät kärsineet sisäoppilaitoselämästä. Yksi totesi, että lapsena hänellä oli aluksi ikävä kotiin, mutta parin vuoden jälkeen kouluun meno ei tuntunut enää hankalalta, koska hän oli saanut koulussa paljon ystäviä. Lapsi oli kodin lisäksi sosiaalistunut sisäoppilaitokseen, ja tärkeät ihmissuhteet olivat siellä. Minna Luukkaisen (2008, 112) väitöskirjassa korostui myös koulujen rooli kuurojen lasten keskinäisten ystävyysuhteiden rakentumispaikkana.

Kuopion sokeainkoululta oli mahdollisuus käydä oppikoulussa siten, että opiskelija asui sokeainkoululla ja sai sieltä tarvittavia tukipalveluita. Eräs haastateltava kertoi, kuinka Kuopion rehtori oli ollut Aslak-stipendiaattina Amerikassa vuosina 1951–1952. Opintomatka oli koulutuksellisen integraation⁵³ kannalta merkittävä, sillä Yhdysvalloista saamiensa vaikutteiden perusteella rehtori ryhtyi tukemaan näkövammaisten oppikouluun menoa. Kolme muutakin haastateltavaa kertoi, kuinka jollakin yksittäisellä opettajalla oli ollut suuri merkitys koulunkäynnin tukemisessa ja opintojen suorittamisessa. Erään koulun rehtorin opiskelijatoveri oli rintamalla sokeutu-

53. Käytän käsitettä integraatio enkä inklusio, koska integraatio-termiä käytettiin näkövammaisten siirtyessä erityisopetuksesta yleisopetukseen.

nut, ja tämä oli osaltaan vaikuttanut siihen, että rehtori tunsu myötätuntoa näkövammaista hakijaa kohtaan ja hänet hyväksyttiin tähän oppikouluun. Toisen haastateltavan lukio-opinnoissa Jyväskylän näkövammaisten koulun opettajan vapaaehtoisella tuella oli suuri merkitys. Kolmannen kohdalla lukioaikaisen opettajan tuki jatkui vielä yliopisto-opintoihin asti, kun eläkkeelle jäänyt kielten opettaja ja hänen miehensä toimivat lukuapuna tälle opiskelijalle.

Vähemmistöryhmän ollessa kyseessä keskeisillä vaikuttajilla kuten rehtoreilla on suuri merkitys uudistusten läpiviennissä ja opintojen tukemisessa. Toisaalta he voivat olla jarruttamassakin nuoren opiskelu-uraa. Kaikki oppikouluun haluavat eivät päässeet pyrkimään sinne. Seuraavassa yhden haastateltavan vastaus siihen, olisiko hän halunnut pyrkiä oppikouluun.

Kyllä, mutta minä en päässyt pyrkimään. Sieltä ei päästetty pyrkimään kun valikoituja yksilöitä. Mitenkäs se sanoi se johtajaopettaja⁵⁴ silloin, että sinun pitää kasvaa puoli metriä pituutta ja järkikin saisi kasvaa puoli metriä... Kyllä, se suututtaa vieläkin, koska johtajaopettaja pystyi päättämään yksin tällaisen asian, kun taas mun luokanopettaja sanoi, että ehdottomasti sinun olisi pitänyt päästä... Minä kannoin hänelle kaunaa siitä niin kauan kun hän eli, enkä suinkaan sitä peitellyt. (lapsuudessa sokeutunut/50)

Sama haastateltava kertoi, että muutamaa muutakin oppilasta estettiin pyrkimästä oppikouluun. Näiden koulutoverien vanhemmat kuitenkin ottivat lapsensa pois sokeainkoulusta, ja tämän jälkeen he pääsivät opiskelemaan oppikouluun. Kyseinen haastateltava jäi sokeainkouluuun, mutta suoritti myöhemmin ylioppilastutkinnon työn ohella iltalukiossa. Helena Ahposen (2008, 75) väitöskirjassa on kuvaus tapauksesta, jossa koulun rehtori käytti koululaitokselle legitimoitua valtaa oppilaan siirtämisestä erityisopetukseen estämällä liikuntavammaisen nuoren pääsyn tavalliseen peruskouluun. Saloviidan (2006, 135) mukaan yksi erityisopetuksen tarpeen käsitteeseen sisältyvä retorinen keino on "vallananastus"⁵⁵ eli erityisopetuksen tarve on ulkopuolisen henkilön määrittämä. Tämä käsite soveltuu hyvin yllä kuvattuun

54. Kyseessä oli sijaisopettaja, varsinainen rehtori toimi tällöin kansanedustajana.

55. Muut ovat esineellistäminen, kätkeminen ja oikeuttaminen (Saloviita 2006, 135).

tapaukseen, jossa valta päättää oppikouluun menosta siirrettiin pois asianomaiselta koululaiselta ja hänen perheeltään.

Yksi ensimmäisistä akateemisista näkövammaisista jätti 1950-luvulla käsi-työopintonsa kesken Näkövammaisten ammattikoulussa ja lähti kahden muun sokean ystävänsä kanssa tiedustelemaan mahdollisuutta suorittaa keskikoulu iltaopintoina. Rehtori oli tällöin vastannut, että he ottavat opiskelijoiksi vain sellaisia, joilla on menestymisen mahdollisuudet. Yksittäisellä henkilöllä oli valta päättää, pääsevätkö näkövammaiset nuoret opiskelemaan. Tämän koulun ovet sulkeutuivat, mutta seuraava koulu otti heidät vastaan, ja he suorittivat ensin keskikoulun ja sitten ylioppilas- ja korkeakoulututkinnot. Nämä nuoret miehet olivat vahvoja toimijoita, jotka eivät halunneet jäädä näkövammaisten perinteisiin ammatteihin, vaan lähtivät etsimään uusia opiskelumahdollisuuksia.

Ja se, että me silloin [1950-luvulla] lähdimme tuolle linjalle, siinä oli hyvin ratkaiseva seikka se, että äänikirja oli silloin tullut maailmalle... Silloin tässä keskikouluvaiheessa meillä oli Solmu Nyströmin saksan oppikirja, yksi ainoa pistekirja, jota me vuoronperään luimme... ja olimme ruotsin kielen peruskurssin suorittaneet kirjekurssina... meillä oli Kuopion koulun ajoilta vahva kymmensormijärjestelmän hallinta ja omat matkakirjoituskoneet, että se meni keikkuen, sanotaanko näin. (lapsuudessa sokeutunut/30).

Ennakkoluuloja esiintyi vielä 1970-luvulla. Yhdelle iltaoppikouluun pyrkivälle haastateltavalle sekä hänen ystävälleen sanottiin, että voitte kyllä tulla tänne opiskelemaan, mutta tenttiä ette saa, koska kirjoituskoneella vastaaminen aiheuttaisi liikaa meteliä. Nuoret eivät antaneet periksi ja he pääsivät opiskelemaan kyseiseen oppilaitokseen. Nämä esimerkit osoittavat, millaisia asenteellisia esteitä näkövammaiset nuoret kohtasivat, kun he halusivat saada korkeampaa koulutusta.

Kuotola (1989, 2) jaotteli yhdessä viimeisimmistä kirjoituksistaan suomalaisia elämäkertatutkimusta mukailleen näkövammaiset viiteen eri sukupolveen; 1960-luvulla syntyneitä hän kutsui integraatiosukupolveksi. Siirtyminen erityiskoulusta yleisopetukseen oli näkövammaisten koulutuksellisen tasa-arvon kannalta erittäin keskeinen asia. Yksi nuorimmista haastateltavista oli käynyt Jyväskylän koulua murrosvaiheessa, jolloin koulu oli muuttumassa näkövam-

maisten oppilaitoksesta monivammaisten näkövammaisten oppilaitokseksi. Hän kertoi, että hänen ollessaan yhdeksännellä luokalla koulussa oli enää kaksi nuorta, joilla oli vain pelkkä näkövamma, ja hän oli näistä toinen. Koska koulukaverit olivat eri tavalla monivammaisia, haastateltava koki, että opetuksen tasoa oli pakko laskea ja hän jäi jälkeen ikätovereidensa osaamisesta. Osin tämän ja osin kotipaikkakunnan koululaitoksen asenteen vuoksi – hänet olisi sijoitettu apukouluun – integrointi yleisopetukseen kotipaikkakunnalla ei onnistunut. Hän totesi realistisesti viitaten huonoon vieraiden kielten taitoonsa:

Se oli vähän hankalaa mun kannalta, jollain lailla se seuraa mun perässä loppuelämän. (lapsuudessa sokeutunut/70)

Haastateltavat painottivatkin sitä, että näkövammaisten kohdalla on ensiarvoisen tärkeää se, että koulutus on korkeatasoista, koska vain koulutuksen kautta voi työllistyä. Erityisoppilaitoksissa ei haastateltavien mukaan missään olosuhteissa saisi tinkiä koulutuksen tasosta.

Mä olen erittäin voimakkaasti integraation kannalla, silloin kun on kysymyksessä normaaliälyinen lapsi. Kaikki mikä on vammaisten "erityis" noin koulutuksessa, niin se on yleensä aina yhtä kuin opetuksen tasollisesti alaspäin. Koska ihan sen takia, että ensinnäkin niissä kouluissa on pienet luokat, joissa on monesti sellaisia lapsia, joilla on myös joitakin oppimisvaikeuksia mukana ja siellä ei ole yläasteella aineenopettajajärjestelmää. (syntymäsokea/60)

Keskusteluissa nousivat esiin myös blindismit. Blindismillä tarkoitetaan sokeiden maneeereja, kuten esimerkiksi silmän painelua tai kehon heijaaamista. 50-luvulla syntyneen haastateltavan mukaan sokeainkoulussa systemaattisesti kiinnitettiin huomiota silmän painamiseen. Hän piti hyvänä sitä, että näin tehtiin, joskin arvosteli moralisoivaa asennetta, jolla silmän painaminen leimattiin hävettäväksi tavaksi. 70-luvulla syntynyt haastateltava kritisoi sitä, että Jyväskylän koulussa blindismeihin ei millään lailla puututtu. Hän totesi, että henkilöstö oli ehkä epävarma⁵⁶ sen suhteen, miten asiaan

56. Oman työkokemukseni perusteella jaan myös sen käsityksen, että näkevät työntekijät kokevat usein epävarmuutta siitä, miten puuttua joihinkin asioihin, joista huomauttamisesta näkövammaisen saattaisi kuitenkin hyötyä.

pitäisi puuttua. Kuitenkin jos blindismeihin ei puututa, voi niistä tulla este muun muassa työllistymiselle. Siirtyminen vanhojen sokeainkoulujen suoraviivaisesta ja joissakin asioissa epäsensitiivisestä kasvatusotteesta vammaista yksilöä kunnioittavaan näkemykseen saattoi alkuvaiheessa vaikuttaa siihen, että puuttuminen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja tapoihin katsottiin loukkaavaksi, vaikkakin nämä tavat voivat vaikeuttaa työelämään pääsyä.

Yleisopetuksessa opiskelua täydensivät näkövammaisten koululla annettavat tukijaksot. Näillä jaksoilla koettiin olevan kaksi tärkeää merkitystä: näkövammaistaitojen vahvistaminen ja vertaistuki. Nykyään näkövammaiset koululaiset voivat saada tukea pistekirjoitukseen ja apuvälineiden käyttöön yleisopetuksessa ollessaan. Aiemmin tukijaksojen merkitys oli näkövammaistaitojen osalta suuri, sillä ilman niitä esimerkiksi pistekirjoitustaito olisi jäänyt heikommaksi. Vertaistuesta saatavaa voimaa kuvaa nuori haastateltava seuraavasti:

Ja sosiaalisesti ne [tukijaksot] oli hyvin hienoja tapaamisia, koska tapasi sen jengin siellä ja sitten oli ihan oikeastikin sellaista vertaistukea, kun ala-asteella puhuttiin, että mitä, kiusaako kaverit ja miten koulureitit on kelläkin ja niin edelleen. (syntymäsokea/80)

Sari Kokon (1999, 2) tapaustutkimus näkövammaisten nuorten sosiaalisesta integraatiosta osoittaa, että kiusaamista tai sosiaalista ulkopuolisuutta esiintyy. Tukijaksot tarjoavat mahdollisuuden vertaistukeen: kiusaamiskokemuksia voi purkaa muiden näkövammaisten nuorten kanssa. Vertaistuen merkitys tuli esiin myös jatko-opinnoissa. Vanhempien näkövammaisten opiskelijoiden arvokas kokemusperäinen tieto-taito tulisi saada uusien opiskelijoiden käyttöön, sillä pidettiin raskaana sitä, että joutuu itse luomaan kaikki kuhunkin opiskelualaan soveltuvat käytännöt.

Valtaosa haastatelluista arvosti Jyväskylän näkövammaisten koulun tukijaksoilla saamia tietoja ja taitoja sekä mahdollisuutta tavata muita näkövammaisia nuoria. Vain kaksi haastateltavista esitti varauksellisia näkemyksiä tukijaksojen hyödyllisyydestä kuten sen, että erityisesti lukioaikana tukijaksojen vuoksi saattoi helposti jäädä jälkeen oman koulun opetuksesta.

Brunnbergin tutkimuksen (2005) mukaan integroitu opetus ei aina edistä sosiaalista integraatiota. Kaksi haastateltavaa käytti käsitettä normaalikaveruus. Toinen heistä koki, että normaalikaveruuden voi saavuttaa parhaiten yleisopetuksessa, toinen taas, että kaveruus syntyy näkövammaisten kavereiden kanssa. Jälkimmäistä kantaa edustava perusteli näkemystään seuraavasti:

Parempi systeemi on, että ensin käy erityiskoulua, että oppii ne kaikki perustaidot kunnolla ja oppii kaverisuhteita ja normaalisti kaikki on tasavertaisia, kun jokainen on enemmän tai vähemmän näkövammainen. Ei tule tällaista eristäytyneisyyden tunnetta tai toisaalta liiallista sääliä ja toisaalta sitä erossa oloa... erityiskoulussa saa sen normaalikaveruuden oppia ja taas valmiudet on hyvät, kun menee yleiseen kouluun, ei tarvi niihin keskittyä. (syntymäsokea/50)

Näissä näkemyksissä esiintyy pohdintaa näkövammaisen ja näkevän välisestä ystävydestä. Näkövammaisten kavereiden kesken voi puhua avoimesti ongelmistaan. Yleisopetuksessa lapsi tai nuori voi yrittää salata näkövammansa, jotta ei joutuisi huomion kohteeksi (Kokko 1999, 49, 77–78). Yhdellä haastatelluista oli etenevä näkövamma, joka vaikeutti koulunkäyntiä peruskoulun yläasteella. Hän kertoi, että olisi tarvinnut apuvälineitä ja lukio jäikin käymättä osin näköongelmien vuoksi. Näkövamman salaaminen voi johtaa alisuoriutumiseen.

Olinko mä neljätoista kun todettiin tää näkövamma, sitt mä jäin kyllä luokalleni, se oli nähtävästi psyykkinen juttu, koulunkäynti lopahti, mutta siinä ei kerinnyt kukaan oikein kunnolla tajutakaan, että jotain vois, siihen aikaan ei ollut... (vaikeasti heikkonäköinen/60)

Avustajapalvelut ovat olennainen tuki näkövammaisten lasten opiskelulle yleisopetuksessa. Teittinen (2000, 111) toteaa tutkimuksessaan liikuntavammaisten erityiskoulusta, että avustajat tekivät tärkeää näkymätöntä työtä kaikkein vaikeavammaisimpien oppilaiden kanssa. Avustajat olivat usein tilapäisissä työsuhteissa. Heidän arvostuksensa oli heikko, ja opettajat myönsivät vasta erikseen kysyttäessä avustajien roolin tärkeyden. Muun henkilökunnan taholta heihin kohdistui outo ”hiljaisuus”. Avustajan pitää osata puuttua tehtäviin, kun on tarve, ja välillä tehdä itsensä näkymättömäksi.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380) tuli voimaan vuonna 1988 ja toimii täten ajallisena merkki-paaluna sille, oliko haastateltavilla ollut opintoavustaja koulussa⁵⁷. Viisikymmentä- ja kuusikymmentäluvulla syntyneet olivat joutuneet pärjäämään pääosin ilman omaa avustajaa. Eräässä pienessä maalaiskoulussa avustaminen oli järjestetty luontevasti järjestäjä-systeemin avulla, jolloin koululaiset olivat kukin vuorollaan viikon näkövammaisen koulukaverinsa avustajana⁵⁸.

Lähes kaikilla integroidusti opiskelleilla tutkimukseen osallistuneilla sokeilla on ollut avustaja koulunkäynnin tukena, ja he olivat tyytyväisiä avustajiinsa. Henkilökohtainen kouluavustaja tekee hyvin monenlaisia töitä. Hän on mukana koulumatkoilla, avustaa ruokailussa, kuljettaa apuvälineitä, avustaa oppimateriaalin saannissa, muokkaa kokeet soveltuvaan muotoon ja toimii oppaana koulun ulkopuolella. (Kokko 2005, 4.)

Käsittelin aiemmin haastateltavien esiintuomaa normaalikaveruuden käsitettä. Vaikuttaako avustajan läsnäolo kaveruuteen luokkakaverien kanssa? Ahponen (2008, 71) tuo väitöskirjassaan esiin erään vammaisen pojan äidin luonnehdinnan avustajasta: tämä on varjo, joka seuraa lasta kaikkialle. Mikäli avustaja tahtomattaan vähentää näkövammaisten nuorten kontakteja muihin opiskelijoihin, sillä saattaa olla merkitystä vuorovaikutustaitojen kehittymisen ja tätä kautta myös työelämässä menestymisen kannalta. Kouluttajana toimiva haastateltava pohti avustajan ja opiskelijan välistä roolia seuraavasti:

Mutta tossa koulutuksessakin näkee ihmisiä, mulla on aina ollut joitakin yläasteen ja ala-asteenkin ihmisiä, joita olen kouluttanut, välillä tuntuu, että ne ihmiset jotenkin elää sen avustajan kautta. (syntymäsokea/60)

57. Tosin yhdellä 1950-luvulla syntyneellä oli lukioaikana osa-aikainen avustaja invalidihuoltolain perusteella.

58. Loijas (1994, 195–196) esittää vammaisia nuoria käsittelevän tutkimuksensa johdopäätöksissä ajatuksen tilannesidonnaisesta avustamisesta. Loijas tuo esiin sen, että avustaja usein tahattomasti eristää työnantajansa eli vammaisen muusta maailmasta. Jos avustaja olisi tilannesidonnainen, olisi sosiaalisella ja yhteiskunnallisella integraatiolla paremmat mahdollisuudet toteutua. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että avustaja löytyisi aina kulloisenkin toimintayhteisön sisältä. Korvausta vastaan avustajina voisivat toimia esimerkiksi työtoverit työpaikalla, koulu- ja opiskelukaverit opiskelutilanteissa, samoja asioita harrastavat ihmiset vapaa-aikana ja naapurit virastoasioissa.

Toinen haastateltava kertoi, että luokkakaverit eivät tulleet samaan pöytään syömään, kun hän istui siellä avustajan kanssa. Avustaja voi helposti muodostua kilveksi näkövammaisen koululaisen ja luokkatovereiden välille. Erään tutkimuksen mukaan on mahdollista, että kun avustaja tarjoaa tukeaan lapsiryhmässä leikkivälle vammaiselle lapselle, avustajasta voi tulla este lapsen osallistumiselle ryhmän leikkiin (Sandberg, Björck-Åkesson & Granlund 2004, 127). Monet haastateltavat totesivat, että he ja heidän vanhempansa ovat kiinnittäneet asiaan erityisesti huomiota. Avustajan ei aina haluttu tulevan mukaan välitunneille, sillä silloin näkövammaisen jäi helposti syrjään. Toisaalta tässäkin asiassa oli yksilöllistä vaihtelua. Eräs haastateltava kertoi, että hän oli aivan tyytyväinen siihen, että oli vain avustajansa kanssa, se riitti tyydyttämään hänen sosiaalisuuden tarpeensa.

Avustajajärjestelmä on tärkeä näkövammaisten lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta lisäävä tekijä. Kuitenkin tarpeellisillakin tukitoimilla on kääntöpuolensa. Huoli nuorten lisääntyvästä uusavuttomuudesta tuli esiin vanhempien haastateltavien kanssa keskustellessa. Tässä on yhden haastateltavan neuvo nuoremmille:

...ja mä olen monelle sanonut, että kyllä sä pärjää ilman avustajaa, et sä pärjää työssäkään, jos sä totut siihen, että sulla on kaikessa aina avustaja, että opettele tuleen toimeen muutenkin, se on mahdollista, mä tiedän sen. (aikuisena sokeutunut/50)

Perusopintoja voi täydentää vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Kosti Nevalainen ("Haluan mennä sellaisena..." 2005, 3) on tutkinut näkövammaisia kansalaisopiston opiskelijoita. Osallistumista hankaloittivat itsenäisen liikumisen vaikeudet, avustajan puuttuminen ja opistojen puutteelliset mahdollisuudet vastata erityisryhmiin kuuluvien poikkeusjärjestelyihin. Helpottavia tekijöitä puolestaan olivat ennakkoyhteydenotot opiston henkilökuntaan, soveltuvien oppimateriaalien saaminen ja aikaisemmat kokemukset integroiduista opiskelu- ja työyhteisöistä. Aiemmin esitelty kuvaus iltaoppikoulun aloittaneista nuorista tukee johtopäätöstä, jonka mukaan näkövammaisten nuorten on helpompi aloittaa opinnot uudessa oppilaitoksessa, jos heillä on näkövammaisia kavereita tukena.

Elina Lehtomäki 2005 (53, 73–75) esittää kasvatustieteen väitöskirjassaan, että suomalaisten kuurojen koulutusmahdollisuuksissa on tapahtunut niin merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana, että on perusteltua puhua kahdesta eri koulutussukupolvesta. Vuosi 1979 oli merkittävä vedenjakaja. Tätä ennen opiskelleita Lehtomäki nimittää yhden vaihtoehdon eli erityisopetuksen sukupolveksi, ja sen jälkeen opiskelleita hän kutsuu useiden vaihtoehtojen sukupolveksi. Näillä ryhmillä on ollut ratkaisevan erilaiset koulutusmahdollisuudet ja sitä kautta hyvin eritasoinen perusasteen jälkeinen koulutus. Tämä jaottelu soveltuu hyvin myös näkövammaisiin.

Tämän tutkimuksen haastateltavat puolsivat vahvasti koulutuksellista integraatiota.

Olen käynyt kaikki kouluasteet tavallisessa koulussa, työmarkkinat edellyttävät, työelämä on tavallinen, ei ole mitään erityisiä työmarkkinoita, mun elämä on ns. tavallista elämää, integroitu koulu antaa ihmissuhdetaitoja. (vaikeasti heikkonäköinen/60)

Koulukokemuksissa korostuvat käsitteet normaalisuus, tavallinen elämä ja tavalliset työmarkkinat. Tavallisuusretoriikka tulee esiin myös kuurojen nuorten kerronnassa heidän korostaessaan kuurona olemisen tavallisuutta tai normaalisuutta (Luukkainen, 2008, 163). Pitkä erityisopetuksen historia on osaltaan ollut vaikuttamassa siihen, että näkövammaisilla on yhteisöllisenä kokemuksena vahva kaipuu normaalisuuteen.

Mutta nyt kolmannella vuosituhannella ei saa asettaa vastakkain periaatteesta integroitua ja erityisopiskelua, sillä kaiken päämäärä pitäisi olla se, että se lopullinen integraatio yhteiskuntaan voisi tapahtua. Inklusio-käsite on hirveen hyvä... , erityisopetuksessa pitäisi aina olla tämä integratiivinen ulottuvuus, että se ei umpioidu joksikin omaksi saarekkeeseen, ja siellä ei synny liikaa tällaista sokkokulttuuria, jatkuva on-line yhteys elävään elämään. (syntymäsokea/50)

Yllä olevassa kommentissa kiteytyy kuitenkin se, että koulutuksen järjestämistapaakin oleellisempaa on se, että aidosti pyritään yhdistämään näkövammaisten ja näkevien maailma.

6.2. Lukio ja yliopisto

Tähän tutkimukseen osallistuneista 20 oli suorittanut lukion ja 16 opiskellut yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Tietosuojaäädösten vuoksi ei ole mahdollista saada tarkkoja tietoja siitä, kuinka paljon näkövammaisia nuoria opiskelee tällä hetkellä lukiossa. Näkövammaisten Keskusliiton selvityksen perusteella lukioissa opiskelisi noin 20–30 näkövammaista nuorta vuosittain (Kokko 2006, 4).

Lukioaika tuntui sujuneen omilta haastateltaviltani hyvin. Myöskään yliopilaskirjoituksiin ei liittynyt erityisiä ongelmia. Kysymykset tulivat pisteillä ja vastaukset kirjoitettiin tavallisella kirjoituskoneella tai tietokoneella. Yksi haastateltava kertoi, että näkövammaiset lukiolaiset ja yliopisto-opiskelijat järjestivät 1960-luvun loppupuolella opintopäiviä ja näillä päivillä perustettiin Sokeain Opiskelijakomitea⁵⁹, jonka pohjalta syntyi Näkövammaiset opiskelijat -yhdistys. Tällä oli merkitystä opiskelijoiden voimaantumiselle.

Tässä oli huomattava se, että tää ei ollut millään lailla ylhäältä päin johdettua... vaan se oli tän joukon itsensä aikaansaama linja ja myöskin sen voimin näitä kirjelmiä ja lausuntoja eri tahoille esitettiin. (lapsuudessa sokeutunut/30)

Yhdistyksen suurimpana saavutuksena oli se, että näkövammaisen abiturientti sai tehtävänsä siinä muodossa, mikä hänelle oli paras eli pisteillä tai isokirjoituksella. Asiaa tulkittiin aluksi niin, että pistekirjoitukselle siirtämisen piti tapahtua niiden kuuden tunnin aikana, jotka oli varattu vastauksiin. 1970-luvun alussa tästä käytännöstä luovuttiin ja pisteytystä ei tehty varsinaisena koeaikana. Nykyään näkövammaiset opiskelijat voivat hakea erityisjärjestelyjä kuten lisäaikaa, erillistä tilaa, apuvälineiden käyttöä, vapautusta puhtaaksikirjoittamisesta tai optisen lomakkeen käytöstä, tehtävien saamista soveltuvassa muodossa ja vieraiden kielten osalta pidennettyjä taukoja kuuntelukokeissa (Kokko 2005, 6).

59. Vuonna 1968 Sokeain opiskelijakomitea edusti 64 sokeaa, joista 39 opiskeli oppikoulussa ja 25 korkeakoulussa (Ruponen 2007, 6). Sokeain opiskelijakomitean aloitteesta saatiin Helsingin yliopiston päärakennukseen näkövammaisten opiskelijoiden oma huone. Sokeain opiskelijakomitea oli ensimmäinen järjestö, joka kiinnitti huomiota yliopistolla esteettömyysasioihin. (Alma mater omnibus 2006, 12).

läkkäin haastateltavista muisteli, että jo viisikymmenluvun puolivälissä sokea henkilö oli opiskellut Helsingin yliopistossa. Haastateltava ei ollut aivan varma, ehtikö kyseinen nuorena kuollut henkilö suorittaa loppututkinnon. Ensimmäinen sokea opiskelija, jonka tutkinto varmuudella tiedetään, suoritti filosofian kandidaatin tutkinnon vuonna 1959. Seuraavalla vuosikymmenellä tutkintoja suoritettiin sitten jo useita.

Kelan rekisterin mukaan 1990-luvun lopussa korkeakouluissa ja yliopistoissa opiskeli 690 vammaista opiskelijaa. Vammaisia korkeakouluopiskelijoita kartoittavan (kysely 21 laitokselle) Hanna-Sofia Poussu-Ollin tutkimuksen mukaan 17 prosenttia vammaisista opiskelijoista oli näkövammaisia. Sosiaalitieteet olivat suosituin pääaine, seuraavaksi suosituimpia olivat oikeustiede ja humanistiset tieteet. (Poussu-Olli 1999, 111.) Näkövammaisten yliopisto-opiskelijoiden määrä on selvästi noussut viime vuosikymmeninä. Vuonna 1975–1976 yliopistoissa ja korkeakouluissa opiskeli 26 näkövammaista opiskelijaa (Kuotola 1976, 91). Poussu-Ollin tutkimuksen mukaan heitä on 1990-luvun lopulla ollut 117. Määrä olisi siten yli nelinkertaistunut kahdeskymmenessä vuodessa.

Olen jaotellut aineistoni pohjalta korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt kolmeen ryhmään sen perusteella, mitä tukea haastateltavat olivat saaneet julkiselta vallalta ja mitä apuvälineitä heillä oli käytössään. Taulukko 4 ei ole kattava esitys kunkin ajanjakson lainsäädännöstä ja myönnettävistä tukipalveluista, vaan perustuu haastateltavien kokemuksiin. Käänteentekevä muutos oli vuonna 1988 voimaan tullut laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380), joka toi mukanaan muun muassa avustaja- ja kuljetuspalvelut sekä mahdollisuudet saada yhä kehittyneempiä tietoteknisiä apuvälineitä.

Taulukko 4. Haastateltujen opiskeluaikaisia kokemuksia julkisen vallan tuesta ja apuvälineistä

Ajankohta	Julkisen vallan tuki	Apuvälineet
1950–1960	Hyvin vähäinen	Kirjoituskone, pistekirjoituskone, taulu ja naskali, äänitteet ⁶⁰
1970–1987	Invalidihuoltuna apuvälineitä Vammaisten opintoneuvoja	Samat kuin yllä, loppuvaiheessa Versa Braille -puolitietokone ja Optacon-lukulaite
1988–2000	Avustaja-, kuljetus- ja apuvälinepalvelut	Moderni tietotekniikka, pistenäyttö, puhesyntetisaattori, skanneri

Ennen vammaispalvelulain voimaantuloa opiskelijat vastasivat silloisten apuvälineiden, lähinnä pistekirjoitus- ja tavallisen kirjoituskoneen, kustannuksista pitkälti itse.

Vanhemmat osti apuvälineet oppikouluaikana, ei silloin ollut mitään [Kelan myöntämiä], mä olen niin vanhaa kalustoa... eikä silloin tietysti tietokoneita ollut, eikä mitään, kokeisiinkin piti vastata niin, että ei yhtään nähnyt mitä kirjoitti, kirjoituskoneella piti tehdä... niin suomen kieli oli paljon parempaa, kun piti pitää tiukkana se keskittyminen siihen, tavallisella koneella, ei silloin käännetty pisteille, sitten ylioppilaskirjoituksissa käännettiin, ne sai tehdä pistekirjoituksella. (syntymäsokea/50)

1970-luvulla ei ollut apuvälineitä, joiden avulla oppilas voisi tarkistaa kirjoittamaansa tekstiä, joten jokainen lause piti miettiä huolellisesti etukäteen. Nuoruudessa hankittu taito kirjoittaa hyvää kieltä on auttanut yllä olevaa haastateltavaa myöhemmin työuralla, sillä nykyisissä työtehtävissään hän kirjoittaa paljon muistioita. Kun kerroin tämän näkemyksen eräällä toiselle

60. Jo 1940-luvun lopulla oli käytössä Polaris-niminen lankamagnetofoni. Nauhuri oli epäkäytännöllinen, se painoi 19 kiloa ja sen teräslanka hyppäsi helposti pois kelalta. (Karvinen 2003, 85.)

samalla vuosikymmenellä syntyneelle haastateltavalle, oli tämä hetken hiljaa, mutta totesi sitten, että nuorena kirjoittaminen ilman tarkistusmahdollisuutta on varmaan auttanut häntäkin kirjoittamaan viimeisteltyä tekstiä, hän ei vain ollut aikaisemmin tullut miettineeksi näiden kahden asian yhteyttä.

Näkövammaisten kirjasto toimitti opiskelijoille materiaalit piste- tai äänikirjamuodossa. Lisäksi kirjasto tuki koulutuksellista integraatiota järjestämällä 1960- ja 1970-luvulla opintotekniikan kursseja nuorille. Yksi 1970-luvulla opiskellut haastateltava toi moneen otteeseen esiin sen, miten loistavaa palvelua hän oli saanut näkövammaisten kirjastosta. Hän kertoi selvittäneensä aina edellisenä keväänä, mitä tenttikirjoja olisi seuraavana lukuvuonna, ja sitten hän ilmoitti ne kirjastoon. Näin kirjastolla oli riittävästi aikaa pisteyttää kirjat valmiiksi. Hän kertoi myös opiskelijajärjestön auttaneen siten, että opiskelijat lukivat avokelanauhoille ja kaseteille tekstejä sokeita opiskelutovereita varten. Vaikka oppimateriaalin saaminen oli sujunut pääosin ongelmattomasti, lukiossa harvinaisempia kirjoja ei aina saanut riittävän nopeasti. Lukiossa käytettävän oppimateriaalin laajuuden vuoksi saattoi oppimateriaalin työstäminen piste- tai äänitemuotoon kestää kauan, ja eräs haastateltava sai esimerkiksi kolmannen vuoden ranskankirjan vasta ylioppilaskirjoitusten jälkeisenä kesänä.

Yliopisto-opintojen sujuvuudelle selvä vedenjakaja oli siinä, oliko opiskeltu ennen pistenäytön, puhesyntetisaattorin ja internetin läpimurtoa vai sen jälkeen. Oikeustiedettä 70-luvulla opiskellut haastateltava kertoi, että lakia tuntemattoman avustajan oli hyvin vaikea tarkistaa esimerkiksi jonkin tietyn pykälän sanamuoto. Näkövammaisen opiskelijan piti äänikirjoja kuuntelemalla opetella laki ulkoa pääpiirteissään, jotta hän pystyi neuvomaan avustajaa etsimään oikean kohdan. Nykyään kaikki lait ovat internetissä ja oikeustieteen opiskelu on huomattavasti helpompaa näkövammaisille.

Yliopistojen tukipalvelut näkövammaisille opiskelijoille saivat kiitosta monilta haastateltavilta. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa on Kynnys ry:n aloitteesta toiminut 1970-luvun puolesta välin lähtien oma opintoneuvoja vammaisille opiskelijoille (Alma mater omnibus 2006, 12).

Kyllähän ihan hirveän hyvin otettiin huomioon, siellä oli tää henkilö, joka toimi vammaisten opintoneuvojana, kaikki kokeet, tentit tehtiin, hän

hankki ne kysymykset ja erillinen tenttientekohuone järjestyi ja tietokoneella oli mahdollisuus tehdä ne tentit ja kyllä melkein, täytyy sanoa, että kyllä sitä joustavuutta oli. (syntymäsokea/70)

Avustajan rooli on yliopistossa vielä vaativampi kuin peruskoulussa. Kieli-taito ja tiedonhankintavalmiudet korostuvat yliopisto-opiskelijan avustajan työssä. Usealla haastateltavalla oli ollut tukityöllistetty avustajana. Yksi haastateltava korosti, että avustajia valittaessa pitäisi sekä avustettavien että avustajien itsensä kannalta selvittää näiden soveltuvuus aina kulloiseenkin työtehtävään. Kyseinen haastateltava oli kamppaillut pitkään asuin-kuntansa kanssa saadakseen itse valita avustajansa myös muista työnha-kijaryhmistä kuin pitkäaikaistyöttömistä. Toinenkin haastateltava kiinnitti huomion siihen ongelmaan, että avustajat olivat tukityöllistettyjä, ja siksi avustajat vaihtuivat useasti. Joillakin aloilla, kuten esimerkiksi musiikkialal-la, avustajan on pakko olla saman alan ihminen, muuten nuottien kirjoitta-minen pistenuoteille ei suju. Erityisesti yliopisto-opiskelijoiden kohdalla se, että joku saman alan opiskelija oli osa-aikaisena avustajana, oli toimiva jär-jestely.

Apuvälineiden myöntämisen suhteen haastateltavien kokemukset Kelan toiminnasta olivat myönteisiä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Yk-si heikkonäköinen haastateltava menetti näkönsä lopullisesti opiskeluaika-naan. Tämä tapahtui heinäkuun alussa ja hän sai toimivat laitteet joulukuus-sa. Haastateltava koki, että Kela oli "vitkutellut" päätöstä. Syyslukukauden hän opiskeli yliopistolla nauhurin, taulun ja pistimen avulla, mutta tämä joh-ti opiskelu-uupumukseen.

Yksi haastateltavista pohdiskeli sitä, miksi joidenkin näkövammaisten opin-not pitkittyvät. Hän arveli, että taustalla olisi pelko työttömyydestä; opiske-lijat ehkä ajattelevat, että on kunniakkaampaa olla opiskelija kuin valmis-tunut työtön. Ahposen väitöskirjassa (2008, 83) tuli esiin, että vaikeavam-maisten nuorten kohdalla koulutus voi johtaakin uuteen koulutukseen, kun työllistyminen ei onnistu. Tähän tutkimukseen osallistuneet olivat työelä-mässä, mutta monen kommentista välittyi huoli niistä näkövammaisista, jotka olivat jääneet tai jäämässä työelämän ulkopuolelle. Haastateltavien joukossa oli vuorottelua työn-teon ja jatko-opintojen välillä. Varsinkin muu-tama epäsäännöllisissä työsuhteissa oleva oli jatko-opiskelija ja opinnot pai-

nottuivat työttömyysjaksoille. Toisaalta tämä osoittaa aktiivisuutta ja joustavan realistista asennetta työmarkkinoiden suhdanteisiin, mutta kertoo myös työllistymisen vaikeuksista.

Haastateltavien yliopisto-opiskeluun liittyvät kokemukset olivat myönteisiä, mikä on osoitus siitä, että yliopistomaailmassa asenteellinen esteettömyys on pitkälti toteutunut. Hyviin kokemuksiin vaikuttivat lisäksi henkilöiden oma neuvokkuus ja sitkeys, vammaispalvelulain mukanaan tuomat palvelut sekä yliopistojen vammaisille opiskelijoille suuntaama neuvonta. Esikuvilla ja vertaisryhmällä oli myös tärkeä merkitys: oli helpompi aloittaa ja saada paikkansa uudessa oppilaitoksessa, jos samaan aikaan aloitti useampi näkövammaisen opiskelija tai oppilaitoksella oli jo kokemusta näkövammaisista opiskelijoista.

6.3. Ammatilliset opinnot

Vammautuminen tai sairastuminen voi menetyksistä huolimatta avata uusia mahdollisuuksia. Sinikka Grönforsin (2002, 29, 32) tutkimuksessa yhtä kuntoutujaryhmää tyypiteltiin nimikkeellä ”lottovoittajat”, sillä heidän kohdallaan ammatillinen kuntoutus oli onnistunut, kun koulutuksen avulla oli löydetty uusi, terveydentilaan sopivampi ja muutenkin mieluisampi ammatti. Työkokemukseni on vahvistanut näkemystä siitä, että ammatillinen kuntoutus voi tuoda elämään paljon uutta mielekästä sisältöä ja myös todellisia mahdollisuuksia uuden ammatin hankkimiseen ja työuran jatkamiseen. Eräs Arlainstituutin opiskelija totesi uraohjauksen tunnilla seuraavaa:

Mitä ne terveet poraa, kun meillä sokkopojillakin on näin paljon mahdollisuuksia.⁶¹

Kuotolan mukaan kuntoutuksen tehtävänä on palauttaa näkövammaisen mahdollisimman hyvin entisiin sosiaalisiin rooleihinsa (Kuotola 1976, 16). Kansainvälisten tutkimusten mukaan ne näkövammaiset, jotka vammaututtuaan palasivat entiseen työhönsä, olivat yleensä alle 35-vuotiaita, aka-

61. Tämä henkilö ei kuulunut tutkimusaineistoon, mutta sain häneltä luvan käyttää tätä lausetta.

teemisesti koulutettuja ja näkötilanne ei ollut kovin vaikea. Lisäksi perheenjäsenten ja ystävien tuki oli tärkeää työpaikan säilyttämisessä. (Crudden 2002, 615.) Omassa tutkimuksessani oli mukana vain vähän aikuisiässä näkövammautuneita, mutta heidänkin kertomuksissaan perheenjäsenten ja ystävien tuella on ollut suuri merkitys.

Näkövammaisten opiskelusta ammatillisissa oppilaitoksissa Arlainstituuttia⁶² lukuun ottamatta ei ole saatavilla tilastotietoja. Alan työntekijöiden parissa on kuitenkin se käsitys, että suurin osa ammatillisen perustutkinnon suorittavista näkövammaisista hakeutuu Arlainstituuttiin. Myös muutama haastateltava otti esiin sen, että nuoret pelkäävät lähteä opiskelemaan tavallisiin ammatillisiin oppilaitoksiin.

Arlainstituutin tarjoama koulutusvalikoima lähti laajentumaan yhä useammalle ammattialalle 1970-luvulta alkaen. Lukuvuonna 2005–2006 Arlainstituutissa saattoi valmistua datanomiksi, merkonomiksi, lähihoitajaksi, hierojaksi, artesaaniksi, pianovirittäjäksi, verhoilijaksi sekä toimitilahuoltajaksi tai suorittaa erilaisia Arlainstituutin omia työvaltaisia tutkintoja. Tärkeäksi osaksi opetusta on muodostunut työelämässä olevien näkövammaisten lisä- ja täydennyskoulutus. (Keravuori 1998; www.arlainst.fi.) Arlainstituutin opiskelijat jakautuvat pääosin kahteen ryhmään: nuoriin näkövammaisiin, jotka opiskelevat ensimmäistä ammatillista perustutkintoaan sekä aikuisina näkövammautuneisiin, jotka opiskelevat uutta näkötilanteeseensa soveltuvaa ammattia.

Näkövammaisten ammatillisesta koulutuksesta on Suomessa ilmestynyt Matti Ojamon (1982) seurantatutkimus 1970-luvulla koulua käyneiden sijoittumisesta työelämään. Ojamo selvitti silloisen Näkövammaisten ammatikoulun opiskelijoiden työhönsijoittumista 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa. Kyselyyn saatiin vastaukset 433 henkilöltä (vastausprosentti 62). Vastanneista työelämässä oli 56 prosenttia. Työelämän ulkopuolella olevista noin 20 prosenttia jatkoi opintojaan. Parhaat työllistymisprosentit olivat kuntohoitajilla (98 prosenttia) sekä atk-ohjelmoijilla (80 prosenttia). Joka kolmas

62. 1.1.2009 alkaen Arlainstituutti yhdistyi Invalidisäätiön Keskuspuiston ammattiopistoon ja sen nimeksi tuli Invalidisäätiön Keskuspuiston ammattiopiston Arlan toimipaikka.

työllistyneistä oli saanut työpaikan avoimilta työmarkkinoilta ilman mitään erityisjärjestelyitä. (Ojamo 1982, 10, 77–78.) Ojamon tutkimuksen ajoista erityisesti näkövammaisten atk-ohjelmoijien työmahdollisuudet ovat huomattavasti heikentyneet, minkä syynä ovat siirtyminen graafisiin käyttöjärjestelmiin ja ohjelmointityössä tapahtuneet muutokset.

Arlainstituutin merkittävästä roolista kertoo se, että lähes puolet (11) omista haastateltavistani oli jossakin elämänsä vaiheessa opiskellut Arlainstituutissa tai sen edeltäjässä Näkövammaisten ammattikoulussa (NAK). Osa oli suorittanut perustutkinnon ja osa erilaista täydennyskoulutusta. Käsityöläisyrittäjinä toimineilla Arlainstituutissa opiskelleilla oli hyvät muistot opiskeluajoistaan, ja haastateltavat kokivat saaneensa tukea yritystensä perustamiselle. Samoin muutama palvelualalla työskentelevä haastateltava toi esiin sen, miten Näkövammaisten ammattikoulu oli tukenut heidän työskentelyään räätälöimällä kuhunkin tehtävään sopivia tieto- ja apuvälineteknisiä ratkaisuja. Pari haastatelluista oli opiskellut vaiheessa, jolloin koulutus haki vielä muotoaan ja opetusjärjestelyt vähän kangertelivat.

Tietysti nekin [koulun henkilökunta] haki, oli ihan sekaisin niiden tutkintojensa kanssa, oli tullut näitä uusia opetussuunnitelmia ja ne oli aivan pihalla, ei ne tiennyt itsekään, mitä pitäisi tehdä. (syntymäsokea/70)

Sama haastateltava kritisoi sitä, että koulutus oli liian helppoa ja opetustuntimäärät liian alhaiset. Muutama haastateltava toivoi, että näkövammaisten oppilaitokset palkkaisivat enemmän näkövammaisia opettajia. Näkevä opettaja saattaa tahtomattaan unohtaa, että osa opiskelijoista on apuvälinekäyttäjiä.

Se, että ei täällä kauheesti ole tullut vastaan, että opettajat miettisivät, miten se tehdään apuvälineillä, että se opetus perustuisi siihen, että niinku näin tehdään hiirellä⁶³ ja näin se tehdään apuvälineillä. (syntymäsokea/60)

63. Sokea henkilö ei voi käyttää hiirtä, vaan hän käyttää hiiren sijaan komentonäppäimiä.

Vain kolme haastateltavaa oli opiskellut yleisissä ammattioppilaitoksissa. Kokemukset integroidusta ammatillisesta opetuksesta vaihtelivat. Musiikkialan oppilaitoksessa opiskellut haastateltava kertoi, että näkövammaisiin suhtauduttiin niin, että heitä pidettiin muita musikaalisempina, ja heiltä odotettiin parempia suorituksia kuin muilta. Tässä ilmenevät näkövammaisiin kohdistuvat myönteiset myytit, jotka luovat opiskelijalle myönteistä asenneilmapiiriä, mutta toisaalta voivat aiheuttaa ylimääräisiä onnistumisen paineita. Toisaalta 1950-luvulla syntynyttä konservatorioon halunnutta nuorta ei otettu edes pääsykokeisiin, vaan oppilaitoksesta oli todettu, että heille ei oteta sokeita opiskelijoita. Näiden kahden henkilön kokemusten välillä on kaksikymmentä vuotta, ja tämä kuvastaa asenneilmapiirin muutosta myönteisempään suuntaan.

Tässä tutkimuksessa haastatellut Arlainstituutissa opiskelleet työskentelivät lähinnä hierojina, käsityöläisinä tai atk-alan kouluttajina. Haastateltavat kokivat oppilaitoksen järjestämien täydennyskoulutusten tai räätälöidyn atk-koulutuksen tukeneen huomattavasti heidän työllistymistään tai työpaikalla selviytymistään. Ammatillisen koulutuksen puolella näkövammaisten siirtymistä yleisopetukseen ei ole tapahtunut samassa määrin kuin peruskoulutuksessa. Valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteon (2006, 12) mukaan ammatillisilla oppilaitoksilla näyttää olevan riittämättömät edellytykset järjestää opiskelijoiden tarvitsemia palveluja ja tukitoimia. Toisaalta monet ammatillisten oppilaitosten tekniset alat ovat nykyään sellaisia, että täysin sokean on vaikea opiskella ja työskennellä niillä, koska käytännön työvaiheiden lisäksi ne edellyttävät erilaisten monitorien seurantaa, joihin apuvälineet eivät sovellu.

6.4. Koulutuksen vaikutus ammattivalikoimaan

Näkövammaisten koulutustaso

Näkövammarekisterin (Ojamo 2007, 31–32) tilastojen mukaan näkövammaisten yleinen koulutusaste on noussut viime vuosina. Vaikka koulutusaste onkin noussut, niin ero koko väestöön on kuitenkin hienokseltaan kasvanut.

Taulukko 5. Työikäisten rekisteröityjen näkövammaisten koulutusaste

Koulutusaste	Näkövammaiset		Koko väestö	
	1995	2000	1995	2000
Perusaste (ei tutkintoa)	46.7	44.0	37.8	33.0
Keskiaste	46.8	41.2	48.5	40.9
Korkea-aste	6.5	14.8	13.7	26.1
Yhteensä	100.0	100.0	100.0	100.0
	N = 3267		N = 3667	

Linnankankaan ynnä muiden (2006, 39) tilastollisen tutkimuksen mukaan nuorista vammaisista ja pitkäaikaissairaista huomattava osa on vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa. 25–34-vuotiaista invalidivähennykseen oikeutuista lähes 43 prosenttia oli ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa vuonna 2002, kun tämä osuus kaikista samanikäisistä oli 15 prosenttia.

Näkövammarekisterin aineistoon kuuluvista työikäisistä rekisteröidyistä näkövammaisista keskiasteen tutkinnon oli vuonna 2000 suorittanut 1509 henkilöä, alimman korkea-asteen 324 henkilöä, alemman korkeakoulusasteen 87, ylempään korkeakoulututkinnon 119 ja tutkijakoulutusasteen 13 henkilöä (Ojamo 2005, 183–194). Näkövammarekisterissä tehtiin tätä tutkimusta varten vuonna 2004 erillisajo, jossa selvitettiin tutkintojen lukumäärät niiden henkilöiden osalta, jotka ovat vammautuneet alle 17-vuotiaina. Näitä henkilöitä oli 1255 ja 666 heistä (53 %) oli suorittanut jonkin tutkinnon. 589 henkilöllä ei siis ollut tutkintoa, mutta tässä joukossa oli 15–25-vuotiaita 420 ja ikänsä puolesta monella heistä oli opinnot vielä kesken. 87 henkilöä oli suorittanut ylioppilastutkinnon. Toisen asteen ammatillisista tutkinnoista yleisin oli hierojan tutkinto (69 henkilöä), seuraavaksi tu-

livat merkonomien tutkinto (49) ja kuntohoitajan tutkinto (38) sekä harja- ja korityöntekijän tutkinnot (15 henkilöä kummassakin). Korkeakoulututkinnoissa yleisimmät tutkinnot olivat filosofian maisteri⁶⁴ (17), valtiotieteen, hallintotieteen tai yhteiskuntatieteiden maisteri (8) ja teologian maisteri (5). Tutkinnon suorittamista tarkasteltiin myös sen mukaan, oliko vammautuminen tapahtunut ennen seitsemättä ikävuotta. Jakauma eri koulutusalojen suhteen näytti hyvin samanlaiselta riippumatta siitä, oliko näkövammautuminen tapahtunut ennen kouluikää vai 8–17-vuotiaana. (Ojamo 2005, suullinen tiedonanto.)

Näkövammaisten Keskusliitossa tehdyt tilastolliset selvitykset osoittavat, että mitä enemmän näkövammaiset ovat kouluttautuneet, sitä parempi on heidän työllisyystilanteensa. Perusasteen koulutuksen suorittaneista vain 27 prosenttia työskenteli, kun taas alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneista 62 prosenttia ja kandidaattiasteen tutkinnon suorittaneista 73 prosenttia oli työelämässä. (Ojamo 2005, 175.) Linnankankaan ynnä muiden (2006, 51) tutkimuksen mukaan keskiastetta laajemmat tutkinnot auttavat vammaisia ja pitkäaikaissairaita työllistymään ja suojaavat jossain määrin työttömyydeltä. Yhdysvalloissa on tehty kaksi laajaa tutkimusta, joissa selvitettiin myös näkövammaisten koulutusta ja työllistymistä. Näidenkin tutkimusten tulokset osoittavat, että mitä korkeampi koulutus näkövammaisilla oli, sitä parempi oli heidän työllisyystilanteensa (Kirchner & Smith 2005, 499). Vaikka koulutus antaa paremmat mahdollisuudet, se ei kuitenkaan takaa työllistymistä omalle alalle. *On paljon huikean koulutuksen saaneita näkövammaisia, jotka ovat hanttihommissa*, kuten eräs haastateltava sanoi.

Tähän tutkimukseen osallistuneet näkövammaiset olivat opiskelleet ammatillisessa erityisoppilaitoksessa, tavallisissa ammattioppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Tutkintojen lisäksi monet haastateltavat olivat osallistuneet lisä- ja täydennyskoulutukseen.

64. Pääaineet yleisyysjärjestyksessä: kielitieteet, historia, psykologia, matematiikka, kirjallisuuden tutkimus, kulttuurien tutkimus, fonetiikka, kasvatustiede, tietojenkäsittely ja biologia.

Taulukko 6. Haastateltujen koulutustausta

Koulutusaste	Lukumäärä
Jatko-opiskelija	2
Ylempi korkeakoulututkinto	8
Alempi korkeakoulututkinto	1
Ammattikorkeakoulututkinto ⁶⁵	3
Yliopisto-opiskelija	1
Ammatillinen koulutus	
– useampi tutkinto	2
– yksi ammatillinen perustutkinto	6
Työpaikkakoulutus	1
Yhteensä	24

Haastateltavat toivat moneen otteeseen esiin sen, että nuorilla pitäisi olla uskallusta lähteä opiskelemaan uusia aloja näkövammaisten ammattivalikoiman laajentumiseksi. Berndtssonin (2001) tutkimuksen käsitteitä soveltaen voidaan sanoa, että nuorten mahdollisuushorisontin laajeneminen johtaa myös laajempaan toimintahorisonttiin.

Mutta se aina huolestuttaa ammattien kehittämissä, että ei pistetä rimaa liian alas, että ei hankittaisi vaan niitä ammatteja, jotka ei vaadi kovin paljon koulutusta, ajatellaan, että ne on tyypillisiä vammaisammattiteja, kuitenkin pitäisi tähdätä siihen, että vammaisia ihmisiäkin koulutetaan mahdollisimman pitkälle. (aikuisena sokeutunut/60)

Haastateltavien ammatinvalintaan vaikuttivat muun muassa kansainväliset esimerkit, suvussa tai lähipiirissä olevat esikuvat tai jonkun näkövammaisen edelläkävijän onnistunut ura. Matkailualalla työskentelevä haastateltava kertoi, että kun hänen sukunsa on ollut merillä ja pienestä lähtien on paljon matkustanut, niin matkailuala rupesi kiinnostamaan. Kolmas haastateltava korosti sitä, miten suuri merkitys hänen kouluaikaisella englanninopetta-

65. Tässä ryhmässä on mukana diakoni-tutkinto, vaikka se ei suorittamisajankohtana vielä ollut ammattikorkeakoulututkinto.

jallaan ja tämän antamalla tuella oli sille, että hän pääsi lukemaan kieliä yliopistoon.

Ammattivalikoiman laajentamiseksi vammaisten nuorten ammatinvalinnan ohjaukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja sitä tulisi monipuolistaa. Kritiikkiä herätti se, että liikuntavammaisista koulutettiin yleensä merkonomeja ja näkövammaisista hieroja. Kuitenkin tämän mielipiteen esittäjä koki, että nyt eletään murrosvaihetta ja tilanne on muuttumassa parempaan suuntaan.

Näkövammaisten ammattialat

Seuraavassa on joitakin tarkempia tietoja erityisesti akateemisissa ja asiantuntija-ammateissa toimivista näkövammaisista. Nämä luvut perustuvat vuonna 2000 tehtyyn näkövammarekisterin ja Tilastokeskuksen aineistojen yhdistämiseen. Vuonna 2000 avoimilla työmarkkinoilla työskenteli 799 näkövammaista henkilöä jakautuen taulukon 7 mukaisesti (Ojamo 2005, 95).

Taulukko 7. Täystyöllisten työikäisten rekisteröityjen näkövammaisten jakautuminen ammattiluokituksen pääluokkiin vuonna 2000, prosenttiosuudet (N = 799).

Pääluokka	%
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	2,1
Erityisasiantuntijat	18,9
Asiantuntijat	14,8
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	14,8
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	21,3
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	2,4
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	7,1
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	4,0
Muut työntekijät	14,6
Yhteensä	100,0

Erilaiset asiantuntija-ammattit muodostavat jo suurimman täystyöllisten rekisteröityjen näkövammaisten ammattiryhmän. Asiantuntija-ammattien kasvu koskee koko väestöä, mutta näkövammaisten kohdalla tämä muutos on erityisen merkittävä aiemman kapean ammattivalikoiman vuoksi. Näkövammaisten perinteiset ammatit ovat antaneet tietä uusille asiantuntija-ammateille. On kuitenkin huomattava, että näkövammarekisteri koskee vain osaa Suomen näkövammaisista ja kyse on täystyöllisistä. Suurimmalla osalla näkövammaisista käsityöläisistä tulot todennäköisesti jäävät pienemmiksi kuin eläke, ja siksi he eivät näy tässä tilastossa. Näkövammaisia työskenteli aiemmin myös jonkin verran teollisuustöissä muun muassa metalli- ja kokoonpanoaloilla. Teollisuustyö on kuitenkin yhä enemmän muuttumassa sellaiseksi, *että monitoreista katsotaan prosessin kulkua*, kuten yksi näkövammaisen asiantuntija tätä muutosta kuvasi, ja tämäntyyppiseen työhön apuvälineet soveltuvat huonosti.

Seuraavassa taulukossa (Ojamo 2005, 95) asiantuntija-ammateissa toimivat henkilöt on jaoteltu näkövammautumisiän mukaan, ja ikävuosina 0–6 vammautuneet ovat suorittaneet niin perus- kuin jatko-opintonsa näkövammaisina.

Taulukko 8. Akateemiset ja asiantuntija-ammateissa olevat rekisteröidyt näkövammaiset vuonna 2000 (N = 286)

Ammatti	Henkilöä	Vammautumisi-ikä 0–6
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	17	2
Erytisasiantuntijat	151	52
Asiantuntijat	118	35

Työssä olevien 799 henkilön joukosta 286 (36 %) toimi asiantuntija-ammateissa. Tätä lukua voidaan pitää suhteellisen suurena. Syntymästä asti tai ennen seitsemättä ikävuotta näkövammautuneita henkilöitä oli Ojamon tilastossa 247 henkilöä ja näistä asiantuntija-ammateissa toimi yhteensä 89 (36 %) henkilöä.

Taulukko 9. Yleisimmät rekisteröityjen näkövammaisten asiantuntijoiden ammattinimikkeet

Ammatti	Henkilöä
Tietotekniikan erityisasiantuntijat	35
Opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat	35
Yhteiskunta- ja sosiaalialan erityisasiantuntijat	23
Myynnin ja rahoituksen asiantuntijat	23
Julkisen alan erityisasiantuntijat	18
Terveystieteiden asiantuntijat	17
Hallinnolliset toimihenkilöt	16
Fysioterapeutit, toimintaterapeutit	15
Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	15

Yllä kuvattuun taulukkoon olen ottanut Ojamon (2005, 195–198) kokoamista tilastoista ne ammattinimikkeet, joiden edustajia on vähintään 15. Asiantuntijoiden lisäksi suuren ammattiryhmän muodostivat palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät, joista osaa voidaan pitää asiantuntijoina. Heitä oli 170 henkilöä, joista 48 henkilöä oli näkövammautunut 0–6-vuotiaana. Näistä yleisin erillinen ammattinimike olivat kuntohoitajat ja hierojat, joita oli 86. Toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä työskenteli 118 näkövammaista. Tässä ryhmässä yleisiä ammatteja olivat muun muassa sihteeri, tekstinkäsittelijä ja puhelinvaihteenhoitaja. Puhelinvaihteenhoitaja oli aiemmin yleinen näkövammaisten ammatti. Vuonna 2000 puhelinvaihteenhoitajia oli enää 13. (Ojamo 2005, 198–199.) Muutama toimistotyössä toiminut haastateltava huomautti, että suorien linjojen yleistyttyä puhelujen välittäminen on huomattavasti vähentynyt.

Näkövammarekisterin vuoden 2000 aineiston mukaan näkövammaisten koulutus, ammatit ja työpaikat olivat niin sanotulla pehmeällä sektorilla, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Kova sektori, tekniikka ja liike-elämä, olivat selvästi aliedustettuina ja tämä näkyi näkövammaisten tulotasossa. Näkövammaisten keskitulo oli vuonna 2000 huomattavasti pienempi kuin väestön keskimäärin. Palkansaajien keskipalkka vuonna 2000 oli 24 000 euroa vuodessa, täystyöllisten näkövammaisten keskitulo oli täl-

löin 15 169 euroa vuodessa. (Ojamo 2005, 173, 176). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös kansainvälisistä tutkimuksista (esim. Shaw et al. 2007, 18). Colin Barnes (2003, 18) toteaa, että vammaiset työntekijät ovat aliedustettuina parempaa palkkaa, pysyvämpää työsuhdetta ja parempia etenemismahdollisuuksia edustavissa johtavissa ja asiantuntija-ammateissa. Eri vammaisryhmien tulotasoa käsittelevän tutkimuksen mukaan sokeiden taloudellinen asema oli heikompi kuin heikkonäköisten ja kuulovammaisten, mutta vastasi muiden vaikeavammaisten (kuten halvaantuneiden tai cp-vammaisten) taloudellista tilannetta (Houtenville 2003, 147).

Omien haastateltavieni ammattijakauman voi tiivistää siten, että suurin osa palkkatyössä olevista toimi asiantuntija-ammateissa valtion- tai kunnallishallinnossa (8 henkilöä) ja järjestöissä tai yhteisöissä (7 henkilöä). Vain kaksi henkilöä toimi yksityisissä yrityksissä. Vammaistyötä tekeviä oli haastatelluista 9 henkilöä; osa heistä toimi järjestöissä ja osa valtionhallinnossa. Haastatelluista neljä toimi yrittäjinä. Kahden free lance -pohjalta työskentelevän työ koostui niin monista eri tehtävistä, että heitä oli vaikea luokitella minkään yksittäisen ammattinimikkeen avulla.

Tutkimuksessaan *Aikanyrjähdys – keskiluokka työn puristuksessa* Julkunen, Nätti ja Antila (2004) jäsentävät koulutetun keskiluokan työelämään sijoittumista neljän eri maailman kautta. Yksi maailma on sosiaalityön, psykologian ja virkistykseen sekä koulutus-, terveys- ja kulttuuripalveluja eri muodoissaan tuottava naisvaltainen maailma. Toinen on julkisen hallinnon lakeja, asetuksia, ohjausta, suunnitelmia ja kehittämistä tuottava kaksisukupuolinen maailma. Kolmas on teollisuuden ja rakentamisen miesvaltainen maailma ja neljäs edellistä voiteleva rahoituksen, vakuutuksen, juridiikan ja kaupan kaksisukupuolinen maailma. Kaikille näille maailmoille on yhteistä asiantuntijatiетoon nojaavien ratkaisujen tekeminen sekä informaation kokoaminen ja välittäminen. (Mt., 65.) Omat haastateltavani asettuvat tässä luokittelussa lähinnä sosiaalityön, virkistykseen, psykologian, koulutus-, terveys- ja kulttuuripalveluja sekä julkisen hallinnon lakeja, asetuksia, ohjausta, suunnitelmia ja kehittämistä tuottaviin maailmoihin.

Haastateltavat kuuluivat käsityöläisiä ja hierojia lukuun ottamatta Blomin ynnä muiden (2001) jaottelun mukaan tietotyöläisten ja tietotekniikan käyttäjien ryhmään. He kaikki työskentelivät asiantuntija-ammateissa, joissa tieto-

tekniikan käyttö kuului oleellisena osana työkuvaan. Varsinaisia tietotyöläisiä oli sekä palkkatyöntekijöinä että yrittäjinä.

Koulutuksellinen tasa-arvo ei ole toteutunut, sillä näkövammaisten koulutusaste on keskimäärin alhaisempi kuin väestön kokonaisuudessaan. Näkövammarekisterin koulutusta koskevat tilastot osoittavat, että koulutuksellisen integraation myötä näkövammaiset ovat hakeutumassa yhä uusille koulutusaloille ja tätä kautta yhä useammalle ammattialalle.

6.5. Tulevaisuuden ammattialoja

Joo, kyllä mä nään sen silleen, että tulevaisuudessa tulee sellainen näkövammaisten ammattien laajenema ja ihmiset tulee ottamaan näkövammaiset eri aloille, välttämättä ei minnekään perinteisille aloille, vaan ihan sitä mukaa, kun tulee näitä tienraivaajia, jotka uskaltaa mennä aukkoon päättään yliopiston laitoksella ja opettaa tavoille ne, tää on tavallaan rumasti sanottu, mutta ne näkevät siellä ja selittää, että näkövammaisen ei ole mitään muuta kuin ihminen, joka ei näe... (aikuisena sokeutunut/60)

Yksi haastattelujen teemoista oli se, mitä uusia ammatteja tulevaisuudessa voisi avautua näkövammaisille. Tämän teeman kohdalla haastattelut olivat pitkälti yhdessä pohtimista ja ajattelemista. Täysin uusia ammattialoja ei haastatteluissa tullut esille, vaan haastateltavat katsoivat, että ne alat, joilla he nyt työskentelevät, tulevat edelleenkin tarjoamaan työtehtäviä, mutta jotkut nyt harvinaisemmat alat työllistävät tulevaisuudessa näkövammaisia nykyistä enemmän.

Informaatiotekniikka

Tietokonealan työllistävyyteen asetettiin 1970-luvulla suuria toiveita myös näkövammaisten parissa. Arlainstituutti aloitti toisena oppilaitoksena Suomessa atk-ohjelmoijien koulutuksen (Keravuori 1992, 164). 1970-luvulla 40 näkövammaista ohjelmoijaa tai lävistäjää työskenteli eri yritysten palveluksessa (Kuotola 1976, 116). Tietotekniikan kehityksen myötä erityisesti sokeiden atk-ohjelmoijien työllisyystilanne heikkeni kuitenkin nopeasti. Näkövam-

marekisterin aineiston mukaan vuonna 2000 näkövammaisia tietotekniikan erityisasiantuntijoita oli 35, ja heistä 19 oli vammautunut ennen seitsemättä ikävuotta. Lisäksi tietotekniikan tukihenkilöitä ja operaattoreita oli 12. (Ojamo 2005, 195, 197.)

Tietokone-ohjelmoija on esimerkki ammatista, joka aluksi näytti lupaavalta ja työllistävältä, mutta graafisiin käyttöjärjestelmiin siirtyminen vei osin pohjaa pois näkövammaisten mahdollisuuksilta toimia it-alalla. Atk-alalla yrittäjänä toimiva sokea oli melko pessimistinen datanomin ammatin soveltuvuudesta sokealle. Hän koki, että ratkaisevaa on jäljellä olevan näön määrä. Jos näkövammaisen datanomi pystyy suurennusohjelman avulla hahmottamaan tietokoneen näytön, on hänen helpompi asioida näkevien kanssa. Täysin sokean on vaikea toimia esimerkiksi atk-tukihenkilönä. Haastateltava esitti kysymyksen, kannattaako sokeita kouluttaa datanomeiksi.

Keskustelua sokeiden mahdollisuuksista toimia it-alalla on käyty myös Näkövammaisten Airut -lehden sivuilla. Lehden pääkirjoituksessa todettiin, että erityisesti mikrotukitehtävissä sokeilla työntekijöillä on ongelmia, koska olisi kyettävä liikkumaan ja neuvomaan asiakasta hänen omalla koneellaan, jossa ei ole apuvälineitä (Portimo 2002, 1). Toisaalta on optimismia siitä, että näkövammaisille riittää töitä tällä alalla. Suomeen on perustettu vuonna 2005 näkövammaisille uusi toimialayhdistys, Näkövammaiset tietotyöntekijät Suomessa ry. Yhdistyksen tarkoituksena on koota yhteen kaikki Suomen näkövammaiset tietotyöt (tiedontuotanto, tiedonsiirrot ja tiedonkäsittely) tekevät ihmiset. (Keskiniemi 2005, 9.)

Kaikki haastattelemani atk-alan ammattilaiset toimivat näkövammaisten apuvälineasioiden parissa. Yksi heistä arveli, että näkövammaisten atk-ohjaus Suomessa voisi työllistää arviolta 20–30 henkilöä. Keskeistä on myös se, kuinka paljon ja kuinka pitkiä koulutuksia rahoittajat (lähinnä keskussairaalat ja Kela) ovat valmiit maksamaan näkövammaisille.

Näkövammaistyö

Työ muiden näkövammaisten parissa on tärkeä nykyinen ja tulevaisuuden ala näkövammaisille työntekijöille. Tähän esitettiin kaksi perustelua: näkövammaisia työntekijöitä tarvitaan roolimalleiksi ja näkövammaisen työnteki-

jä ymmärtää paremmin näkövammaisen asiakkaan tilannetta. Yhteinen kokemusmaailma helpottaa kontaktin syntymistä asiakkaan ja ohjaajan välillä.

Jos menee kotikäynnille, niin sitten, kun käyn näkövammaisten luona kotikäynnille, meen valkoisen kepin kanssa sinne ja kerron, että jos ei toinen näe, että mä en itekään näe, se toisaalta taas monelle avaa sen, että ai jaa, että sä et näe, mites sulle ja sitten lähtee juttu, se on tavallaan se vahvuus, että pääsee asiakkaan kanssa juttuun nopeammin. (vaikeasti heikkonäköinen/60)

Osa tämän tutkimuksen haastateltavista oli sitä mieltä, että näkövammaisten omissa oppilaitoksissa ei ole riittävästi näkövammaista henkilökuntaa. Haastateltavat korostivatkin, että on tärkeää saada näkövammaistyöhön lisääntyvässä määrin näkövammaisia työntekijöitä. Esimerkiksi liikkumistaidon ohjaajien joukossa olisi hyvä olla näkövammaisia tai näkevän ja näkövammaisen liikkumistaidon ohjaajan työpari, jotta voitaisiin tavoittaa aidosti syntyäsokean tapa hahmottaa maailmaa.

Näkövammaistyössä olevat työpaikat voi jaotella alan omissa järjestöissä ja organisaatioissa tehtävään työhön sekä työskentelyyn oman kohderyhmän hyväksi yleisissä järjestöissä ja palveluorganisaatioissa. Suomessa näkövammaisten määrä on kuitenkin sen verran pieni, että harva organisaatio (poikkeuksena lähinnä keskussairaaloiden silmäklinikat) palkkaa erikseen työntekijöitä näkövammaisia varten, mutta esimerkiksi Englannissa sokea henkilö työskentelee informaatio-assistenttina kulttuuri- ja kirjastoasioiden parissa. Hänen tehtäviinsä kuuluu muun muassa informoida kirjaston henkilökuntaa näkövammaisten asiakkaiden tarpeista ja näkövammaista käyttäjäkuntaa kirjaston tarjoamista mahdollisuuksista. (Ruddick 2003, 46.) Suomessa tavallisia näkövammaistyössä olevia ammattinimikkeitä ovat jo edellä esitetty atk-kouluttaja ja pistekirjoitusohjaaja. Moni haastateltavista teki jonkin muun työn ohessa osa-aikaisesti myös näkövammaistyötä kuten lukupalveluun osallistuvien koulutusta, vapaaehtoisten oppaiden⁶⁶ perehdytystä tai opasvälitystä.

66. Näkevät henkilöt toimivat vapaaehtoisina oppaina näkövammaisille sekä asiointiin että vapaa-aikaan liittyvissä asioissa.

Vaikka näkövammaistyötä tekevien järjestöjen tulisi olla muille esimerkkeinä ja palkata näkövammaisia työntekijöitä, pitää Carrollin (1961, 347) mukaan välttää sen käsityksen syntymistä, että näkövammaiset työntekijät soveltuvat vain näkövammaistyöhön eivätkä avoimille työmarkkinoille. Tässä on kiinnostava yhtymäkohta etnisten vähemmistöjen tilanteeseen. Hyvin usein akateemisesti koulutetut maahanmuuttajat työllistyvät opettajiksi, tulkeiksi ja ohjaajiksi tekemään työtä toisten maahanmuuttajien parissa.

Ohjaus, neuvonta, tiedottaminen, käänös- ja tulkkauspalvelut

Helpointahan on erilaisia puhelinneuvontoja, eikä ne kaikki tarvitse olla sellaisia, että sä tarviit kauheesti koneita ja sellaisia, sä pärjääit aika vähällä, uskoisin, että sanotaan jossakin Suomen Mielenterveysseurassa, SOS-palvelussa, tai Mannerheimin Lastensuojeluliitossa, on nämä auttavat puhelimet... jotkut pienemmät hoitolaitokset, A-klinikat olisi ihan mahdollisia... siellä tulee joitakin käytännön ongelmia, mutta en usko, etteikö ne olisi ratkaistavissa, pitää vaan kehitellä ja keksiä. (aikuisena sokeutunut/50)

Moni haastateltava toi esiin ne mahdollisuudet, joita erilainen ihmissuhde tai neuvontatyö voisi tarjota näkövammaisille. Neuvontatyö ei yleensä edellytä kovin paljoa liikkumista, esimerkiksi kotikäyntejä. Juristin, sosiaalityöntekijän ja psykologin ammatteja pidettiin näkövammaisille soveltuvina ammatteina nyt ja tulevaisuudessa.

Haastateltavat toivat esiin terapia- ja neuvontatyössä huomioon otettavia seikkoja. On tärkeää, että asiakas ei koe, että hän on vastuussa työntekijästä sen vuoksi, että työntekijä on näkövammainen. Joissakin tapauksissa asiakas voi kokea, ettei voi puhua vaikeuksistaan, kun terapeutilla itsellään on niin vaikeaa. Lisäksi yksi sosiaalialan ammattilainen toi esiin sen, että terapiatyöhön soveltuvat hyvin harvat ihmiset, joten mitään laajaa koulutusta tälle alalle ei kannata järjestää. Pienenä varauksena eräs tutkimukseen osallistunut esitti, että haastateltaessa ihmisiä osa informaatiosta voi kadota, kun ei pysty havainnoimaan muun muassa ilmeitä, eleitä ja koko olemusta. Yksi haastateltava totesi myös sen realiteetin, että ohjaus- ja neuvontatehtävät ovat harvoin kovin hyvin palkattuja.

Eräs pitkään neuvontatyössä ollut virkailija totesi seuraavaa arvioidessaan tulevaisuuden kehitystä:

Kaikki ne [asiakirjat], jotka tulee paperilla, niin luetaan optisesti jossakin ja ne tulee meille vaan rekistereinä ja silloinhan mä olen taas samanaarvoisessa asemassa, että kunhan päästään noista perkeleen papereista. (lapsuudessa sokeutunut/50)

Kun siirrytään pääsääntöisesti sähköiseen asiointiin, ja jos järjestelmät ovat esteettömiä, niin sokeat ovat tasavertaisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa erilaisissa asiakaspalvelu- ja neuvontatehtävissä. Erityisesti sähköpostitse ja puhelimitse tapahtuvia neuvontatehtäviä pidettiin soveltuvina näkövammaisille. Näköaistin avulla saa yleensä neuvontatyössä tarvittavan tiedon kokonaiskuvan hankittua ruudulta nopeammin kuin kuulo- tai kosketusaistin avulla. Siksi pitäisi erään haastateltavan sanoin päästä pois "sekunnin ja puolen sekunnin hommeleista".

Kääntäjän⁶⁷ ja tulkin työ sekä erilaiset asiantuntijatehtävät, joissa haetaan ja muokataan tietoa, soveltuvat haastateltavien mukaan näkövammaisille. Kansainvälisten kokemusten mukaan sokeat voivat menestyä hyvin tulkkeina. Esimerkiksi vuonna 2007 Euroopan komissiossa työskenteli seitsemän näkövammaista tulkkia, joista kaksi virkasuhteessa (Päivinen 2007, 7). Yksi haastateltava arveli, että koska Suomessa yleensäkin tulkin työllä laajemmassa mielessä ei ole kovin pitkiä perinteitä, se ei myöskään ole yleistynyt näkövammaisten parissa. Yksittäisissä mielipiteissä tuli esiin, että radiotyö saattaisi olla tulevaisuuden ala näkövammaisille. Paikallisradiot voisivat toimia väylänä radiotyöhön, ja kiinnostavana pidettiin kontaktityyppejä lähe-tyksiä ja keskusteluohjelmia.

Haastateltavien esittämät tulevaisuuden ammatit sijoittuvat Julkusen ynnä muiden (2004) aiemmin esitetyistä keskiluokan neljästä eri ammattimaailmasta pääosin sosiaalityön, psykologian ja virkistuksen sekä koulutus- ja kulttuuripalveluja tuottavaan sekä julkisen hallinnon maailmaan eli samoille aloille, joilla näkövammaiset nykyisinkin työskentelevät. Teollisuuden ja

67. Näkövammaisilla kääntäjillä on oma kansainvälinen keskustelupalsta sivuilla <<http://www.screenreview.org/mailman/listinfo/theroundtable>> [katsottu 18.10.2009]

rakentamisen maailmaan sekä rahoituksen, vakuutuksen, juridiikan ja kaupan maailmaan ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta uskottu työllistäjinä. Tämä herättää kysymyksen siitä, perustuuko arvio omien kokemusten kautta siivilöityneeseen totuttuun ajatusmalliin ja näillä aloilla toimivien esikuvien puutteeseen, vai onko niin, että julkisella sektorilla valmius palkata vammaisia työntekijöitä on suurempi kuin yrityssektorilla.

7. Esteettömyys monimuotoisen työelämän edellytyksenä

Vammaisten osallistuminen työelämään edellyttää esteettömyysperiaatteiden hyväksymistä ja pyrkimystä mahdollisimman esteettömään fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön. Analysoin esteettömyyttä ensin työelämässä tarvittavan liikkumisen ja kommunikaation näkökulmasta. Sen jälkeen tarkastelen asenteellista ja sosiaalista esteettömyyttä, jotka ovat vaikeammin saatavuttavissa, mutta joilla on vähintään yhtä ratkaiseva merkitys vammaisten osallisuuden edistämiseksi.

7.1. Liikkumisen esteettömyys

Liikkumistaito tarkoittaa sitä, että henkilö pystyy kulkemaan missä tahansa tutussa tai tuntemattomassa tilassa tai ympäristössä ja toimimaan siellä turvallisesti, tehokkaasti, sulavasti ja itsenäisesti (Emerson & Corn 2006, 331). Näkövammaisten liikkumista helpottavat ja auttavat valkoinen keppi, opaskoira ja vammaispalvelulain mukaiset kuljetuspalvelut. Valkoinen keppi on perinteinen näkövammaisten liikkumista helpottava apuväline. Opaskoiria ryhdyttiin Suomessa kouluttamaan marsalkka Mannerheimin aloitteesta vuonna 1940 sotasokeita varten (Herttuainen 2004). Kuljetuspalvelut yleistyivät vammaispalvelulain myötä. Vammaisella henkilöllä on lain mukaan oikeus päivittäisiin matkoihin opiskelu- tai työpaikalle sekä lisäksi oikeus 18 matkaan kuukaudessa muihin tarpeisiin.

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan näkövammaisten korkea työttömyys johtuu osittain itsenäiseen liikkumiseen liittyvistä ongelmista. Liikkumisvaikeudet hankaloittavat sekä tehokasta työnhakua että työmatkoja. (Marston & Golledge 2003, 486.) Yhdysvallat on yksityisautoilumaa, joten siellä liikkumiseen liittyvät ongelmat korostuvat. Sokeiden tai vaikeasti heikkonäköisten (työpaikka)liikkuminen on vaikeutunut viime vuosina myös Suomessa. Rakennetussa ympäristössä tapahtuvat äkilliset muutokset ja erilaiset rakennustyöt ovat erityisen hankalia näkövammaisten kannalta, vaikkakin viime aikoina rakennettua ympäristöä koskevassa lainsäädännössä⁶⁸ on esteettömyysnäkökohdat otettu enenevässä määrin huomioon. Jukka Jokiniemi esittelee

arkkitehtuurin ja kaupunkisuunnittelun väitöskirjassaan *Kaupunki kaikille aisteille – Moniaistisuus ja saavutettavuus rakennetussa ympäristössä* (2007) käsitteen aistitarjouma. Ympäristön on tarjottava tunnistettavia maamerkkejä eri aisteille, jolloin näkövammaiset voivat toimia itsenäisesti. Näkövammaiselle myös tyhjä tila voi olla ongelma, sillä se ei tarjoa riittävästi aistiärsykyitä.

Näkövammaiset saavat liikkumistaidon ohjausta sekä työ- että vapaa-ajan liikkumiseen. Yksi haastateltava kritisoi sitä, ettei näkövammaisten koulussa ollut saanut riittävästi liikkumistaidon opetusta, ja tämä vaikeutti aikuisenakin hänen liikkumistaan.

Minun katsottiin aloittaneen kepinkäytön opetteluun aikaisin, kun mä aloitin kymmenvuotiaana, ja sitten sitä keppiä käytettiin vaan keppitunnilla, jota saattoi olla vaan kerran kahdessa viikossa puolitoista tuntia, ja millään tavalla ei motivoitu pentuja siihen... ja muutenkaan tämmöiseen lapsia itsenäistävään puoleen ei kiinnitetty ollenkaan sitä huomiota, mitä olisi pitänyt. (syntymäsokea/60)

Näkövammaiset voivat työmatkoillaan käyttää kuljetuspalveluja tai liikkua itsenäisesti opaskoiran tai kepin avulla. Henkilöiden iällä oli merkitystä liikkumistapaan; ennen vammaispalvelulain voimaantuloa työllistyneiden oli ollut pakko selvitä ilman kuljetuspalveluja. Osa heistä käytti mieluummin opaskoiraa kuin kuljetuspalveluja, sillä *taksi eristää*, kuten kaksi opaskoiran käyttäjää samoin sanoin totesi. Opaskoiran avulla liikkuvat korostivat itsenäisen liikkumisen voimaannuttavaa merkitystä. He myös painottivat sitä, että kulkiessaan muiden työmatkalaisten kanssa joukkoliikennevälineillä he näkyvät julkisessa kuvassa ja kokevat olevansa tavallisia ihmisiä. Joissakin puheenvuoroissa oli kuultavissa pientä kritiikkiä toisia näkövammaisia kohtaan. Huomautettiin, että liikkuminen on kiinni sosiaalisesta halusta ja kyvystä, uskalluksesta lähteä liikkeelle.

Näkevät pelaa golfia ja osallistuu elämykseikkailuihin, ja jos mun aktiiviteetti on sitä, että kävelen taksiin ja taksista kotiin, niin se nakertaa itseluottamusta jostakin syvältä. (syntymäsokea/50)

68. Esimerkkinä maankäyttö- ja rakennuslain (5.2.1999/132) 5. pykälä sekä maankäyttö- ja rakennusasetuksen (10.9.1999/895) 53. pykälä.

Tämä haastateltava korosti sitä, että vaikka itsenäinen liikkuminen on välillä stressaavaa, sillä on kuitenkin suuri merkitys itsetunnolle. Hän myös esitti, että näkövammaisten etujärjestöjen tulisi ajaa sekä kuljetuspalveluja käyttävien että opaskoiran kanssa kulkevien asiaa.

Kuitenkin on tilanteita, joissa kuljetuspalvelut ovat välttämättömiä. Kaupunkiympäristö muuttuu nopeasti, mikä vaikeuttaa näkövammaisten itsenäistä liikkumista. Haastateltavat kertoivat, että jos työtehtävissä pitää nopeasti liikkua paikasta toiseen ja ei ole aikaa etukäteen tutustua kohteeseen, niin silloin kuljetuspalveluja on pakko käyttää. Airut-lehden päätoimittaja Merja Heikkonen (2009, 3) kirjoittaa sanakarttoja käsittelevässä pääkirjoituksessaan, että kaikkein eniten häntä jännittää mennä yksin entuudestaan vieraisiin paikkoihin ja siksi hän yrittää minimoida stressiä etukäteisjärjestelyin. Hän toteaa, että ei ole oppinut suhtautumaan eksymiseen suurena seikkailuna. Näkövammaisten kohdalla liikkuminen ja siihen liittyvät järjestelyt vievät aikaa ja voimavaroja ja voivat haitata työtehtävien hoitoa.

Realiteetti on myös se, että esimerkiksi isojen tavaroiden kuljetus asiakkaille opaskoiran kanssa on hankalaa.

Kesällähän mä kuljin bussilla, mulla on aivan ihana koira, joka hoitaa hyvin nää pysäkillä menot ja kaikki, mutta sitten talvella, kahtena talvena mä oon kaatunut niin pahasti, että mulla on polvi leikattu, ja se ei hirveen paljon enää kestä semmosia lentoja, siksi mä haen talvikaudeksi nää [kuljetuspalvelut] ja tietysti se, että aika usein jos asiakas tulee hakeen multa työn kotoa ja silloin mä joudun tuomaan sen tänne [työhuoneelta], ja mulla on koira toisessa kädessä ja keppi toisessa kädessä, mä oon valmis ottamaan siihen toiseen käteen kassin, mutta sitten jos mä tuun bussilla, niin se on aika vaikeaa se liikkuminen, että silloin mä mielelläni menen tällä kyädillä. (aikuisena sokeutunut/60)

Kulkemisessa erilaisiin tapahtumiin ja seminaareihin näkövammaisen työntekijä usein tarvitsee apua, mikä rajoittaa niihin osallistumista. Vaikka näkövammaista työtoveria ei tarkoituksellisesti syrjitä, voi hän jäädä syrjään. Liikkuminen erityisesti ison työpaikan sisällä voi olla myös haastavaa.

Kun etsin luokanovea, niin löysinpä itseni siivouskomerosta, ja siinä tulee oppilaat takaa ja sanoo, että sä oot siellä siivouskomerossa, että tykkäät sä mopeista enemmän kuin meistä ja hei, ootsä vaihtanut alaa. (aikuisena sokeutunut/60)

Tämä haastateltava koki hyvin ikäväksi sen, että työyhteisössä hänen liikkumistaitoonsa tunnuttiin kiinnitettävän enemmän huomiota kuin hänen ammattitaitoonsa. Hän lisäsi, että samapa se, vaikka hänet laskettaisiin lentokoneella työpaikalle, kunhan hän hallitsee varsinaiset työtehtävänsä.

Etätyö vähentää liikkumisen tarvetta. Haastateltavista viisi teki ainakin osa-aikaisesti etätyötä tai työskenteli kotonaan. Kaikki kotona työskentelevät pitivät tätä toimivana ratkaisuna. Yksi litteroija totesi, että on mukavan lyhyt matka tuumasta toimeen, kun tietokone on makuuhuoneessa. Kuitenkin eräs haastateltava varoitti siitä, että etätyön pitää olla aina vammaisen työntekijän oma valinta eivätkä sen perusteena saa olla liikkumisen ongelmat.

Itsenäisen liikkumisen kannalta keskeinen käsite on *environmental literacy* eli kyky lukea ympäristöä. Erilaiset älykkäät ympäristöt, cyborgit (ihminen, johon on asennettu tietotekniikkaa) ja robotit saattavat avata aivan uusia mahdollisuuksia näkövammaisten itsenäiselle liikkumiselle. Myös perinteisiin matalan teknologian apuvälineisiin, kuten valkoiseen keppiin, voidaan lisätä korkean teknologian ominaisuuksia, kuten GPS-systeemi, jolloin kepin avulla voi myös navigoida vieraassa ympäristössä. (Baldwin 2003, 614–618.) GPS-järjestelmien kehittymisen myötä markkinoille on tullut erityisesti näkövammaisille suunniteltuja laitteita kuten Braille-Note GPS. Näiden laitteiden avulla näkövammaisen voi saada tiedon esimerkiksi siitä, millä kadulla hän on ja mikä on seuraavan poikkikadun nimi, etäisyys ja suunta. (Ponchillia et. al 2007, 399.) Nämä ovat kuitenkin niin uusia järjestelmiä⁶⁹, että haas-

69. Kehitteillä on myös erilaisia haptisia apuvälineitä. Yksi esimerkki on hieman monimutkaisen tuntuinen prototyyppi, johon kuuluu haptinen ”palautetta antava” hansikas. Laite auttaa näkövammaisia navigoimaan tuntemattomassa ympäristössä ilmoittaen esteistä. (Zelek ym. 2003, 624–625.) Huomattavasti yksinkertaisempi laite on hyvin pieni kädessä pidettävä laite Miniguide, joka skannaa ympäristöä ja ilmoittaa edessä olevista esteistä värinällä; mitä lähempänä este on, sitä nopeampaa on värinä. (Hill & Black 2003, 655.) Roentgen et al. (2008, 720–721) ovat koonneet tiedot 146 erilaisesta liikkumista helpottavasta elektronisesta apuvälineestä. Näistä kuitenkin monet ovat vielä kehitteillä tai eivät ole onnistuneet pääsemään markkinoille.

tatteluissa niitä ei sivuttu kuin yhden näkövammaisten tietotekniikkaan perehtyneen asiantuntijan kanssa.

Haastatteluissa tuli myös esiin se, että vaikka kuljetuspalvelut kaikkine ongelmineenkin ovat fantastinen parannus, kuljetuspalveluriippuvuutta ei saisi syntyä. Työllistymisen kannalta ei anna vakuuttavaa kuvaa, jos ei pysty liikkumaan itsenäisesti. Kuotolan (1976, 158, 216) väitöskirjan tulosten mukaan avoimilla työmarkkinoilla olevat erottuivat muista näkövammaisista positiivisesti itsenäisessä liikkumisessa. Heistä 65 prosenttia liikkui usein vilkasliikenteisillä paikoilla. Kuotolan mukaan liikkumistekniikan hyvä hallinta on keskeisimpiä taitoja, jotka auttavat näkövammaisia integroitumaan yhteiskuntaan. Tähän tutkimukseen osallistuneet korostivat samaa asiaa. Kathleen Huebner ja William Wiener (2005, 579) painottavat liikkumistaitoa käsittelevässä artikkelissaan, miten voimaannuttava ja perustavaa laatua oleva merkitys hyvällä liikkumistaidolla on näkövammaisen itsenäisyydelle ja omanarvontunnolle sekä koulutukselle ja työllistymiselle.

7.2. Kommunikaation esteettömyys

Kommunikaation esteettömyydellä⁷⁰ tarkoitan tässä tutkimuksessa opinnoissa ja työelämässä tarvittavan kirjallisessa⁷¹ muodossa olevan tiedon ja viestinnän esteettömyyttä. Kommunikaation esteettömyydellä pyritään takaamaan vammaisen henkilön mahdollisuudet saada tarvittava tieto apuvälineiden vaatimassa muodossa. Esteettömyyttä edistää tietoteknologia, mikä vammaiselle henkilölle voi merkitä mahdollisuutta aikaisemmin mahdotomien tehtävien suorittamiseen. Tietoteknisillä ratkaisuilla voidaan tukea tiedon hankintaa, työntekoa, opetusta, kuntoutusta, kommunikaatiota ja vuorovaikutusta. (Valtioneuvoston selonteko... 2006, 9.) Näkövammaisten apuvälinetekniikan kehittämistyö ja tutkimus ovat keskittyneet kahteen alueeseen: lukemisen ja kirjoittamisen helpottamiseen sekä liikkumiseen liittyvien esteiden havainnoimiseen ja välttämiseen (Zeleg et al. 2003, 621).

70. Vammaisliikkeessä käytetään nykyään enenevässä määrin käsitettä saavutettavuus. Kommunikaation ja osin liikkumisenkin osalta se saattaisi olla osuvampi käsite, mutta yhdenmukaisuuden vuoksi käytän koko ajan esteettömyys-käsitettä.

71. Ei-sanallista viestintää käsitellään luvuissa 7.3. ja 8.

Näkövammaisten tiedonsaannin kehityksessä on tapahtunut kolme tärkeää käännettä: pistekirjoituksen kehittäminen, äänitteet ja viimeisenä tietotekniikan avulla saavutettu elektronisen tiedonsaannin paraneminen. Pistekirjoituksen avulla näkövammaiset saivat luku- ja kirjoitusjärjestelmän. Pistekirjat ovat kuitenkin hyvin isoja ja niiden kuljettaminen on vaivalloista. Äänitteet laajensivat mahdollisuuksia hankkia tietoa. Sodassa sokeutunut Erkki Rikka kuvasi vuonna 1956 sitä iloa, minkä hänessä synnytti postin tuoma äänikirja: ”Tärkeintä oli se tunne, joka minut sillä hetkellä valtasi – tietoisuus siitä, että me sokeat olemme jälleen astuneet yli erään korkean kynnyksen... Me olemme päässeet tunkeutumaan sisään kirjan avaraan maailmaan. Tekniikka on tullut meidän avuksemme.” (Karvinen 2003, 89.)

Äänikirjoilla oli tärkeä merkitys näkövammaisten tiedonsaantimahdollisuuksille ja opiskelulle ja tätä kautta yhteiskunnalliselle integraatiolle. Suomessa on siirrytty 2000-luvun alkuvuosina C-kaseteilla olevista äänikirjoista digitaalisiin DAISY-äänikirjoihin⁷². Digitaalinen televisio avaa myös monia uusia mahdollisuuksia näkövammaisten tiedonsaannille. Näkövammaisten Keskusliitto onkin esittänyt tavoiteohjelmassaan, että visuaalisen käyttöliittymän vaihtoehtona tulee aina olla puheliittymä. Tällöin esimerkiksi television tekstityksiä on mahdollista kuunnella puheena. (Näkövammaistyön tavoiteohjelma... 2001, 15.)

Ennen tietoteknisiä apuvälineitä näkövammaiset käyttivät joko tavallista kirjoituskonetta tai Perkins-pistekirjoituskonetta. Perkins oli iso, suhteellisen äänekäs ja raskas pistekirjoituskone, jonne teksti naputeltiin pistemerkkeinä, ja teksti oli näin ollen vain pistekirjoitusta hallitsevien luettavissa. Väli-vaiheita ennen nykyisiä ruudunlukuohjelmia olivat Optacon ja Versa Braille. Optacon oli laite, jossa on erillinen kamera ja tuntolevy, jonka avulla pystyi lukemaan yhden merkin kerrallaan. Optacon oli hidas ja vaikea käyttää, mutta hyödyllinen joissakin työvaiheissa. Erityisesti jos näkövammaisen työntekijän piti tarkistaa esimerkiksi jostakin lomakkeesta muutama sana, oli Optacon tässä hyvin kätevä.

72. DAISY on lyhennys englanninkielisistä sanoista Digital Audio-based Information System (Nummela 2003, 1).

Mä olen aivan kauhuissani, kun sen valmistus on lopetettu ja minä pidän sitä kuin silmäterää. Minä silittelen sitä ja paijaan. Nyt oletetaan, että nuo skannerit korvaa, mutta eihän tuommonen skanneri, jolla pitää skannata koko sivu, eihän siinä ole mitään järkeä, ei se Optaconia korvaa, mutta sitten jos sillä pystyisi sana kerrallaan, sitte olisi eri asia. Mutta aivan hullua minunkin skannata joku meidän hallinnon lomake, jonka minä tunnen läpikotaisin, etsiäkseni sieltä vain pari tietoa. (lapsuudessa sokeutunut/60)

Versa Braille oli eräänlainen pistenauhuri. Tulostus tapahtui erillisellä printte-rillä, joka piti kytkeä Versaan. Tärkeää oli se, että laitteeseen pystyi siirtämään tietoa muilta koneilta. Versa Braille oli siis eräänlainen nykyisten tietokonei-den ja apuvälineiden esiaste. Kaarlo Virkki kirjoitti 1980-luvun alussa kuva-tessaan Versa Braillea ja mikroelektroniikan kehitystä yleisemminkin, että "on kuin seisoi uuden maailman äärellä, jonne johtavaa porttia aletaan juu-ri raottaa" (Karvinen 2003, 179).

Varsinainen läpimurto näkövammaisille oli, kun 1990-luvulta lähtien tieto-koneisiin pystyttiin liittämään apuvälineet. Heikkonäköisille tietokoneen-käyttäjille on suurennusohjelmia, jotka suurentavat tekstin halutun kokoi-seksi. Sokeille tai vaikeasti heikkonäköisille on kehitetty vaihtoehtoisia tapo-ja ruudun lukemiseen eli ruudunlukuohjelmia. Ruudunlukuohjelma toimii tulkkina, joka välittää tietokoneen näytön sisällön käytössä oleville apuväli-neille (Saukkonen ym. 2004, 16). Sokea henkilö voi lukea tekstiä joko piste-näytön avulla käyttäen sormenpäidensä tuntoaistia tai kuunnella tekstiä pu-hesyntetisaattorin kautta.

Dos-käyttöjärjestelmä soveltui merkkipohjaisena hyvin apuvälineille. Monet näkövammaiset käyttivät myös Dos-käyttöjärjestelmää pidempään kuin nä-kevät juuri siksi, että ruudunlukuohjelmilla oli aluksi vaikeuksia lukea Win-dowsia. Lähes jokaisen haastateltavan puheessa toistui se, miten vaikeaa siirtyminen merkkipohjaisesta Dosista oli graafiseen Windowsiin. Kyse ei ol-lut käyttäjien puutteellisista atk-taidoista tässä siirtymävaiheessa, vaan on-gelmana oli se, että ensimmäiset markkinoille tulleet Jaws-versiot⁷³ eivät olleet kovin hyviä.

73. Jaws for Windows on yleisin Suomessa käytetty ruudunlukuohjelma. Jaws-lyhenne tulee sanoista Job Access with Speech.

Alla oleva aineistonäyte kuvaa apuvälinekäyttäjän tilanteen sellaisena kuin se on parhaimmillaan.

Nyt ollaan itse asiassa siinä vaiheessa, että mä olen yhden koneen mies. Yksi kannettava, jonka mä voin laittaa täällä työverkkoon, kotona etäkäyttöön ja sitten jos on jossakin kokouksessa tai kouluttamassa, niin voi tehdä muistiinpanoja. (syntymäsokea/50)

Sähköposti on esimerkki siitä, miten tietotekniikka on tasa-arvoistanut monin tavoin näkövammaisten kommunikointia ja työntekoa. Tietokonevälitteisestä viestinnästä puuttuvat monet kasvokkain tapahtuvalle viestinnälle tyypilliset sosiaaliset vihjeet, kuten henkilön ikä ja vaatetus sekä sanaton viestintä ylipäänsä, esimerkiksi ilmeet ja eleet. Kun henkilöt eivät tunne toisiaan, on viesti itsessään ainoa sosiaalinen informaatio. Tällöin voidaan ajatella, että viestintätilanne on tasapuolisempi kuin esimerkiksi kasvokkain viestinnässä. (Aulilo 1997, 6.)

Kaikkia asiakirjoja ei edelleenkään ole saatavilla sähköisinä. Haastatellut juristit toivat esiin sen ongelman, että he eivät pysty lukemaan käsin kirjoitettuja valituskirjelmia ja tarvitsevat sihteerin apua näiden kirjeiden lukemiseen. Asiakkaiden kirjeet ovat tosin enenevässä määrin tietokoneella kirjoitettuja ja täten ne voidaan lukea skannerin avulla. Ongelma on myös se, että sähköisen tiedonvälityksen kasvusta huolimatta työyhteisöissä on edelleen paljon tietoa esimerkiksi vain ilmoitustauluilla, ja tämä informaatio jää näkövammaiselta saamatta, jos ei kukaan huomaa asiasta kertoa.

Monista tietoteknisten apuvälineiden käänteentekevästä hyvistä puolista huolimatta haastatteluissa nousi kuitenkin usein esiin kilpajuoksu yleisen tietoteknisen kehityksen ja apuvälineiden kehittelyn välillä. Osa haastateltavista näki tämän kilpajuoksun pessimistisemmin, osa optimistisemmin. Erityisesti atk-alalla työskentelevät näkövammaiset uskoivat kuitenkin, että tässä kilpajuoksussa pysytään jollakin lailla mukana; niin kauan kuin on kirjoitettua tekstiä, ruudunlukuohjelmat pystyvät ne lukemaan.

Tietoyhteiskunnassa tiedon saanti perustuu hyvin pitkälti siihen, että näkee, pystyy selaamaan tietoa ja poimimaan oleellisen informaation, kuten eräs haastateltava asian kiteytti. Nykyisten apuvälineiden avulla pystyy luke-

maan niitä sivustoja, jotka on laadittu esteettömyysstandardien mukaisesti. New Beacon -lehdessä⁷⁴ (The best thing since... 2002, 42) on käyty keskustelua siitä, onko näkövammaisten kannalta internet paras keksintö valmiiksi viipaloidun leivän jälkeen. Internet-sivustojen selailu ja lukeminen vaatii hyvää apuvälineiden käyttötaitoa. Eräs haastateltava sanoi, että jos näkövammautunut saa uuden koneen ja pari tuntia koulutusta, niin ”aika fakiiri saa olla”, jos haluaa VR:n sivuja lukea.

Osa haastateltavista on tuonut esiin myös sen, että hyväkin apuvälinekäyttäjä hoitaa jotkin tehtävät hitaammin kuin näkevä.

Kyllähän se hidastaa, paljon paljon. Mä olen ollut hirveen nopea lukija, mä olen oppinut lukemaan joskus neli-viisivuotiaana ja ollut siinä hirveen loistava, että mä ahmin niitä kirjoja ihan hirveetä vauhtia... kyllähän se siihen nähden, onhan se hidasta, mutta ei sille voi mitään. Mutta tietysti syntetisaattorin saa aika nopealle ja korva on tottunut siihen kuuntelemaan sitä nopealla, että ei se sitä. Että aika moiset pölinät, että saan selvää. (aikuisena sokeutunut/60)

Tämä tutkijana työskentelevä haastateltava oli joutunut muuttumaan nopeasta lukijasta ”nopeaksi kuuntelijaksi”. Jotkut haastateltavat kertoivat, että vaikka näkevä pystyy saamaan tietoa ruudulta yleensä nopeammin kuin näkövammaisen ruudunlukuohjelman avulla, niin hyvällä muistilla voi kompensoida näön puutetta, esimerkiksi opetella tavaroiden tai palveluiden koodit ulkoa. Näin rajoite voi kääntyä resurssiksi.

Apuvälinehuollon toimiminen on ehdoton edellytys näkövammaisen työelämässä selviytymiselle. Työnantajan täytyy voida luottaa siihen, että jos hän palkkaa näkövammaisen työntekijän, tämä pystyy suoriutumaan töistään apuvälineidensä avulla.

Niin ja yksi, mikä selkeesti vaikuttaa ainakin työpaikan säilyttämiseen, on se, miten apuvälinehuolto pelaa... jos joku pistenäyttö tai puhesynt-

74. New Beacon on englantilaisen Royal National Institute of Blind -järjestön julkaisu. Se ei ole tieteellinen julkaisu, vaan näkövammaisille ja näkövammaistyössä oleville suunnattu ammatillinen julkaisu.

tetisaattori tekee tiltin, niin ei siitä tuu mitään, jos se on monta viikkoa korjattavana, kun ei pysty mihinkään muulle koneelle siirtymään. Se ei yksityissektorilla vetele kovinkaan pitkään, valtiolla ei sitä ehkä huomata ihan heti, että ah, sehän on tällä hetkellä ihan työkyvytön. (aikuisena sokeutunut/50)

Litterointia tekevä haastateltava kertoi, että hän oli joutunut keskeyttämään työt kuukaudeksi, kun koneen kovalevy meni rikki. Aikansa asiaa selvitettyään hän sai Näkövammaisten Keskusliiton työllisyysosastolta lainakoneen. Eräs haastateltava toivoikin, että liitossa olisi eräänlainen valmiusyksikkö, joka vastaisi apuvälinehuollosta, jotta työtehtävät eivät jäisi tekemättä sen takia, että apuvälineet eivät toimi. Kaksi atk-alalla työskentelevää haastateltavaa oli sitä mieltä, että apuvälinehuoltoa ei hoideta niin kuin tänä päivänä yrityspuolta pitäisi hoitaa eli tehokkaasti.

Osa haastateltavista oli saanut paljon tukea työyhteisöjensä atk-tukihenkilöiltä. Haastateltavien työhistoriakuvausten joukossa oli kuitenkin tapaus, jossa yrityksen atk-toiminnan ulkoistaminen lopetti aiemmin hyvin sujuneen yhteistyön näkövammaisen työntekijän ja atk-tukihenkilön välillä. Etätyön epäkohtana yksi haastateltava toi esiin sen, että tietoteknisissä ongelmissa ei saa apua mikrotukihenkilöltä. Haastateltavat pitivät hyvänä Keskusliiton projektia, jossa työssä olevien apuvälinekäyttäjien tietoja päivitettiin.

Kaikkiin ammatteihin apuvälineet eivät vielä tuo helpotusta. Muusikoilla ja musiikinopettajilla on ongelmana se, että Suomessa ei ole vielä tietokoneohjelmaa, joka kääntäisi tavalliset nuotit pistenuoteille. Toinen ongelma on se, että kaikissa ammateissa toimiville Kela ei myönnä tietoteknisiä apuvälineitä. Käsityöyrittäjä ei ollut saanut kotiinsa pistenäyttöä. Puhesyntetisaattori hänellä oli, mutta pistenäytön puuttuminen aiheutti pistelukutaidon heikkenemistä. Hierojatkaan eivät aina saa Kelalta tietoteknisiä apuvälineitä.

Kelalta kun haetaan näitä tietokoneita ja systeemejä, niin Kela ei myönnä tietokoneita hierojille, ne sanovat, että se ei ole mun työväline, no ei-hän se tietysti, mun työväline on mun kädet, taas kuitenkin siihen työhön kuitenkin liittyy myös paperitöitä, no se raja on johonkin laitettava... (lapsuudessa sokeutunut/70)

Kirjoitustyötä tekevän asiantuntijan tulee voida tulostaa kirjoittamansa teksti pistemuodossa. Pistetulostin on tärkeä työväline myös kouluttajille ja muille ”puhetyöläisille”. Muutama haastateltava kertoi, että Kela oli myöntänyt heille pistetulostimen ja kuinka paljon hyötyä siitä oli ollut.

Tässä tutkimuksessa haastatellut henkilöt olivat keskimääräistä parempia tietotekniikan ja apuvälineiden käyttäjiä. Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin alueella tehdyn selvityksen (Saukkonen ym. 2004, 26) mukaan valtaosalla alueen näkövammaisista oli ongelmia tietokoneen käytössä. Hieman yllättäviä olivat äskettäin ilmestyneen yhdysvaltalaisen tutkimuksen tulokset, joiden mukaan neljä viidesosaa näkövammaisista nuorista ei käyttänyt sähköpostia tai sosiaalista mediaa. Syiksi pääteltiin joko puutteet sosiaalisissa tai apuvälinetaidoissa (Kelly & Smith 2008, 536–537). Pärjätäkseen hyvin työelämässä näkövammaisen on hallittava ja osattava hyödyntää monta eri apuvälinettä, ja tämä edellyttää apuvälineiden jokapäiväistä käyttöä. Yksi haastateltava toi esiin sen noidankehän, jonka työttömyys aiheuttaa; apuvälineiden käyttötaito voi rapistua, mikä taas vaikeuttaa uuden työpaikan löytymistä.

Journal of Visual Impairment & Blindness -lehden teemanumero vuodelta 2003 (vol. 97: 10) käsitteli apuvälineiden kehitystä. Tulevaisuuden visioiden mukaan vuonna 2020 nykyisenlaiset tietokoneet ovat hävinneet; tietokoneista on tullut niin pieniä, että ne on asennettu ihmisten kehoon, asuntoihin, kaikkialle ympäristöön. Näkövammaisille tämä visio avaa monia mahdollisuuksia. Esimerkiksi taskukokoisten lukukoneiden avulla sokeat voivat lukea painetun tekstin missä tahansa. (Kurzweil 2003, 582–583.) On myös arvioitu, että matkapuhelimella tulee olemaan yhtä mullistava vaikutus näkövammaisten elämälle kuin tietokoneilla. Matkapuhelimeen voi asentaa puheen tunnistuksen, puhesyntetisaattorin ja optisen tunnistuslaitteen (optical character recognition). Tällöin matkapuhelin voi nähdä henkilön puolesta, kuulla henkilön puolesta ja myös opastaa eksynyttä. Lisäksi siihen voidaan tallettaa valtava määrä informaatiota kohtuulliseen hintaan. (Fruchterman 2003, 585.)

Kaksi merkittävää estettä, hinta ja monimutkaisuus, ovat rajoittaneet tietoteknisten apuvälineiden käyttöönottoa (Fruchterman 2003, 588). Yksi mahdollisuus on, että kaikkiin tuotteisiin ja palveluihin pyrittäisiin liittämään ominaisuuksia, jotka palvelevat henkilöitä, joilla on erityisiä tarpeita. Käsit-

teellä universaali suunnittelu (universal design UD⁷⁵) tarkoitetaan, että tuotteet suunnitellaan sellaisiksi, että kaikilla ihmisillä on mahdollisuus käyttää niitä ilman erityistä mukauttamista. (Tobias, 2003, 592.) Jossakin vaiheessa massatuotteet ja -palvelut pystyvät ehkä vastaamaan myös erityisryhmien tarpeisiin siten, että erityisryhmiä palvelevat ominaisuudet, kuten puheen tunnustus, palvelevat myös muuta asiakaskuntaa (Fruchterman 2003, 585).

Näkövammaisena terapeutina kolme vuosikymmentä työskennellyt Paul E. Ponchillia (2007, 746–747) viittaa Carrollin kuvaamiin näkövammaisuuden aiheuttamiin menetyksiin ja toteaa, kuinka suurin osa näistä menetyksistä on nykyään ratkaistavissa tietoteknisten apuvälineiden avulla. Erilaiset joko puheeseen tai kosketusaistiin liittyvät tietotekniset keksinnöt voivat tuoda mukanaan sellaisia läpimurtoja⁷⁶ näkövammaisten työntekoon ja arjessa selviytymiseen, joita meidän on vielä vaikea kuvitella. Vaikka tietoteknisten apuvälineiden merkitys on ratkaiseva ”vammaisuudesta johtuvaa välimatkaa kiinni kurova asia”, kuten eräs monimuotoisuusvaikuttaja asian ilmaisi, niin näkövammaisten täysipainoinen osallistuminen tietoyhteiskuntaan on suuri haaste. Yksi 50-luvulla syntynyt haastateltava analysoi omia kokemuksiaan todeten, että kun hän kävi koulua ja opiskeli, niin kovasti työtä tekemällä saattoi raivata tiensä eteenpäin. Nyt kuitenkin it-yhteiskunnassa tilanne on muuttunut.

Tasan kaksi mahdollisuutta, joko näkövammaisella on käytössä loistavat apuvälineet... tai sitten käy niin, että kehitys, joko maailmanlaajuisesti tai valtakunnallisesti tai sen yrityksen tasolla, niin että sokko tippuu sieltä keltasta, että yrität sä kuinka paljon vaan, niin ne laitteet ei sovi tähän kuvioon, ja tää on minusta, että kun sanotaan, että nyt on asiat paremmin, että ne on toisaalta myös huonommin kuin koskaan sen takia, että jos tapahtuu joku sellainen informaatioteknologinen vallankumous, johon meidän apuvälineet ei pääse mukaan, niin silloin se tipauttaa jonkun porukan sieltä työelämästä pois ja siihen ei auta mitkään kuntoutukset, ja sen takia musta on hirveen tärkeä se, että tietoyhteiskunta kaikille toimisi. (syntymäsokea/50)

75. Universal design -käsitteen ohessa käytetään myös käsitettä design-for-all.

76. Tietoja uusimmista apuvälineistä löytyy muun muassa verkkosivuilta AccessWorld <<http://www.afb.org/aw>> [katsottu 1.2.2009].

Kommunikaation esteettömyys on parantunut lähes vallankumouksellisesti tietotekniikan ja tietoteknisten apuvälineiden kehityksen myötä. Tämä on avannut näkövammaisille aivan uusia ammattialoja ja työskentelytapoja. Vä-
lillä on näyttänyt siltä, että apuvälineet eivät pysyisi mukana tietotekniikan, erityisesti graafisten käyttöjärjestelmien, kehityksessä, mutta toistaiseksi on aina löytynyt jokin ratkaisu.

7.3. Asenteellinen esteettömyys

Eurobarometrin mukaan vammaisten asemaa kohtaan tunnetaan suurta myötätuntoa, vaikkakin samalla myönnetään syrjinnän olemassaolo. Yleisintä syrjinnän koettiin olevan Italiassa, Ranskassa ja Portugalissa. Suomessa syrjintää arvioitiin olevan EU-maiden keskiarvoa vähemmän (Discrimination... 2003, 47–48). Invalidiliiton teettämä liikuntavammaisia koskeva tutkimus osoitti, että ennakkoluulot vammaisia kohtaan ovat ennakoitua voimakkaampia. Samalla ne ovat usein tiedostamattomia, jolloin niiden vaikutusta käyttäytymiseen on vaikea kontrolloida. (Tavisten suhtautuminen... 2006, 2)

Asenteellinen esteettömyys tai sen puute heijastaa yhteiskunnassa vallalla olevia vähemmistöihin kohdistuvia ennakoasenteita. Tutkimuksessani tarkastelen asenteellista esteettömyyttä työelämäkontekstissa, jolloin se tarkoittaa sitä, että vähemmistöryhmään kuuluvaan henkilöön asennoidutaan työnhakutilanteessa ja työelämässä hänen ammattitaitonsa, ei vammaisuutensa perusteella. Työelämän monimuotoisuuden toteutumisen ensimmäinen kriteeri on se, pääsevätkö vähemmistöryhmiin kuuluvat työntekijät työmarkkinoille. Carrie Levy⁷⁷ totesi vuonna 1911 *Outlook for the Blind* -lehdessä, että oleellisin asia ei ole näkövammaisten koulutus ja sen eri järjestelytavat, vaan se, miten saataisiin näkevät ihmiset uskomaan näkövammaisten kykyyn työskennellä eri tehtävissä ja miten yhteiskunta antaisi näille mahdollisuuden näyttää taitonsa ja osaamisensa. Tarkastelen tässä luvussa myös niitä näkövammaisten omia asenteita, jotka voivat olla esteenä työllisyydelle. Tämä oli teema, jonka haastateltavat itse nostivat esiin.

77. Artikkelin julkaistiin uudelleen vuonna 2006 Journal of Visual Impairment & Blindness -lehden sarjassa Celebrating 100 years. A Look Back.

Työnantajien ja työhallinnon asenteet

Asenteiden muokkaamisessa työllistämiseksi otolliseksi ja työtehtävien räätälöinnissä näkövammaiselle sopiviksi on tarvittu usein monen toimijan yhteistyötä. Näkövammaisten Keskusliiton työllisyysosasto on ollut neuvottelemassa yhteistyössä työnantajan ja työhallinnon kanssa monelle ensimmäistä työpaikkaa. Haastateltavat kertoivat tapauksista, joissa keskusliitto on ensin neuvotellut työnantajan kanssa työkokeilumahdollisuudesta, silloinen Näkövammaisten ammattikoulu on järjestänyt tietoteknisen koulutuksen ja tuen työpaikalle ja Kela on vastannut kustannuksista.

Kuvaava esimerkki työllistymiseen liittyvistä verkostoista ja tukipalveluista oli kääntäjän kuvaus siitä, miten hän sai ensimmäisen laajemman työtehtävänsä. Työn tilaaja oli joskus työskennellyt Näkövammaisten Keskusliitossa ja hän halusi tarjota käännöstyötä näkövammaiselle henkilölle, joka olisi oikeutettu työllistämistukeen. Kuultuaan asiasta haastateltava ajatteli, että ”tuohan on kuin tehty mulle”. Hän omien sanojensa mukaan ryntäsi työvoimatoimistoon ammatinvalintapsykologin huoneeseen ja sanoi, että tehkää äkkiä paperit valmiiksi. Haastateltavalla ei ollut paljoa kokemusta työhallinnon palveluista, mutta aktiivisesti hän hoiti asiaansa ja sai käännöstyön. Tämä tapaus kuvaa sitä, että asenteellisten esteiden kohdalla tarvitaan usein joku ensimmäinen esteiden tasoittaja, tässä tapauksessa henkilö, joka työskenneltyään näkövammaisten parissa oli saanut kipinän auttaa näkövammaisia jatkossakin.

Tukityöllistämällä oli ratkaiseva rooli haastateltujen työllistymisprosessissa. Työllistymistä edesauttoivat myös sosiaaliset verkostot sekä sinnikkyys työnhauussa. Haastateltavista palkkatyössä (joko vakituisena, määräaikaisena, osa-aikaisena tai freelancerina) oli 18 henkilöä, joista kymmenen oli saanut jossakin uransa vaiheessa joko Kelan tai työhallinnon tukea työllistymiseen. Työura oli alkanut Kelan tai työhallinnon työkokeilulla tai tukityöllistämisjaksoilla tai näillä molemmilla. Tukijakson jälkeen saattoi seurata määräaikaisia työsuhteita, jotka joidenkin kohdalla johtivat vakinaistamiseen.

Vaikka työhallinnon panos on ollut merkittävä haastateltavien työllistymisessä, esitettiin, että työhallinto voisi tarkastella kriittisesti joitakin käytäntöjään ja niiden taustalla olevia asenteita. Ammattikorkeakoulusta valmistunut

haastateltava hakeutui työvoimatoimistoon tavalliselle työvoimaneuvojalle, joka oli kysynyt, miksei tämä ollut mennyt vajaakuntoisneuvojalle. Haastateltu, jolle oli kertynyt jo runsaasti työkokemustakin, koki, että hän ei ole vaa- jaan pätevä työntekijä. Kaarlo Virkki kirjoitti 1950-luvulta, että jos työ ja vammainen työntekijä kohtaavat onnellisella tavalla, niin silloin puuttuu asi- allinen pohja sanonnalta ”vajaatyökykyinen” (Karvinen 2003, 120). Kuotola (1976, 20) kritisoi käsitettä työkyvytön siksi, että se vie ajatukset helposti sel- liseen invalidiin, joka on täysin kykenemätön kaikenlaiseen työhön.

Haastateltavat painottivat sitä, että jos työnhakija luokitellaan vajaakuntoi- seksi, vie se pohjan pois vakavasti otettavalta työllistämiseltä. Yksi asentei- siin vaikuttava seikka onkin se, millä termillä vähemmistöryhmään kuulu- vaa työnhakijaa kutsutaan. Eräs haastateltava korosti sitä, että hän on ensi- sijaisesti juristi ja vasta toissijaisesti näkövammainen. Vajaakuntoisen sijaan ehdotettiin vähemmän leimaavia nimityksiä, kuten *ihmiset, joilla on erityisiä tarpeita työllistymisessä*.

Työelämään pääsemisessä keskeisin merkitys on työnantajien asenteilla.

Kyllähän olennaista roolia tässä työllistymisessä näyttelee työnantaja, että mitä esteitä ne näkee työllistymiselle, miksi tai mitä mahdollisuuksia ne näkee, pikemminkin saada ne havahtumaan, mitä mahdollisuuksia niillä olisi työllistää. Sieltä päästä se työllistyminen lähtee, vaikka me kuinka vakuutetaan, että me ollaan hyviä, ja meitä kannattaa työllis- tää, jos ne ei sitä itse oivalla... (aikuisena sokeutunut/60)

Mularin (2007, 36) tutkielmassa yritysten yhteiskuntavastuusta ja näkövam- maisista tuli esiin, että vaatii rohkeutta rekrytoida ensimmäinen vammainen työntekijä. Myös omat haastateltavani pohtivat sitä, uskaltaako työnantaja palkata näkövammaista työntekijää. Rekrytointitilanteeseen vaikuttaa vas- takkaisina voimina toisaalta tehokkuusajattelu ja toisaalta riskinotto kyky tai -halu. Vammaisen henkilön kohdalla riskit usein painottuvat enemmän. Rat- kaiseva merkitys näyttää olevan sillä, että jollakin yrityksen päättäjällä on omassa elämänpiirissään kokemusta vammaisista henkilöistä. Tällöin on yk- si ennakkoluulojen muuri murrettu. Haastattelussa tuli kuitenkin esiin, että jos kyseessä on vain yksittäisen johtohenkilön myönteinen näkemys, vam- maisien työllistäminen harvoin muodostuu yrityksen toimintapolitiikaksi.

Yrityksen johdon lisäksi sidosryhmät voivat vaikuttaa yrityksen toimintatapaan.

Ei se yritykselle ole ratkaisevaa, että mitä esimerkiksi joku nuorisojengi ajattelee maahanmuuttajista tai vammaisista, mutta sillon kun se keskivertoasiakas muuttaa käsityksensä negatiiviseen suuntaan, joka käy päivittäin ostoksilla, niin silloin sillä on merkitystä. Nää tällaiset keskeiset draiverit, mistä me puhutaan on se, että kuluttajilta, asiakkaalta siis tulee vaatimuksia suuntaan tai toiseen, osakkeenomistajilta tulee vaatimuksia suuntaan tai toiseen, tai sitten omalta henkilökunnalta. (monimuotoisuusvaikuttaja 2)

Asenteellista esteettömyyttä edistävinä tekijöinä haastateltavat toivat esiin yleisen asenneilmaston paranemisen ja vastuullisen yritystoiminnan laajenemisen. Haastattelujen perusteella oli kuitenkin vaikea päätellä, kuinka paljon muutosta suvaitsevaisempaan suuntaan on tapahtunut. Eräs monimuotoisuusvaikuttaja oli sitä mieltä, että yrityksissä on mielenkiintoa myös erityisryhmien työllistämiseen esimerkiksi vammaisten vuoden ansiosta. Asian eteneminen vaatisi hänen mielestään kuitenkin organisoitua kampanjointia ja toimintaa.

Nythän kun oli tämä Euroopan unionin vammaisten vuosi, niin jotkut yritykset aktivoituvat tässä, mutta nyt olisi varmaan hyvä just tässä saumassa, tästä olisi joku tällainen kehittämishanke tai vastaava, että saataisiin niitä yrityksiä. Kun mä olettaisin, että jonkinasteista kiinnostusta näillä suurilla yrityksillä on olemassa, mutta ne tarvitsisivat sellaista kehittämiskonsultaatiota jonkun verran. (monimuotoisuusvaikuttaja 3)

Asenteellista esteettömyyttä mittaa myös se, miten näkövammaiset työntekijät pääsevät etenemään urallaan. Kuotolan (1976, 193 – 195) väitöskirjatutkimuksen tulosten mukaan näkövammaiset työntekijät olivat hyvin pessimistisiä sekä ammatinvaihdon että uralla etenemisen suhteen. Osa haastatelluistani oli päässyt etenemään urallaan, vaikka muutamat totesivat, että ilman näkövammaa he olisivat voineet edetä pidemmälle.

Työnantajien asenteista nousi esiin kaksi ristiriitaista tekijää. Lisääntyvä yritysten yhteiskuntavastuuajattelu voi tuoda muutosta myös vähemmistöryh-

mien työllistämiseen. Toisaalta kasvavat tulos- ja tehokkuusvaatimukset koventavat asenteita erityisryhmien työllistämistä kohtaan ja vähentävät yritysten halua riskinottoon sekä työtehtävien räätälöintiin. Tämä tutkimus osoittaa, että työtehtävien suorittamiseen liittyvät ongelmat ovat usein pieniä verrattuna siihen ongelmaan, minkä näkövammaiset kohtaavat yrittäessään päästä työelämäkynnyksen yli.

Näkövammaisten omat asenteet

Etnisyystutkimuksessa (esimerkiksi Schierup & Ålund 1987, 18) on usein esitetty, että vähemmistöryhmän sisäinen integraatio ja siitä seuraava poliittinen ja sosiaalinen järjestäytyminen helpottavat aseman saamista enemmistöyhteiskunnassa. Myös Urpo Kuotola (1976, 14) tuo esiin väitöskirjassaan näkövammaisten sisäisen integraation merkityksen. Haastateltavat esittivät kuitenkin itse kysymyksen siitä, voiko liian voimakas sitoutuminen näkövammaiskulttuuriin olla haitallista. Vammaisuuden ja näkövammaiskulttuurin merkityksestä identiteetille oli eri tulkintoja. Toisaalta korostettiin vertaistuen merkitystä ja toisaalta esitettiin, että liian vahva uppoutuminen näkövammaiskulttuuriin tai omaan näkövammaan voi olla este työllistymiselle. Yksi haastateltava kiteytti suhteen näkövammaisten omaan yhteisöön toteamalla, että ei pitäisi olla joko-tai-maailma. Haastateltavien mielestä näkövammaisten omasta yhteisöstä saa turvaa, mutta siitä voi joskus tulla myös oma maailma, josta ei ole aina niin helppoa lähteä näkevien maailmaan. *Enemmän tuonne maailmaan kontakteja saamaan*, eräs haastateltava kannusti.

Yksi haastateltava kertoi, että hän ei työpaikallaan tee mitään numeroa omasta sokeudestaan. Hänelle puhutaan samoin ilmaisuin kuin näkeville, kysytään muun muassa ”katsoitko, huomasiitko”. Häntä huolestutti se, että jotkut näkövammaiset ovat liiaksi keskittyneet omaan näkövammaansa ja tästä hänen mielestään pitäisi päästä eroon. Kuotolan tuotannon perusteema on se, että näkövamma on lähinnä vain tekninen haitta. Seuraava haastateltava jakaa tämän Kuotolan näkemyksen.

Se kannustaminen siihen, että ei puhuta näkövammaiskulttuurista, vaan puhutaan yhteisestä avoimesta yhteiskunnasta, jossa näkövamma on tällöinen pieni tekninen haitta, mutta ei mikään tekijä, joka mitenkään identifioisi ihmisiä. (syntymäsokea/70)

Toisaalta vammaisuus on realiteetti. Ihminen ei voi muuttaa sellaista, mikä on olennainen osa häntä fyysisesti ja psyykkisesti. Vammaa ei voi "laittaa narikkaan", kuten eräs haastateltava huomautti, mutta ihmisellä täytyy olla mahdollisuus kehittää ammatillista ja muuta identiteettiään. Riippumatta siitä, mikä oli haastateltavien suhde näkövammaiskulttuuriin, kaikilla oli selkeä näkemys siitä, että työelämässä heillä on ammattirooli, ei "vammaisen roolia". Yksi haastateltava totesi realistisesti, että ei voi lähteä siitä, että työelämässä vammaisen kaikki vaatimukset toteutettaisiin. Näkövammaisen ei voi vaatia, että hänen tarpeensa olisivat aina etusijalla, vaan hänen on myös ajateltava asiaa koko työyhteisön kannalta.

Vammaisten yhdenvertaisen elämän kannalta palvelut ovat sekä mahdollistaja että välttämättömyys (Haarni 2006, 37). Osa haastateltavista esitti kuitenkin huolensa siitä, miten näkövammaiset nuoret hahmottavat vammaisen henkilön oikeuksien ja velvollisuuksien välisen suhteen. Yksi ensimmäisistä haastateltavista toi esiin nuorten uusavuttomuuden ja sen, että hänen ikäluokkansa oli aikoinaan itse pärjättävä ilman erilaisia tukiverkostoja. Syntymäsokeilla nuorilla ei ole turvanaan työeläkettä, kuten on usein keski-ikässä näkönsä menettäneillä, ja siksi työelämään pääsy on heille erityisen tärkeää.

Mä olen aika huolissaan siitä, että näistä nuorista tulee uusavuttomia, kun on kaikki palvelut, on avustaja, on taksikuljetukset ja on Kelalta kaikki apuvälineet ja kun menee työelämään ei ole tottunut kohtaamaan vaikeuksia, sitten on vaikeeta, koska työelämässä ei millään voida ottaa huomioon kaikkia tällaisia, pitää olla aika itsenäinen, ratkaista itse, mitä tulee eteen. Pitää itse keksiä, miten sä tostakin esteestä selviät, ja se oma-aloitteisuus häviää, mitä enemmän palveluja annetaan valmiina. (syntymäsokea/50)

Vaikka haastateltavat on koodattu syntymävuosikymmenen mukaan, ei heidän mielipiteissään tai asenteissaan ollut muita selviä ikäluokkanäkemyksiä kuin keski-ikäisten tuntema huoli nuorista ja näiden selviytymismahdollisuuksista. Nuorten tilanne huolestutti myös joitakin nuoria itseään.

Oon miettinyt sitä hirveesti, että hätääkö tässä mulla, kun tiedän, että olen tässä niin vahvoilla ja näin ja mulla on niin suuri tahdonvoima, että se ei voi olla vaikuttamatta, mutta kyllä mäkin olen huolissani niistä ihmisistä, jotka ei kulje tätä tietä. (syntymäsokea/80)

Esikuvilla ja roolimalleilla on olennainen merkitys asenteiden muuttamisessa ja vähemmistöryhmien työllistymisessä. Tarvitaan rohkeita edelläkävijöitä, jotka raivaavat uudella alalla tietä myös muille näkövammaisille. Haastateltavat painottivat, miten suuri merkitys oli sillä, että Ari Suutarla ensimmäisenä sokeana Suomessa vihittiin papiksi. Tämän jälkeen tie oli periaatteessa auki myös muille teologiasta kiinnostuneille. Omaa aktiivisuutta kuitenkin tarvitaan. Yksi haastateltava totesi, että ei hänelle kukaan tarjottamalla tuonut mahdollisuutta aloittaa opinnot yliopistolla, itse oli uskottava mahdollisuuksiinsa.

Toisaalta menestyjille poikkeus- tai sankarivammaisen⁷⁸ myytti voi olla raskas kantaa.

Tosin sitten aina jälkikäteen todetaan, että ethän sä ole niinku ne toiset vammaiset eli siinä tulee tää, kuinka paljon itse tavallaan antaa lisää elinvoimaa sellaiselle poikkeusvammaisen, sankarivammaisen-myytille, jota mä itse asiassa inhoan ja vihaan niin, että mä haluaisin repiä sen palasiksi, vaikka kyllä mä ymmärrän jollain tasolla tällaisessa edunvalvonnassa hyötyä. (monimuotoisuusvaikuttaja 1)

Roolimalleista keskusteltaessa toinen esiin tullut näkökulma oli se, että esikuvan ei tarvitse olla täydellinen, vaan riittää, että pystyy hoitamaan työnsä kunnolla.

Vaikeassa asemassa olevilla vähemmistöryhmillä saattaa tapahtua uhrin asemaan asettautumista (esimerkiksi Steele 1997, 137) ja ongelmien syyn löytämistä aina itsensä ulkopuolelta. Tähän tutkimukseen osallistuneet tarkastelivat kriittisesti myös omia asenteitaan ja näkövammaiskulttuuria. Koska tutkimus painottui keski-ikäisiin, jää tästä tutkimuksesta puuttumaan nuorten näkövammaisten vastaus huoleen heidän mahdollisesta uusavuttomuudestaan.

78. Englanninkielisessä mediassa käytetään joskus ilmaisua "supercrip" tai "superachiever" kuvaamaan henkilöä, joka on ylittänyt vammaisuutensa aiheuttamat esteet (Lundsfors 2006, 33).

Koulutuspolitiikassa inklusioperiaate on hyväksytty, joskaan ei aina käytännössä toteutunut, mutta työelämässä inklusiosta ollaan vielä kaukana. Monet olivat kohdanneet ennakkoluuloja työtä hakiessaan ja työllistymiseen oli tarvittu tukitoimia. Tämä kertoo siitä, että näkövammaisten mahdollisuuksia toimia täysipainoisina työntekijöinä epäillään. Kielteisiin asenteisiin voidaan vaikuttaa myös sillä, että näkövammaiset panostavat ammattitaidon lisäksi näkövammaistaitoihin kuten liikkumis- ja apuvälineidenkäyttötaitoon. Michele Capella-McDonnallin (2005, 304–305) kokooman tutkimuskatsauksen mukaan työllistämiseen vaikuttavat ammatti- ja vuorovaikutustaitojen lisäksi hyvä liikkumistaito, näkövammautumisikä (mitä nuorempana näkövammautuminen on tapahtunut ja kuntoutus alkanut, sitä paremmat työllistymismahdollisuudet) ja sukupuoli (miehillä paremmat työllistymismahdollisuudet). Omassa tutkimuksessani tuli esiin myös siistin ulkomuodon merkitys työnhaussa. Näkövammaiselta itseltään voi jäädä huomaamatta ulkoiseen siisteyteen liittyviä pikkuseikkoja.

Näkövammaiset asiantuntijat työskentelevät useimmiten julkisella ja kolmannella sektorilla tai yrittäjinä. Yksi syy tähän on se, että näkövammaisten työllistymiseen oleellisesti liittyvä tukityöllistäminen on käytetympi järjestelmä julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Vähemmistöryhmään kuuluvan työntekijän palkkauksessa on kyse uskalluksesta ja luottamuksesta. Pelkillä työvoiman tarjontaan liittyvillä toimenpiteillä eli vähemmistöryhmän koulutuksellisten ja ammatillisten valmiuksien parantamisella ei työllisyystilanne parane, ellei työnantajilla ole uskallusta palkata vähemmistöön kuuluvia. Suomalaiset yritykset eivät vielä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta koe vammaisten työllistämisen olevan kilpailutekijä, mutta monimuotoisuusjohtamisen yleistymisen tuonee mukanaan lisää valmiutta vähemmistöryhmien palkkaamiseen.

7.4. Sosiaalinen esteettömyys

Näkövammaisten asema työyhteisössä kertoo siitä, miten monimuotoisuus käytännössä toimii. Asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä molempien toteutumiseen vaikuttavat asenteet. Erottelon nämä käsitteet siten, että asenteellinen esteettömyys tarkoittaa sitä, että vähemmistöryhmät pääsevät yhdenvertaisesti mukaan yhteiskunnan toi-

mintoihin, tässä tutkimuksessa työelämään. Sosiaalisen esteettömyyden käsitteen avulla tarkastelen sitä, miten näkövammaisiin suhtaudutaan työyhteisöissä sekä miten näkövammaiset itse voivat vaikuttaa tähän. Sosiaalisessa esteettömyydessä korostuu vuorovaikutus.

Tärkeää työyhteisöön liittymisessä ja siellä viihtymisessä on haastateltavien mukaan kyky saavuttaa oma paikkansa ja oppia työyhteisön usein ääneen lausumattomat säännöt ja tavat. Tutkimukseni mukaan näkövammaisella on vastuu siitä, että hän saa muut tuntemaan olonsa luontevaksi seurassaan. Tämä ”toisen luontevaksi saattaminen” tiivistyy usein esittelyvaiheessa.

Tosiaan, kun uusia ihmisiäkin tulee, sen olen huomannut, että kun esittäydytään ja tutustutaan, tuon esille sen, että mulla on tällainen ominaisuus, että jos on kysyttävää, niin saa kysyä, ihan mitä vaan... jos joku ihmetyttää, niin ei tarvitse pähkäillä, että ilkeisikö kysyä, loukkaantuuko, että ilman muuta voi kysyä ja keskustella... että miten sä tuon koet. (syntymäsokea/50)

Samantyyppisiä tuloksia on saatu myös muista tutkimuksista. Golub (2003, 776 – 777) on selvittänyt sitä, mitkä tekijät vaikuttavat näkövammaisten työssä menestymiseen. Hänen aineistonsa oli suhteellisen pieni, sillä hän haastatteli kahdeksaa työnantajaa, kahta työntekijää ja kahta palvelujen tuottajaa. Tulosten mukaan työssä menestykseen vaikuttivat kyky itseenäiseen liikkumiseen, ammatilliset ja sosiaaliset taidot sekä kyky saada toiset tuntemaan olonsa luontevaksi seurassaan. Tutkimuksen mukaan monet tuntevat olonsa vaivautuneeksi sellaisen henkilön kanssa, jolla on jotakin fyysistä eroavaisuutta. Golubin tutkimuksen haastateltavat kertovat, että vammaisen asema työyhteisössä on melkoista tasapainottelua, sillä työtovereiden tulee antaa kysyä vammaisuudesta ja siitä pitää pystyä keskustelemaan tekemättä siitä kuitenkaan liian isoa numeroa.

Rahusen ja Kukkosen (1990, 59 – 60) mukaan työyhteisöön tulevan uuden erityisryhmään kuuluvan työntekijän käyttäytymistä seurataan. Sosiaalisen aloitteen tekeminen jää uudelle työntekijälle. Tulokkaan on oltava rohkea ja positiivinen mieleltään, ja hänen on käyttäytymisellään lunastettava paikkansa työyhteisössä. Yksi tämän tutkimuksen artikkeliaineistossa kuvattu sokea työntekijä lähetti uusille työtovereilleen sähköpostin, jossa kertoi

itsestään. Hän kirjoitti toivovansa, että opaskoira ei tultaisi taputtelemaan, kun se työskentelee, mutta häntä kyllä saa tulla taputtelemaan (Kauhanen 1996, 9). Yksi haastateltavistani esitteli itsensä joskus sanomalla, että hän on niin pimeä tyyppi, ettei näe. Ahponen (2008, 166) käyttää väitöskirjassaan termiä *tavallisista mielikuvista poikkeava metafora* kertoessaan, miten hänen tutkimukseensa osallistuneet nuoret kuvasivat vammaisuuttaan myös seikkailuna. Tämä toimi säälinvälttämiskeinona.

Kansainvälisissä tutkimuksissa on tuotu esiin se, että näkövammaiset voivat käyttäytyä passiivisesti sosiaalisissa tilanteissa. Toisille tämä on iso ongelma, toiset kokevat sen haasteeksi. Yksi omista haastateltavistani totesi, miten hän kokee aina kiinnostavaksi vallata tilaa jossakin uudessa ryhmässä. Vaikka näkövammaisilla olisi paljonkin sosiaalisia taitoja, heidän voi silti olla vaikea harjoittaa näitä taitoja, koska he eivät saa tarpeeksi tilanteeseen liittyvää (sosiaalista) informaatiota. He eivät myöskään aina saa rehellistä palautetta muilta ihmisiltä, ja näkeville voi olla negatiivisia asenteita heitä kohtaan. Negatiiviset kokemukset vuorovaikutuksesta näkevien kanssa voivat heikentää näkövammaisen sosiaalisia taitoja. (Kim 2003, 285.) He voivat kokea myös syrjään jäämistä, kun he eivät voi seurata sosiaaliin vuorovaikutustilanteisiin liittyviä ei-verbaaleja vihjeitä (Sandberg, Björck-Åkesson & Granlund 2004, 126). Haastatteluissa tuli esiin se, että sokean henkilön on aika vaikea tietää vaikkapa kadulla tuttavaan törmätessä, haluaako tämä vain tervehtiä vai jatkaa juttua pidempään.

Berndtssonin (2001, 402–403) tutkimuksen haastateltavat toivat esiin samat ongelmat. Koska näkövammaisen ei näe toisen ilmeitä ja liikkeitä, ei hän aina tiedä, miten menetellä sosiaalisissa tilanteissa. Eräs Berndtssonin haastateltavista kertoi, että vaikka hän kuulee jonkun työtoverin äänen, hän ei silti huuda tälle kaukaa asiaansa. Hänen tulee mennä lähemmäksi ja selvittää ensin, voiko kyseinen henkilö puhua hänen kanssaan, sillä tämä saattaa olla myös uppoutunut keskusteluun jonkun toisen kanssa. Haastateltava korosti sitä, että jotta hänet hyväksyttäisiin työpaikalla, hänen täytyy ymmärtää se, että näkevät ovat kuitenkin enemmistönä.

Hyvä ammattitaito helpottaa aseman lunastamista ja hyväksyttävyyttä työelämässä. Eräälle haastateltavalle tuotiin korjattavaksi puhelin ja syntetisaattori, joissa oli toimintaongelmia. Koneen tuoja oli näkevä.

Mä aistin, että se vähän pudotti silmänsä, että toi jätkä on sokea... mä soitin sille kymmenen minuutin päästä, että toimii nyt, että voi tulla hakemaan. Ja sitten mulle tuli sellainen olo, että kun asia oli käsitelty, tyytyväisenä, että ehkä se jäi miettimään sitä asiaa, kun se ehkä oli ensimmäinen kohtaaminen tämän tyyppin sakin kanssa... se oli tosi kiva, että sille jäi sellainen kuva, että sokea voi jotakin tehdä, ilman että sitä erikseen sanoo tai olla joku valkoinen keppi huitomassa... vaan ihan käytännössä osoittaa ihan normaalisti työssä. (syntymäsokea/70)

Tämä esimerkki koski suhdetta asiakkaaseen. Asiakkailta voi olla epäilyksiä näkövammaisen työntekijän kyvystä suoriutua työtehtävistään, ja vammaisen työntekijä joutuukin osoittamaan pätevyytensä työtovereiden lisäksi asiakkaille ja sidosryhmille ja täten lunastamaan paikkansa ammattilaisena. Vammaiseen työntekijään kohdistuu usein suuremmat vaatimukset kuin vammattomaan. Useat haastateltavat kokivat, että heiltä työpaikan saadakseen vaaditaan laajempaa ja monipuolisempaa koulutusta ja kokemusta kuin näkeviltiltä.

Siinä ei ole mitään muuta vaihtoehtoa kuin että näkövammaisten ihmisten pitää olla keskimääräistä parempia ja osaavampia. (aikuisena sokeutunut/60)

Sokea tai vaikeasti näkövammaisen työntekijä voi harvoin selvittää kaikkia tehtävistä ilman apua. Tämä voi vaikeuttaa hänen asemaansa työyhteisössä. Avun pyytäminen vaatii sosiaalisia taitoja ja rohkeutta. Vähemmistöryhmään kuuluvan painetta työyhteisössä pärjäämiseen lisää se, että hänen pitää selviytyä työtehtävistään pyytämättä liikaa apua työtovereiltaan, mutta hän ei saa olla myöskään liian pätevä tai liian huomiota herättävä tai erikoinen.

Sekin herättää pahennusta, jos on parempi, sitä ei saa näyttää. (aikuisena sokeutunut/50)

Sama asia tuli esiin Berndtssonin (2001, 224) tutkimuksessa, kun yksi hänen haastateltavistaan sanoi, että ei saa olla myöskään liian hyvä. Onkin usein hienonhieno ero siinä, milloin erilaisuus hyväksytään tai sitä ihaillaan ja milloin se herättää ärtymystä. Eräässä kansainvälisessä tutkimuksessa haastateltu näkövammaisen kuvasi rooliaan työyhteisössä seuraavasti: "Minua

ihailaan ja inhotaan samasta syystä – teen asiat eri tavalla kuin muut.” (Crudden 2002, 619.) Tässä tiivistyy jotakin olennaista erityisryhmien jäsenten asemasta (työ)yhteisöissä. Yksi haastateltava kuvasi näkövammaisen tilannetta sanoilla ”kultainen häkki”. Näkövammaisiin suhtaudutaan arvostavasti, mutta kuitenkin voidaan vahvasti epäillä näkövammaisen pärjäämistä.

Englantilaisen New Beacon -lehden keskustelupalstalla eräs näkövammaisen kuntoutustyöntekijä kirjoitti siitä, miten usein hän on kuullut näkevien kuntoutustyöntekijöiden kommentoivan negatiivisesti näkövammaisia kollegoitaan. Nämä negatiiviset kommentit ovat perustuneet johonkin yksittäiseen tapaukseen. Kirjoittaja vertaa tätä tilannetta etnisten vähemmistöjen asemaan; olisi ennenkuulumatonta⁷⁹ kääntää etniseen vähemmistöön kuuluva työntekijä vain siksi, että edellinen etniseen vähemmistöön kuuluva on epäonnistunut tehtävässään. (Taking issue 2002, 24.) Vähemmistöjen kohdalla ongelmaksi tulee usein se, että yhdestä henkilöstä saadut kokemukset yleistetään työyhteisössä koko ryhmään.

Yhdenvertaisuuden ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden kannalta osin ristiriitainen kysymys on se, vaaditaanko näkövammaiselta työtoverilta samaa kuin näkevältä. Yksi tämän tutkimuksen haastateltava toi esiin sen, että joskus näkövammaiselta työtoverilta ei vaadita samaa panosta kuin muilta tai hänelle annetaan tehtäviä, joista viime kädessä on vastuussa joku muu. Kyseinen haastateltava huomautti, että näkövammaisen ihminen voi käyttää tätä myös hyväkseen eikä ota pelottavia ja haastavia töitä vastaan. Oma tilannetta analysoidessaan hän totesi, että kun ihminen on inhimillinen olento, joskus sitä on mukavuudenhaluinen, mutta kuitenkin pitäisi ottaa pelottavatkin työt vastaan. Työyhteisö voi helpommin hyväksyä sen, että sokea työntekijä valikoi työtehtäviään, mutta tällä on myös kääntöpuolensa: sokealta työntekijältä viedään mahdollisuus oppia uutta ja ottaa vastaan haasteita. Joskus syrjintä voi siis olla käänteistä, jolloin näkövammaisesta työntekijästä voi tulla alisuoriutuja. Kansainvälisissä tutkimuksissa tulee esiin myös alityöllistymisen käsite (esimerkiksi Jeppsson-Grassman 1988, 24). Kukaan haastateltavistani ei kuitenkaan tuonut esiin sitä, että he olisivat olleet alityöllistettyjä työpaikallaan.

79. Omat kokemukseni työstä maahanmuuttajien parissa ovat kylläkin päinvastaiset, maahanmuuttajien kohdalla tapahtuu hyvin paljon yleistämistä.

Työtehtävistä selviämistä voivat vaikeuttaa myös henkilökohtaisessa elämässä kohdatut vaikeudet, jotka saattavat vaikuttaa myös näkövammaistaitoihin.

Sokealla ei saisi olla mitään henkilökohtaisia vaikeuksia. Jos joutuu tällaiseen tilanteeseen, niin työelämäheikkoudet pannaan näkövammaan tiliin. Koko ajan kummittelee, että jos sä et pärjää, niin se pannaan näkövammaan tiliin. Yhtäkkiä näkövammaisen vaikeudet lisääntyvät, kun sulla itselläsi on vaikeata, ne kaksinkertaistuu. Se on ihan ilman muuta selvää, sä et liiku koiran kanssa yhtä hyvin, et kepin kanssa, et osaa käyttää apuvälineitä yhtä hyvin. (syntymäsokea/50)

Työpaikkojen sosiaalinen yhteisöllisyys joutuu usein kovimmalle koetukselle, kun työvoimaa supistetaan. Yksi haastateltava totesi sen raadollisen tosiasian, että yleensä kun henkilöstöä vähennetään, erityisryhmiin kuuluvat työntekijät saavat lähteä ensimmäisenä.

Voi mennä työporukassa hyvin, mutta jos tulee tilanne, että joutuu lähemmään, niin sä joudut lähtemään, siinä tulee se raja, aika inhimillistä. (aikuisena sokeutunut/50)

Haastatellut eivät olleet kuitenkaan kokeneet työpaikoillaan selvää suoraa syrjintää kovinkaan paljon. Kari Korhosen (1993,117) valmentavaa koulutusta käsittelevässä tutkimuksessa sivuttiin näkövammaisten asemaa työyhteisössä. Työllistyneiltä Arlainstituutin opiskelijoilta kysyttiin, miten he kokevat työpaikkansa ilmapiirin. Vastanneista (N = 52) reilu puolet piti työilmapiiriä asiallisena ja yli kolmasosa kannustavana. Vain kaksi vastaajaa oli kokenut, että heihin oli suhtauduttu välinpitämättömästi. Vaikenevaa tai alentuvaa suhtautumistapaa ei ollut kokenut kukaan.

Vähemmistöryhmään kuuluva työntekijä voi harvoin olla työyhteisössä kuin kuka tahansa. Carrollia (1961) hieman mukailen vähemmistöön kuuluva ei voi paeta takarivistöön. Erityisryhmään kuuluva työntekijä usein kokee, että hän on koko ajan ikään kuin suurennuslasin alla ja työtoverit arvioivat sitä, kuinka hän pärjää.

Aluksi oli vaikeaa, että pystyy todistamaan se oma kelpoisuutensa, tuntuu, että mä olin niinku jossakin testissä... Vammaista ihmistä tarkkail-

laan, katotaan, että miten se selviää, ja kuinka, että meneekö sillä nyt enemmän aikaa tai miten, että täytyy pysyä samassa tahdissa, ei ole oikein varaa sanoa, että menee enemmän aikaa, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että joutuu tekemään joskus iltaisin ja viikonloppuisin, ainakin mä olen joutunut tekemään kyllä. (aikuisena sokeutunut/60)

Jotkin tehtävät ovat näkövammaiselle työntekijälle erityisen kuormittavia, mikä saattaa heijastua työyhteisön sosiaalsiin suhteisiin. Shawn ja kumppaneiden (2007, 18) nuoria kanadalaisia näkövammaisia koskevassa tutkimuksessa tuloksena oli, että sokeat (verrattuna heikkonäköisiin) joutuivat viemään enemmän töitä kotiin työpäivän jälkeen. Näkövammaiselta vaaditaan enemmän kuin näkevältä, koska hänen täytyy koko ajan miettiä, miten ratkaista ne työtehtävät, jotka edellyttävät näköä. Esimerkiksi jatkuva kamppailu yhä graafisemmiksi muuttuneiden sovellusten kanssa aiheutti tutkimukseeni osallistuneelle ”äärimmäisiä väsymyskohtauksia”. Lotta Gellerstedt ja Berth Danemark (2004, 242) tutkivat kuulovammaisten henkilöiden työelämäkokemuksia. He käyttivät käsitettä kaksinkertainen työmäärä kuvaamaan sekä tavallista työtä että kaikkea sitä ylimääräistä työtä, minkä työntekijät tekivät kompensoidakseen kuulovammaansa.

Vastavoimana sosiaalisille esteille ja ennakkoluuloille on sosiaalinen rohkeus ja huumorintaju.

Mä siirryin sinne neuvontaryhmään... niin meidän esinainen kertoi... että huvittava juttu... yksi mies, hän on jo jäänyt eläkkeellekin, oli kiekaisut siinä, että ai, onko tää muka niin yksinkertaista hommaa, että tätä joku sokeakin voi tehdä. Että ei arvosteta miksiäkään. Mutta meistäkin ihan hyvät kaverit tuli, ei siinä mitään. (lapsuudessa sokeutunut/50)

Vammaisen työntekijän voi olla vaikeampaa lunastaa paikkansa työyhteisössä kuin vammattoman, ja vammainen on usein tarkkailun kohteena. Tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat vahvalla itsetunnolla varustettuja koulutettuja ihmisiä, jotka ovat menestyneet työelämässä. Tärkeää oli haastateltavien mielestä sosiaalinen oppiminen, osaaminen ja rohkeus. Arkipäivässä punnitaan kyky selviytyä ja onnistuneiden kokemusten perusteella voidaan saada lujuttua persoonaan, kuten eräs haastateltava totesi. Näkövammaiselta vaaditaan työelämässä paljon. Ei riitä, että hän apu-

välineiden avulla hoitaa työnsä hyvin. Hän joutuu ei-visuaalisista vihjeistä aistimaan työpaikan kirjoittamattomat säännöt, ja hänen pitää suhtautua omaan vammaansa niin mutkattomasti, että työyhteisön muut jäsenet eivät tunne oloaan vaivautuneeksi hänen seurassaan. Sosiaalisen esteettömyyden toteutumisen tulisi olla koko työyhteisön tehtävä. Kuitenkin tämä ja muut tutkimukset vahvistavat sitä käsitystä, että ennakkoluulojen murttaminen jää liiaksi vammaisen työntekijän vastuulle.

8. Monitapainen työnteko – näkövammaisten työkäytäntöjä

Vammaisuus voi vaikuttaa siihen, että työntekijä hoitaa tehtävänsä jollakin uudella, mutta toimivalla tavalla. Näkövammaiset asiantuntijat joutuvat etsimään vaihtoehtoisia tapoja korvata yhden aistin puuttumista. Analysoidessani näkövammaisten työkäytäntöjä otin käyttöön uudiskäsittelyn *monitapainen työnteko* kuvaamaan työskentelyä apuvälineiden avulla sekä niitä keinoja, joita näkövammaiset asiantuntijat olivat kehittäneet selvittääkseen näköä edellyttävistä työvaiheista. Kun näkövammaisen henkilö joutuu työkäytännöissään kiertämään vammaisuuden aiheuttamia rajoituksia, kasvavat myös ongelmanratkaisukyvyt. Yksi haastateltava luonnehti, että vammaiset henkilöt ovat haastavassa ympäristössä toimiessaan kuin Suomen Robinsoneja tai Selviytyjiä.

On paljon tehtäviä, joissa näkövamma ei vaikuta mitenkään. Kuriositeettina voidaan mainita, että erityisen kykenevä näkövammaisen on tilanteessa, jossa valot sammuvat (Tøssebro 2000, 4). Artikkeliaineistossa (Mäkinen-Vuohelainen 2004b) esiintyvä litteroija kertoo, että koska hän saa toimeksiantonsa puhelimitse esimerkiksi yliopistojen laitoksilta tai yksittäisiltä tutkijoilta, ei näkövamma yleensä tule edes esiin tilaajan kanssa. Näkövammaisen henkilö onkin täysin ”vammaton” esimerkiksi puhuessaan puhelimesta tai sähköpostia kirjoittaessaan.

8.1. Koulutusalun ammattikäytäntöjä

Lahjakkaat näkövammaiset ovat jo vanhojen sokeainkoulujen ajoista lähtien toimineet näkövammaisten opettajina. Vuonna 1901 aistivallisuusopettajien kokouksessa Turussa keskusteltiin siitä, voiko sokea opettaa sokeaa. Voiko sokea opettaa näkevää, oli kysymys, jota tuohon aikaan tuskin edes pohdittiin. Vastustajat toivat esiin sen, että sokeat opettajat eivät pysty pitämään tarpeellista järjestystä eivätkä esimerkiksi huomaa sokeille ”omittuisia pahoja tapoja, niin kuin ruumiin vääntelemistä”. Puoltajat taas huomauttivat, että sokea opettaja voi omalla esimerkillään herättää opiskelijoissa eteenpäin pyrkimisen halua ja hän voi ymmärtää opiskelijoiden tilanteen

paremmin kuin näkevä opettaja. Asiasta annettiin kuitenkin sellainen lausunto, että täysin sokean on mahdotonta pitää omin avuin kuria, mutta opettajanlahjoja omaavat ”osin sokeat” voivat toimia menestyksellisesti opettajina. (Moilanen 2003, 130–131.)

Tilastotietoja näkövammaisista opettajista löytyy vasta viime vuosikymmeniltä. Vuoden 1961 sokeiden kuntouttamiskomitean aineiston mukaan näkövammaisia opettajia oli 11. Kuotolan vuoden 1971 tutkimuksen mukaan opettajia oli enää kolme (Kuotola 1988, 128). Näkövammarekisterin pohjalta laadittujen tutkimusten mukaan näkövammaiset ovat selvästi aliedustettuja opetusalailla verrattuna muuhun väestöön. Vuoden 1988 aineiston mukaan opetusalailla toimi yhdeksän näkövammaista henkilöä, näistä kolme oli erityisopettajina, kaksi luokanopettajina ja muut yliopistoissa, korkeakouluissa tai muissa opetusalan tehtävissä. Näistä yhdeksästä henkilöstä kolme oli sokeaa. (Ojamo 1996, 124, 132.) Vuoden 2000 aineistossa näkövammaisia aineenopettajia ja lehtoreita oli 16, yliopisto- ja korkeakouluopettajia 7, erityisopettajia 5, lastentarhanopettajia 2, luokanopettajia 1 ja muita opetusalan asiantuntijoita 4 eli yhteensä 35 (Ojamo 2005, 196).

Johdantona opettajien ja kouluttajien työkäytäntöihin esitän tapauskuvauksen sokeutuneen opettajan Antti Tuulensuun oikeustaistelusta. Kuvaus perustuu hänen vaimonsa tätä tutkimusta varten antamaan haastatteluun.

Lex Tuulensuu

Pietarsaarelainen peruskoulun opettaja Antti Tuulensuu sokeutui vuoden 1981 maaliskuussa diabeteksen vuoksi. Hän oli sairastunut diabetekseen 9-vuotiaana, mutta näköongelmat alkoivat vasta lähempänä neljääkymmentä ikävuotta. Sokeutumisen jälkeen toivottiin, että leikkaus voisi vielä palauttaa näön. Antti Tuulensuu leikattiin vähän ennen joulua vuonna 1981. Tällöin todettiin, että verkkokalvot olivat irronneet eikä näköä pystytä enää palauttamaan. Hän jäi sairauslomalle. Kun selvisi, että mitään ei voi enää tehdä näön palauttamiseksi, Tuulensuu kutsuttiin Näkövammaisten Keskusliittoon sopeutumisvalmennuskurssille. Perhettä ei kutsuttu mukaan ja siksi hänen vaimonsa soitti liittoon ja sanoi, että tämä asia koskee neljää henkeä. Vaimo perusteli kurssille hakemistaan sillä, että he eivät olleet koskaan eläneet näkövammaisen kanssa. Koska vaimolla oli talviloma ja tyttärillä hiihtoloma, pystyivät he myös osallistumaan tälle kurssille, vai-

mo koko ajan ja tyttäret osan aikaa. Tuulensuun sairaanhoitajavaimo vaihtoi miehensä sokeutumisen jälkeen työtehtäviä. Hän teki ilta- ja viikonloppuvuoroja, jotta voisi auttaa miestänsä muun muassa insuliinilääkityksessä.

Sopeutumisvalmennuskurssien jälkeen Tuulensuu aloitti tietokoneopinnot Näkövammaisten ammattikoululla Leppävaarassa. Hän sai ensimmäisenä opettajana Suomessa tietokoneen, jossa oli puhesyntetisaattori. Tuulensuu kävi Näkövammaisten Keskusliiton avustuksella Ruotsissa tutustumismatkalla selvittämässä, miten opettajat siellä opettivat tietokoneavusteisesti. Pistenäyttöä ei vielä tällöin ollut, eikä Tuulensuu käyttänyt pistekirjoitusta, vaan toimi puhesyntetisaattorin varassa.

Tuulensuu aloitti työt omalla luokallaan syksyllä 1982 avustajan kanssa. Hän ei opettanut kaikkia aineita, ei esimerkiksi käsitöitä, kuvaamataitoa eikä liikuntaa. Oppilaiden ja vanhempien taholta ei tullut mitään valituksia, mutta kunnan poliittiset päättäjät olivat sitä mieltä, että näkövammaisen ei voi opettaa koulussa. Keskustelu levisi paikallislehtien ja valtakunnallisenkin median tietoisuuteen ja se sai välillä hyvin ikäviä piirteitä. Jotkut valtuutetut jopa esittivät, että opettaja Tuulensuu voisi kopeloida oppilaita, kun ei olisi ketään aikuista näkevää paikalla. Marja Tuulensuu kertoo tästä ajasta seuraavasti:

Minusta oli kaikista kauheinta se julkisuus, se negatiivinen julkisuus. Aina oletti sillä tavalla, että tietyt puolueet on esimerkiksi sellaisia, että ovat tällaisten vähemmistöjen puolella, se oli just päinvastoin, että vasemmisto ja kristilliset olivat eniten hänen toimintaa vastaan, että hän ei voi toimia opettajana. Tämmöistäkin tapahtui, joka oli perheelle aivan hirveätä, tai minulle, minähän hänen kanssa kuljin kaupungilla, kun hänen työtovereitaan tuli vastaan, niin he vaihtoivat puolta, kun näkivät, että me tullaan. Eivätkö ne tienneet sitä, että ne olisi voinut sanoa, että hei Antti. Tuli tämmöinen tunne, että syrjitään, että omat työtoverit, niissäkin oli semmoisia, jotka olivat vastaan.

Koulutoimen edustajat kävivät Tuulensuiden kotona ja yrittävät painostaa Tuulensuuta allekirjoittamaan virastaluopumisasiakirjat. Tuulensuu koki, että näin ei voi menetellä, ja hän päätti lähteä ajamaan asiaansa. Hänestä tuntui siltä, että Pietarsaassa oli täysin uusi asia, että näkövammaisen haluaa tehdä työtä. Vaimo kertoi, että Antti nimenomaan painotti aina, että onhan turhaa kouluttaa yhteiskunnallisesti kalliilla koulutuksella toiseen ammat-

tiin, kun kerran on jo ammatti. Miksi ei saisi kokeilla selviytymistä omassa ammatissaan, että eihän sitä voi ennakkoon tietää, ennen kuin on kokeiltu. Hän kokeili opettajan työn jatkamista ja oli sitä mieltä, että se toimi.

Vastustajista huolimatta hänellä oli myös tukijoita: työtovereita, oman ammattijärjestön OAJ:n ihmisiä, Näkövammaisten Keskusliitto ja eräs paikallinen valtuutettu. Antin tukijat olivat yhteydessä opetusministeriöön ja silloinen opetusministeri Kaarina Suonio kävi tapaamassa Tuulensuuta. Opetusministeri Suonio oli sitä mieltä, että näkövammaisen voi toimia tiettyissä aineissa luokanopettajana avustajan kanssa. Hallitus vaihtui vuonna 1983, ja uudeksi opetusministeriksi tuli Riitta Uosukainen. Antti Tuulensuu oli yhteydessä myös tähän. Hän sai ymmärrystä myös Uosukaiselta, ja peruskoululakiin tuli vuonna 1984 lisäys, Lex Tuulensuu. Lex Tuulensuusta hyötyi myös eräs toisella paikkakunnalla toimiva näkövammaisen opettaja, sillä hän sai tämän lain nojalla jatkaa työtään sokeuduttuaan.

Peruskoululain 71 pykälään lisättiin näin 3. momentti, jonka mukaan vammautunut viranhaltija voi jatkaa virantoimitusta enintään kolmen vuoden määräajan kerrallaan, jos haittaavat esteet voidaan poistaa käyttäen työolosuhteiden järjestelyä, avustavaa henkilöä, apuvälineitä ja muita vastaavia tukitoimia. Peruskoululain 62 pykälän f-momentin mukaan avustajan ottamiseen voidaan saada lupa kolmeksi vuodeksi kerrallaan, jos tämän avulla sekä työolosuhteiden järjestelyllä, apuvälineillä tai muilla vastaavilla tukitoimilla voidaan poistaa viran hoitoa haittaavat esteet, jotka johtuvat viranhaltijan työkyvyn olennaisesta ja pysyvästä heikentymisestä. (Sivistysvaliokunnan mietintö 1984; Sahlman 1992, 14.)

Antti Tuulensuu itse koki, että hän olisi voinut jatkaa luokanopettajana. Hänen mielestään ei ollut vaikea opettaa biologiaa tai maantietoa. Hän sanoi, että onhan siellä 20 silmäparia mukana. Toisaalta hän ehkä kuitenkin itse oivalsi, että uuden luokan ja tuntemattomien oppilaiden kanssa opetustyö olisi voinut olla vaikeampaa. Hän aloitti vuonna 1984 erityisopettajana uudessa koulussa. Tällöin hän opetti äidinkieltä ja matematiikka tukiopetusta tarvitseville. Tämän uuden koulun rehtorilla oli itsellään diabetes, ja ehkä sitäkin kautta hän ymmärsi paremmin Tuulensuun tilannetta ja oli organisoimassa Tuulensuun uutta tehtävää erityisopettajana. Tuulensuu oli ensimmäinen erityisopettaja Pietarsaareissa, ehkä koko Suomessa, joka käytti puhuvaa tietokonetta apuvälineenä. Hän toimi erityisopettajana lähes kymmenen vuotta. Sitten valtiosuusjärjestelmä muuttui ja koulu-

jen rahoitus siirtyi kunnille. Lex Tuulensuu peruttiin vuonna 1993 valtion-
osuusjärjestelmän muutoksiin liittyen. Kunta ei halunnut enää käyttää va-
roja Tuulensuun palkkaukseen.

Alkoi uusi taistelu Tuulensuuta vastaan. Antti Tuulensuun terveydentila
heikkeni tällöin diabeteksen vuoksi ja hän päätti luovuttaa ja jäi eläkkeelle
51-vuotiaana elokuussa 1993. Kuukauden kuluttua hän kuoli. Viikkoa en-
nen Antin kuolemaa eräs henkilö, joka oli yksi eniten häntä vastustaneita,
tuli kadulla vastaan ja pyysi anteeksi. Tämä oli ilahduttanut Anttia kovasti.

Antti Tuulensuulla oli avustaja, kun hän toimi ensin luokanopettajana ja
myöhemmin erityisopettajana. Itse hän oli kuitenkin sitä mieltä, että avus-
tajan palkkaaminen oli valtion rahojen tuhlausta, koska erityisopettajana
ollessaan hänellä oli vain muutama oppilas kerrallaan. Avustaja luki nau-
halle ja saattoi auttaa kokeiden valmistelussa. Toimiessaan aluksi luokan-
opettajana omassa luokassaan tilannetta helpotti se, että hän tuns kaikki
oppilaat entuudestaan. Kurinpito-ongelmia hänellä ei ollut. Hän kertoi, et-
tä vaisto jotenkin kehittyi ja oppilaat olivat hiljaa.

Antti Tuulensuun tapaus osoittaa sen, miten yhtä puutetta kompensoi-
taessa voidaan saavuttaa ylimääräistä hyötyä. Hän aloitti ensimmäisenä
opettajana luki-opetuksen puhuvaa tietokonetta käyttäen. Kun lukihäi-
riöinen lapsi kirjoitti vaikkapa sanan kakku sanaksi kaaku, niin puhesynte-
tisaattorin avulla hän ymmärsi virheensä. Tämä oli tällöin aivan uusi me-
netelmä Suomessa ja Antti toimi siinä edelläkävijänä. Myöhemmin, lähes
parin vuosikymmenen jälkeen, eräs lukiopettaja tuli kertomaan Antti Tuu-
lensuun leskelle, miten paljon hän oppi Antilta juuri tästä menetelmästä.
Toinen hyvin tärkeä asia oli se, että lapset oppivat suvaitsevaisuutta, jär-
jestelykykyä ja toimimista näkövammaisten kanssa. Kun Antti toimi omas-
sa luokassaan, lapset huolehtivat, että sienellä ja liiduilla oli oma paikkan-
sa, laukut ripustetaan pulpetin naulaan ja kasseja ja kenkiä ei jätetty käytä-
välle. Myös koulun 200 muuta oppilasta oppivat saman järjestyksen, jotta
Tuulensuu ei kompastuisi. Marja Tuulensuu vertaa aikuisten ja lasten suh-
tautumista seuraavasti:

*Minulle tuli sellainen tunne, että lapsille se ei ollut mikään ongelma, se
oli ongelma muille työtovereille. Aikuisten oli vaikea omaksua, miten
olla näkövammaisen kanssa, mutta lapset ovat luonnostaan avoimia,
kysyvät.*

Antti Tuulensuun vastustajien yksi perustelu oli se, että lapsille siirryttyä luokassa liikaa vastuuta, jos opettaja on näkövammaisen. Antti Tuulensuu vastasi tähän syytökseen vuonna 1984 Annansilmät-keräystä käsittelevässä televisio-ohjelmassa seuraavasti:

Luokassa olemme kaikki vastuussa toisistamme. Tavallaan meillä oli yhteenkuuluvuuden tunne. Me kuulumme samaan ryhmään ja meillä on ilo tehdä työtä yhdessä. Minun käsittääkseni tämä onkin peruskoulun tarkoitus, että tehdään yhdessä työtä.

Antti Tuulensuun tapaukseen liittyy inhimillistä tragediaa, yksilön sitkeyttä taistella oikeuksiensa puolesta sekä perheen ja eräiden vaikuttajien antamaa tukea. Tuulensuu joutui pienellä paikkakunnalla kamppailemaan työtovereiden, paikallisten poliitikkojen ja kuntalaisten ennakkoluuloja vastaan. Tuulensuun tapaus kuvaa samalla niitä itse koulujärjestelmän rakenteesta heijastuvia asenteellisia ja sosiaalisia esteitä, joita vammaisen asiantuntija kohtaa. Ennakkoluulot voivat erityisesti pienessä yhteisössä vaikeuttaa tai estää kokonaan vammaisen ammattilaisen mahdollisuudet työskennellä omalla alallaan. Toisaalta Tuulensuun tapaus on esimerkki monitapaisen työn hyödyistä. Erilainen opettaja voi opettaa uusia taitoja ja saada koko kouluyhteisön oivaltamaan toisen ihmisen huomioon ottamisen merkityksen. Tapaus myös osoittaa, että vammaisten apuvälineet voivat tuoda aivan uudenlaista hyötyä itse työtehtävien suorittamiseen.

Tutkimukseeni osallistuneista neljä oli päätoimisia kouluttajia, ja monen muunkin työtehtäviin kuului koulutusta tai luennointia. Näkövammaiset opettajat ja kouluttajat⁸⁰ pohtivat sitä, voiko näkövammaisen opettaa näkeviä ja millaiset ovat sokean opettajan mahdollisuudet toimia eri koulumuodoissa. Suurin osa kouluttajista suhtautui varauksellisesti näkevien lasten opettamiseen. Kun keskustelimme siitä, voiko sokea opettaa näkeviä, kaksi keskeistä, toisiinsa liittyvää teemaa nousi esiin. Toinen oli järjestyksenpito luokassa ja toinen opetus avustajan avulla. Näkemykset avustajan käytöstä vaihtelivat. Yksi haastateltavista koki, että avustaja ikään kuin tahtomattaan

80. Käytän opettaja-termiä yliopistollisen opettajakoulutuksen saaneista henkilöistä ja kouluttaja-termiä henkilöistä, jotka ovat tietyn alan asiantuntijoita ja tekevät koulutus-työtä, mutta joilla ei ole muodollista opettajakoulutusta.

voi tulla opettajan ja oppilaan väliin, mutta haastateltava halusi säilyttää itsensä ja opiskelijan välisen yhteyden. Eräs toinen haastateltava oli erityisesti pohtinut avustajan käyttöä opetuksensa tukena. Hän korosti sitä, että pitää olla selkeä työnjako siinä, mitkä ovat opettajan ja mitkä avustajan tehtävät. Hän oli alustavasti kehittänyt tiedonkulkujärjestelmää⁸¹ itsensä ja avustajan välille, jotta opiskelijat kokisivat, että hän on vastuussa luokan järjestyksestä, eikä avustaja.

Yhdysvalloissa on tutkittu näkövammaisten opettajien työkäytäntöjä. Lewis ynnä muut (2003) aloittavat artikkelinsa analysoimalla olemassa olevaa tutkimusta näkövammaisista opettajista. Näkövammaisen opettajan tärkeimpiä ominaisuuksia on asertiivisuus, kyky olla vahvasti läsnä luokkahuoneessa, kuunnella tarkkaavaisesti, olla organisointikykyinen ja valmistautua tunteihin huolellisesti. Oleellisen tärkeää on, että opettajalla on hyvät näkövammaistaidot. Ongelmallisimpia asioita tutkimuskatsauksen mukaan olivat liikkuminen koulun sisällä, kirjoitetun materiaalin käsittely sekä luokan työskentelyrauhan ylläpito. Yksi Lewisin ym. tutkimukseen osallistunut opettaja oli sopinut, että hän ei keskustele avustajan kanssa oppilaasta oppilaan ollessa läsnä. Opettaja ja avustaja kehittivät merkkijärjestelmän esimerkiksi niin, että avustaja saattoi koskettaa kevyesti opettajan rannetta välittääkseen hänelle tiedon siitä, että oppilas ei enää seuraa opetusta, eli he käyttivät vähän samanlaista järjestelmää, johon edellisessä kappaleessa viitattiin. Eräs tutkimukseen osallistunut opettaja oli sitä mieltä, että menestyäkseen opettajana on kolme avainasiaa: huumorintaju, organisointikyky ja kyky pitää puoliaan. (Lewis et al., 2003, 158, 163–165.)

Aineenopettaja opettaa huomattavasti useampia oppilaita kuin luokanopettaja. Ongelmaksi voi haastateltavien mukaan tulla se, miten opettaja tunnistaa ja kykenee muistamaan oppilaansa pelkästään äänen perusteella.

81. Riitta Lahtinen loi kasvatustieteen väitöskirjassaan *Haptiisit ja hapteemit – tapaus-tutkimus kuurosokean henkilön kosketukseen perustuvan kommunikaation kehityksestä* (2008) uusia käsitteitä, joista keskeisimmät ovat haptiisi ja hapteemi. Keholle koskettamalla välitetty yksittäinen viesti on haptiisi. Haptiisit muodostuvat hapteemeista, kehomuuttujista, esimerkiksi kosketuksen painosta, toistumistiheydestä ja rytmistä. Sosiaalishaptinen kommunikointi koostuu pikaviesteistä, jotka ovat selkeitä ja konkreettisia, sosiaalisia pikaviestejä, kuten nopea toistuva naputus toisen hartiaan viestimään sitä, että haluaa esittää välihuomautuksen.

Käytännön ongelma on se, miten opettaja voi tarkistaa oppilaiden tehtävät, sillä nykyiset skannerit eivät lue käsinkirjoitettua tekstiä. Skannerien paraneminen voi tuoda helpotusta tähän työhön. Haasteena on myös se, miten sokea opettaja pystyy huomaamaan ja muistamaan, jos joku oppilas on hiljaa eikä osallistu tunnille. Hiljaisia ihmisiä ei tavallaan ole olemassa. Tämän voi kuitenkin kääntää vahvuudeksi.

Mä ajattelen sen niin, että oli mulla mitä ryhmiä tahansa, niin mun on ikään kuin koulutettava niitä oppilaita myös kommunikoimaan mun kanssa just sen takia, että jos mä oon jossakin harjoittelussa, ja mä kysyn, että ootteko te valmiita tai onko tää vaikeeta, onko tää helppoa, niin ne saattaa irvistellä, mutta se ei auta mua, niin sen on pakko olla semmosta niinku vuorovaikutuksellista ja yhteisvastuullista, mutta mä näen sen positiivisena asiana, koska semmoset taidothan on niitä, joita koulussa yritetään opettaa, ja mä koen sen silleen, että jos mut otetaan töihin... mulla on siinä suhteessa jotakin ekstraa. (syntymäsokea/80)

Tämän haastateltavan kommentissa tuli esiin sama asia kuin mitä Antti Tuulensuu painotti, koulun tehtävänä on opettaa opiskelijoita vuorovaikutuksellisuuteen ja yhteistyöhön. "Vajaus" voi tuoda jotakin uutta työkäytäntöihin. Kun opettaja on sokea, niin opiskelijoilta vaaditaan aktiivisempaa vuorovaikutusta sekä opettajan että muiden opiskelijoiden kanssa kuin näkevän opettajan tunneilla. Opiskelijoiden on pakko ilmaista itseään verbaalisesti, pelkkä elekieli ja ilmehdintä eivät riitä. Haastatellut opettajat korostivat järjestyksen merkitystä. Luokassa olevien tavaroiden on oltava paikoillaan, jotta sokea opettaja löytää ne. Järjestys lisää myös oppilaiden viihtyvyyttä.

Yksi käytännön ongelma on se, miten opettaja tai kouluttaja tietää, kenellä oppilaista on asiaa. Vaikeasti heikkonäköinen haastateltava kertoi, että hän on ratkaissut asian kertomalla heti luennon alussa, että ei näe viittaamista, joten puheenvuorot pitää pyytää puhumalla. Aikuisille luennoiva haastateltava kertoi, että jos jostakin puolelta luentosalia kuului äänestä keskustelua, käänsi hän kasvonsa sinne päin ja lopetti puhumisen. Tämä menetelmä toimi ja luentosalissa vallitsi pian täysi hiljaisuus.

Deborah Kendrick kuvaa kirjassaan *Teachers Who Are Blind or Visually Impaired* (1998) opetuslalla toimivien yhdysvaltalaisen työkäytäntöjä. Joukos-

sa oli myös pienten lasten kanssa työskenteleviä näkövammaisia. Vaikeasti heikkonäköinen lastentarhanopettaja totesi, että koska lastenkirjoissa teksti on isoa, hänen on helpompi lukea kirjoja lapsille. Alakoulun opettaja, joka ei enää erottanut kasvoja, mutta erotti värit, painoi joka aamu mieleen, minä väriset vaatteet kullakin lapsella on, ja näin hänen oli helpompi tunnistaa lapset. Yhdysvaltalaiset opettajat korostivat myös sitä, miten tärkeää on, että tavarat ovat omilla paikoillaan: lapset oppivat täten järjestelykykyä. Kirjallisuutta opettava sokea yliopisto-opettaja taas kehui sitä, miten valtavasti sähköposti on helpottanut hänen työtään: hän voi lähettää ja vastaanottaa opiskelijoiden tehtävät sähköisessä muodossa. (Kendrick 1998, 6, 10, 18, 96.)

Tiivistän seuraavassa näkemyksiä sokean tai vaikeasti näkövammaisten mahdollisuuksista toimia eri koulumuodoissa. Valtaosa haastatelluista suhtautui varauksellisesti siihen, että näkövammaisen opettaja voisi toimia luokanopettajana tai aineenopettajana peruskoulussa tai lukiossa. Kuitenkin edesmennyt Antti Tuulensuu ja yksi haastateltava totesivat hyvin samoin sanoin, että sokean opettajan kanssa työskentely opettaa näkeville lapsille vuorovai-
kut- ja yhteistyötaitoja, järjestelykykyä sekä yhteisvastuullisuutta. Voikin pohtia, heijastaako varauksellinen suhtautuminen näkövammaisten omia asenteellisia esteitä vai perustuuko tämä näkemys punnitulle realismille.

Aikuisten opetusta pidettiin hyvänä alana näkövammaisille, sillä lähtökoh-
taisesti ajateltiin, että aikuiset opiskelevat vapaaehtoisesti ja näkemistä edellyttävää ”kurinpitoa” ei aikuisten kanssa olisi. Suuri osa haastateltavista korosti sitä, että näkövammaisten oppilaitoksissa ja näkövammaisille suunnatussa kurssitoiminnassa pitäisi olla enemmän näkövammaisia opettajia. Näkövammaiset opettajat ovat tärkeitä roolimalleja näkövammaisille lapsil-
le ja nuorille ja pystyvät antamaan myös vertaistukea. Koulutus- ja tiedot-
tamistyötä pidettiin hyvänä alana näkövammaisille. Monet haastateltavista toimivat menestyksekkäästi kouluttajina tai luennoitsijoina joko päätoimi-
semmin tai sivutoimisesti erilaisilla kursseilla.

Haastattelemani päätoimiset kouluttajat työskentelivät muiden näkövam-
maisten parissa. Monien asiantuntijoiden tehtäviin liittyi myös osa-aikai-
nen kouluttaminen tai luennointi, mutta näistä tehtävistä suurin osa sijoittui
myös näkövammaiskentälle. Tämän tutkimuksen aineisto osoittaa, että nä-
kövammaiset toimivat menestyksellisesti monissa koulutusalan tehtävissä,

mutta toistaiseksi hyvin harva on päässyt kokeilemaan kouluttamista näkövammaiskentän ulkopuolella. Lex Tuulensuun tapaus osoittaa, miten paljon ennakkoluuloja, lähes intohimoja, voi nostattaa vammautuneen yksilön pyrkimys jatkaa työtään kasvatusalalla. Koululaitokselta, jonka pitäisi kasvattaa suvaitsevaisuuteen, ei löytynyt riittävästi suvaitsevaisuutta omaa pitkäikäistä työntekijäänsä kohtaan.

8.2. Yrittäjien ammattikäytäntöjä

On arvioitu, että näkövammaisia yrittäjiä ja elinkeinonharjoittajia olisi Suomessa jopa kahdeksansataa (Mäkinen-Vuohelainen 2004a, 3). Näkövammarekisterin perusteella yrittäjätuloja vuonna 2000 oli 606 henkilöllä, näistä 125 oli täystyöllisiä ja 481 osittain työllisiä. Yrittäjien keskitulot olivat vain 5 250 € vuodessa. (Ojamo 2005, 107, 176.) Näkövammarekisterin tilastoista ei selviä yrittäjien toimiala, eikä näkövammaisista yrittäjistä ole aiempaa tutkimustietoa Suomessa. Pienimuotoinen käsityö- tai hieronta-alan yrittäjyys on kuitenkin ollut näkövammaisten koulujen perustamisesta lähtien suurelle osalle näkövammaisista ainoa vaihtoehto toimeentulon hankkimiseen. Kyse ei ole ollut vapaaehtoisesta valinnasta, vaan koulutusjärjestelmän tuotamasta pakosta.

Yksi 2000-luvun menestyneistä yrittäjistä on EveLace-nimisen yrityksen perustanut sokea nainen, jonka vaatealan yrityksen koti- ja työpaikkaesittelyissä on mukana toistasataa jälleenmyyjää. Tämä yrittäjä sai vuonna 2000 EU:n komission vammaisen yrittäjän palkinnon. (Huusari 2003, 155–157.) Muutamista menestyneistä yrittäjistä huolimatta näkövammaisten yrittäjyys on pääosin ollut ja on edelleen pien- ja yksinyrittäjyyttä. Pääosa yrittäjistä on joko itsensä työllistäviä ammatinharjoittajia, joille yrittäjätulo muodostaa pääosan tuloista, tai työ- tai kansaneläkkeellä olevia henkilöitä, joille pienimuotoinen yritystoiminta tuo lisätuloja ja mielekkyyttä elämään. Vain murto-osa näkövammaisista yrittäjistä työllistää itsensä lisäksi muita työntekijöitä⁸².

82. Näkövammaisia yrittäjiä käsittelevässä teoksessa eräs keskisuuren yrityksen sokea toimitusjohtaja piti haasteellisena sitä, että vaikka hän toisaalta valvoo ja ohjaa henkilöstönsä työtä, hän voi silti joutua turvautumaan työntekijöiden apuun erilaisissa käytännön asioissa (Kendrick 2000, 9–10).

Tässä tutkimuksessa oli mukana neljä yrittäjää⁸³, ja he kaikki olivat yksinyrittäjiä. Haastatellut yrittäjät edustivat sekä muotoilu- ja käsityöalaa että kouluttamiseen ja konsultointiin liittyviä toimialoja. Raja yrittäjän ja palkkатыöläisen välillä oli kuitenkin osin liukuva; haastateltavien yrittäjien ja freelance-työntekijöiden työskentelytavassa oli paljon yhtäläisyyksiä. Freelance-työntekijät joutuvat markkinoimaan ja myymään omaa osaamistaan.

Yrittäjyyden realismista kertoo se, että monet yrittäjät eivät tulisi toimeen yrittäjätulollaan, ellei heillä olisi joko työ- tai kansaneläkettä pohjatulona.

Siinä pitää katsoa elämänarvot, että kyllähän sitä voi tehdä hyvinkin pitkää päivää ja ansaita, huomattava lisäansio, kuitenkin eläke pohjana, että voi suurin piirtein eläkkeen verran lisää tienata, että pääsee kuitenkin säädyllyisille tuloille, ja paljon on siitä kiinni, että markkinoiko itse tuotteensa. (lapsuudessa sokeutunut/60)

Perinteitä ja uusia tuotteita

Eräs haastateltava totesi perinteisistä näkövammaistuotteista seuraavaa:

Uusia materiaalejakin on löydettävä, kyllä se rottinki on jo väännetty niin monelle mutkalle, vaikea ajatella, että siitä vielä jotakin saataisiin revittyä irti. (aikuisena sokeutunut/60)

Tähän tutkimukseen osallistuneet kaksi käsityöalojen edustajaa suunnittelivat itse osan omista tuotteistaan, vaikka käyttivätkin niihin perinteisiä materiaaleja. Yhden menestystuote oli lasten siivoussetti, johon oli punaisella silkkinauhalla sidottu yhteen vinovartinen harja ja lasten mattopiiska. Uusista materiaaleista käsityöläisyrittäjä totesi seuraavaa:

Kyllä tulee uusia materiaaleja, olen itse konservatiivinen, että en mitään muovikoreja ja päreitä laita... tulee tehtyä uusia malleja ja uusia nimiä-

83. Tässä eivät ole mukana tutkimukseeni osallistuneet hierojat, sillä he työskentelivät palkkатыön ja yrittäjyyden välimaastossa. He saivat kuukausipalkkaa, mutta maksoivat vuokraa työtilastaan ja hankkivat itse asiakkaita. Sittemmin kumpikin heistä on perustanut oman yrityksen.

kin vanhoille malleille, valkosipulirasioita ja viinipullonalustoja, pieniä koristetavaroita, kun itse markkinoin, niin jokamiehen ostoksia... heräteostosmaiset tuotteet on mun ideoinnin kohteita... ettei tule sellaista, että ei kukaan pystyisi ostamaan. (lapsuudessa sokeutunut/60)

Tämä käsityöläinen käytti termiä ”jokamiehen ostokset”, toinen käsityöalan haastateltava kertoi haluavansa tehdä töitä, jotka ”menevät tavalliseen kansaan ja ovat kansan saavutettavissa rahallisesti”. Hänen mielestään ei kannata panostaa taloudellisesti suuriin gallerioihin, vaan esimerkiksi kirjastojen auloihin.

Yrittäjän keskeinen taito on saada tuotteensa markkinoitua ja myytyä. Käsityöläisyrittäjät voivat joko markkinoida ja myydä tuotteensa itse tai hoitaa tuotteidensa myynnin SOKEVA:n kautta. Yksi yrittäjistä oli keksinyt hyvän markkinointi- ja myyntikanavan: hän kävi erilaisissa laitoksissa antamassa pieniä työnäytteitä ja samalla myi tuotteitaan. Ennen joulua hän kiersi kolmekymmentä paikkaa ja kevätkaudella kaksikymmentä paikkaa. Erityisesti vanhainkotien asukkaat olivat hyvin kiinnostuneita työnäytöksistä, sillä monelle tuli mieleen lapsuudenmuistoja siitä, miten oli itse aikoinaan punonut pajusta jotakin tai tehnyt pajupillejä. Vanhainkodeissa myös kaivataan ohjelmaa ja siksi ne ovat kiitollisia kohteita. Tämä paikoista toiseen kiertäminen ei kuitenkaan ole helppoa kuten seuraava aineistonäyte osoittaa.

Pitää olla aika paksunahkainen, että menee myymään tuonne, siellähän tulee kaikkeneköisiä ihmisiä ja tulee kaikenlaisia sanojia, siinähän se suuri riski on, joissakin voi tulla vaan muutama kymmenen euroa ja jossakin tulee enemmän, mutta siinä on juuri se riski, että päivä voi tuhraantua, ettei menetä hermojaan siinä. (lapsuudessa sokeutunut/60)

Toinen käsityöalan yrittäjistä piti ennen joulua myyntipöytää paikallisessa supermarketissa. Tätä kautta alueen asiakkaat myös tutustuivat häneen ja joskus vielä jouluaattona ovikello soi ja kotoa tultiin kysymään koristeita. Yrittäjät korostivat, että omalla aktiivisuudella on ratkaiseva merkitys tuotteiden markkinoinnissa ja myynnissä.

Sillä tapaa ja sitten monesti, kun mä tuolla liikun, mä olen kauhee höpöttäjä, niin mä saatan ruveta puhumaan mun töistä, kerrankin yks tak-

sikuski vei mut tonne Pengerkadulle, hän kysyi, että saanko mä tulla katoamaan, ja mä sanoin, että saat tulla ja hänhän lähti sieltä sitten työkalnossa pois, että hirveen paljon tapahtuu tällä tavalla. (aikuisena sokeutunut/60)

Koulutuslalla toimineet yrittäjät olivat luoneet osaamisestaan ”kokonaisvaltaisen paketin”, jossa päätuotteen lisäksi oli tarjolla erilaisia liitännäispalveluja. Tietotekniikan kehittymisen myötä näkövammaisten yrittäjyyden alaksi on tullut apuvälineiden myynti ja käyttäjäkoulutus. Tähän voi sisältyä esimerkiksi näkövammaisten kouluttamista, laitteiden myyntiä ja asennusta sekä nettikauppaa (Mäkinen-Vuohelainen 2004b, 3).

Verkostomarkkinointi on yksi yrittäjyyden laji, jota myös näkövammaiset ovat kokeilleet. Se edellyttää kuitenkin usein paljon liikkumista. Yksi haastateltava huomautti, että esimerkiksi asiakkaan kotona tapahtuva esittely tai tuotteiden vieminen asiakkaan kotiin on näkövammaisille vaikeampaa kuin näkeväille. Mikäli yrittäjä toimii alalla, jossa tehdään kotikäyntejä (koulutus, hieronta, verkostomarkkinointi) ja asiakkaita on useita päivässä, ongelmaksi tulevat matkat; kuljetuspalveluina myönnetään yleensä vain matkat työpaikalle ja sieltä pois. Omassa kodissa tapahtuva esittely tai verkkokauppa sen sijaan voi toimia hyvin myös näkövammaisten kohdalla. Netin avulla tapahtuva myynti onnistuu hyvin apuvälinein, mutta esimerkiksi tuotteiden aakkostamisessa, tunnistamisessa ja postimyynnin osalta paketoinnissa näkövammaisen voi tarvita apua (Rantanen 2005, 28).

Yrittäjyyden reunaehdot

Varsinkin vastavalmistuneista nuorista yrittäjyys voi tuntua pelottavalta. Yksi tutkimukseen osallistunut nuori hieroja oli harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä. Hän kertoi, että varsinkin heti valmistumisen jälkeen erityisesti eläkemaksut, ennakkoverot ja muut yrittäjän lakisääteiset velvoitteet tuntuivat hankalilta. Osin tästä syystä hän oli ollut muutaman vuoden työttömänä valmistumisen jälkeen.

Niinkun nyt puhutaan paljon, että ylipäätensä pitäisi ihmisten ryhtyä yrittäjiksi, niin eihän se vaan onnistu kaikilta, ihan samat säännöthän ne pelaa näkövammaisten työelämässä, että jonkinlaista yrittäjyyttä

se edellyttää, että myy ja markkinoi jotakin, kaikille se ei kuitenkaan sovi, mutta mitään teknisiä esteitä ei varmaan ole, miksei se ammatti sopisi. (aikuisena sokeutunut/50)

Fysioterapia-alan Näkövammaiset ry:n jäsenilleen teettämän kyselyn mukaan omissa tiloissa ammatinharjoittajina toimi 45 prosenttia vastanneista. Tämä kertoo ainakin osin siitä, että hieronta-alalla toisen palvelukseen on vaikea päästä ja siksi ammattia harjoitetaan omissa tiloissa. Yhdistyksellä on eri puolella Suomea yksitoista Aktivo-laitosta, joissa on mahdollista työskennellä joko työsuhteisena tai ammatinharjoittajana. (Laurell 2004, 1.) Tämän tyyppinen järjestely on nuorelle tai aloittelevalle hierojalle hyvä ratkaisu. Ensin voi aloittaa turvallisessa ympäristössä työsuhteisena ja sitten kun kokemusta karttuu, siirtyy ammatinharjoittajaksi. Tampereella toimii Tamrinki-niminen osuuskunta, joka on työllistänyt useita näkövammaisia. Osuuskunnan palveluita ovat muun muassa litterointi, it-palvelut, käännöstyöt, äänialan palvelut sekä pie- napuvälineiden huolto- ja korjaustyöt. (Mäkinen-Vuohelainen 2004c, 10.)

Yrittäjyyden tukimuodoista – starttirahasta ja elinkeinotuesta – haastateltavilla oli hyviä kokemuksia. Yksi haastatelluista totesi, että olisi selvinnyt ilman starttirahaakin, koska myi osaamista, joten investointeja ei tarvittu, mutta starttiraha alensi kynnystä perustaa yritys. Yrittäjyyttä tukee myös verkostoituminen toisten yrittäjien kanssa. Yksi yrittäjä oli verkostoitunut vahvasti erään toisen samalla alalla toimivan yrittäjän kanssa. He pitivät yhdessä kursseja ja tekivät yhteistyötä sekä palvelujen että tavaran myynnissä.

Yrittäjät korostivat uusien tuotteiden merkitystä, oikeaa hinnoittelua ja hyvää markkinointitaitoa. Osa painotti tuotevalikoiman monipuolisuutta, osa erikoistumista johonkin tiettyyn erityisalaan. Näkövammaisten yrittäjien haasteena oli liikkuminen, erityisesti jos yrittäjällä oli paljon asiakaskäyntejä saman päivän aikana; kuljetuspalvelut oikeuttavat vain kahteen matkaan työpäivän aikana.

Tarkasteltaessa näkövammaisten yrittäjyyttä voidaan hakea vertailukohtaa muiden vähemmistöjen yrittäjätoiminnasta. Analysoitaessa maahanmuuttajien hakeutumista yrittäjätoimintaan käytetään käsitettä suljettu liikkuvuus (esim. Waldinger ym. 1990). Tällä tarkoitetaan sitä, että kun väylät avoimille työmarkkinoille ovat suurelta osin suljetut, yrittäjyyden motiivina on pakko,

ei vapaaehtoisuus. Näkövammaisten kohdalla voidaan puhua suljetusta liikkuvuudesta tai pakko-yrittäjyydestä, sillä vuosikymmeniä heitä koulutettiin ammatteihin, joissa on lähes pakko toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana.

Kuotola (1976, 2) oli sitä mieltä, että perinteiset näkövammaisammattit olivat taloudellisesti hyvin huonosti kannattavia ja lisäksi ne eristivät näkövammaiset muusta yhteiskunnasta. Käsityöläisammattien kohdalla on suuri ero Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä. Norjassa 1990-luvun alussa tehdyn tutkimuksen mukaan vain kaksi prosenttia näkövammaisista työskenteli käsityöläisammateissa. Samansuuntaisia tuloksia on myös Ruotsista. (Ojamo 1996, 46, 50.) Koulutustarjonnan laajentuessakin käsityöläisammateilla on edelleen oma tärkeä roolinsa. Käsitöistä saadaan tulojen lisäksi myös elämälle rytmiä ja mielekkyyttä. Toisaalta käsityöläisten työnkuva on muuttunut ja siihen on tullut enemmän luovia elementtejä sekä omien töiden suunnittelussa että niiden markkinoinnissa. Hierojista myös suurin osa toimii itsenäisinä ammatinharjoittajina. Haastatteluissa tuli ilmi, että hierojien tulee koko ajan kehittää ammattitaitoaan ja laajentaa osaamistaan pärjätäkseen kilpailussa.

Omat haastateltavani edustivat sekä perinteistä että uudempaa näkövammaisten yrittäjyyttä. Käsityö- ja muotoilualan yrittäjät suunnittelivat, valmistivat ja markkinoivat itse omat tuotteensa. Koulutusalan yrittäjät toimivat pääosin näkövammaisten apuvälineasioiden parissa. Näkövammaisten ammattivalikoiman laajentuminen on monipuolistamassa näkövammaisten yrittäjyyttä. Täydentävässä artikkeliaineistossa oli kuvauksia verkko- ja verkostokaupan alalla toimivista yrittäjistä. On todennäköistä, että esimerkiksi käännösalan yrittäjyys lisääntyy näkövammaisten parissa. Voidaankin arvioida, että yli vuosisadan jatkunut pakkoyrittäjyden perinne on muuttumassa vapaaehtoiseksi yrittäjyydeksi.

8.3. Muita asiantuntija-ammattien työkäytäntöjä

Tiedon hankinta ja käsittely

Akateemiseen asiantuntijatyöhön kuuluu tiedon hankkiminen, tuottaminen ja esittäminen. Kommunikaation esteettömyyden lisääntyminen tietoteknisten apuvälineiden kehittymisen myötä on helpottanut näkövammaisen

työntekijän itsenäistä tiedonhankintaa ja kontaktien ylläpitoa työtovereihin, asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Aiemmin kaikki asiapaperit jouduttiin lukemaan sokealle työtoverille.

80-luvulla sokea työntekijä kuljetti paperia ja ensimmäiseltä vastaantullijalta kysyi, että sanopa, mikä paperi tämä on, ja silloin ajattelin, että tämä ei voi olla se systeemi, pitää kytkeä, millä tavalla järkevästi käytetään näkevän työtoverin apua. (syntymäsokea/50)

Näkövammaisille toimihenkilöille ja asiantuntijoille käänteentekevä parannus on ollut se, että hyvin suuri osa työpaikkojen kirjeenvaihdosta hoidetaan nykyisin sähköpostitse. Näkövammaisen työntekijä pystyy nykyään hoitamaan oman kirjeenvaihtonsa itsenäisesti ja vain joissakin asioissa, esimerkiksi tekstinkäsittelyn asettelussa⁸⁴, voi joskus tarvita näkevän apua.

Juristeille tietotekniikan ja apuvälineiden kehitys on tuonut erityistä helpotusta, koska lakeja koskevat tietokannat sekä ennakkotapaukset ovat saatavissa internetistä.

Paranemaan päin, että nykyäänhän samalla kun ne tulee esteettömäksi muillekin käyttäjille, niin samalla ne tulee meillekin esteettömiksi, viimeisin suuri edistysaskel oli, kun saatiin muutama vuosi sitten nää päivitettyt tietokannat Finnlexiin ja Edilexiin, ei tarvii niitä lakikirjoja enää pahemmin käyttää tai minä en käytä ollenkaan tällä hetkellä, että kaikki säädökset otan sieltä. (syntymäsokea/70)

Aikuisena sokeutunut tutkija teki muistiinpanot käsin lehtiöön ja avustaja kirjoitti ne sitten puhtaaksi. Tämä tekniikka ylläpiti hänen taitoaan kirjoittaa mustavalkotekstiä. Usein tutkijat tarvitsevat kuitenkin materiaalia, jota ei ole saatavissa sähköisessä muodossa. Haastateltu tutkija kertoi, miten valtavasti materiaalia hän joutui skannaamaan väitöskirjaansa varten. Sittemmin hän sai avustajan tähän työhön. Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä näkövammaisilla ei ole teknisiä esteitä tutkimuksen tekoon, ei ainakaan sellaisia ongelmia, joita luonnontieteellisessä tutkimuksessa voisi syntyä.

84. Puhesyntetisaattori ja pistenäyttö mahdollistavat kyllä kaikki tekstinkäsittelyyn liittyvät asettelut.

Kun istuu ja tutkii ja kirjoittaa, niin ne riittää ne apuvälineet aikamoisen hyvin ja on sitten sanelimia ja sellaisia, jos tarvii muistiinpanoja tehdä ja muuta. (aikuisena sokeutunut/60)

Jotkin työvaiheet voivat olla sokealle työntekijälle hankalia, mutta hyvällä muistilla voi kompensoida näön puutetta. Haastatteluissa tuli ilmi, että sokeat atk-käyttäjät olivat opetelleet monia vaiheita ulkoa, kuten esimerkiksi sen, kuinka monta välilyöntiä tarvitaan siirryttäessä sähköpostissa valikosta toiseen.

Haastateltavista kenelläkään ei ollut päätoimista avustajaa työtehtävissään. Yleisin ratkaisu oli se, että joku työyhteisöstä avusti tarvittaessa. Parikin haastateltavaa ilmaisi tämän siten, että ”täytyy ottaa joku silmällinen viereen”. Yksi haastateltavista korosti sitä, että mitä vaativammassa työtehtävissä näkövammaisen henkilö työskentelee, sitä paremmin koulutettu avustajan tulee olla. Lisäksi hän huomautti, että avustajan tarve on hyvin satunnaista ja on vaikea löytää ihmistä, joka sitoutuisi tulemaan lyhyellä varoitusajalla auttamaan tunniksi tai kahdeksi. Välitin ajatuksen avustajan koulustasosta edelleen parille muulle haastateltavalle ja nämä olivat sitä mieltä, että akateeminen sokea ei tarvitse välttämättä akateemista avustajaa. Oleellista heidän mielestään oli se, että avustaja on tottunut lukemaan ääneen, on kielitaitoinen, joustava, hyvä kirjoittaja ja halukas oppimaan uutta. Nämä vastaukset kuvaavat avustajan tehtävän vaativuutta.

Näkövammaisen joutuu usein turvautumaan myös perheenjäseniin ja ystäviin enemmän kuin näkevä työtoveri.

Mulla oli avustaja gradun tekoon ja tavallaan siihen työn tekoon, mutta mä käytin häntä hyvin vähän niihin töihin, enemmän mun mies joutui tekemään niitä hommia, mutta se rassaa parisuhdetta silleen. (aikuisena sokeutunut/60)

Ammattikirjallisuuden seuraaminen on tärkeää asiantuntijatyössä. Yksi haastateltava toi esiin sen, että seuratakseen oman alan kehitystä pitää lukea kirjoja, sillä kaikkea tietoa ei löydy netistä surffaamalla. Toinen haastateltava totesi samasta aiheesta, että ilman sihteeriapua ammattikirjallisuuden seuraaminen on vaikeaa. Ammattikirjallisuutta ja alan lehtiä on hy-

vin vaikea saada nopeasti pisteille ja tällöin tarvitaan lukuapua. Jos ei pysy oman alansa kehityksen mukana, voi tästä muodostua este uralla etene- miselle.

Jotkut näkövammaiset käyttävät tietokonetta pelkästään puhesyntetisaattorin avulla. Kieliä opiskellut haastateltava huomautti, että kääntäjälle on pistenäyttö välttämätön. Kääntäjän täytyy pystyä tarkistamaan, että vieras- kieliset sanat tulevat varmasti kirjoitetuksi oikein, ja kaikkia äännteitä ei ole aina helppo erottaa puhesyntetisaattorin puheesta.

Tiedonprosessoinnissa näkövammasta voi olla joskus hyötyä, koska sokea ei pysty havainnoimaan näköärsykkeiden jatkuvaa virtaa, joten hän pystyy keskittymään sisäisen puheen selkeyteen ja kirkkauteen (Krohn 2003, 41).

*Ja nimenomaan semmoinen, että jos ajattelee esimerkiksi näkövam-
maa, niin kuinka paljon siinä joutuu esimerkiksi tiedon kognitiivisia pro-
sesseja terävöittämään sitä kautta, että esimerkiksi ei voi miljoonaa ker-
taa kelata jostakin nauhalta äänikirjalta tai nauhalta jotakin kohtaa,
vaan pitää oppia tulemaan toimeen vähemmällä toistolla. (monimuo-
toisuusvaikuttaja 1)*

Ihmissuhde- ja kulttuurityö

Monen haastateltavan työnkuvaan sisältyi neuvontaa, ohjausta ja asiak- kaan tukemista. Sosiaalityöntekijänä toiminut haastateltava muisteli, mi- ten hän niittasi pistekirjoituksella tehtyjä muistilappuja näkevien tekniikal- la kirjoitettuihin asiapapereihin. Hänellä ei ollut avustajaa, mutta kanslisti luki hänelle joskus sellaiset asiapaperit, joita ei voinut apuvälineiden avulla lukea. Etuna sen sijaan oli, että hän pystyi kirjoittamaan asiakkaiden tietoja huoneessa, jossa saattoi olla myös muita asiakkaita, koska työskenteli pis- tenäytön avulla tavallinen näyttö pimeänä. Vaikeassa tilanteessa olevat asi- akkaat saattoivat kokea helpottavana, että esimerkiksi sosiaalityöntekijä oli sokea.

*Sai aika usein sellaista palautetta, että sulle on helpompi puhua, kun sä
et nää. (aikuisena sokeutunut/50)*

Arkisempi esimerkki samasta teemasta oli näkövammaisen papin toteamus, että kun hän käy kotikäynnillä, asiakkaille ei tule paineita siitä, onko koti siivottu.

Osaan sosiaalialan työtehtävistä liittyä ohjauksen ja tuen lisäksi erilaisia käytännön työvaiheita. Eräs haastateltava pohti kriittisesti sitä, millaista auttamistyötä hän sokeana pystyy tekemään.

Mutta jos ajattelee sitä työnä... että ei pystynyt ihmisiä käytännön asioissa auttamaan ja se, että kun työnkuva on pääasiassa se, että pitäisi kulkea toisen ihmisen luota toisen ihmisen luo. (syntymäsokea/60)

Koska haastateltavien joukossa oli ihmissuhde- ja asiakastyötä tekeviä ammattilaisia, useakin pohti sitä, voiko haastattelutilanteessa näkövammaisen työntekijä menettää jotakin oleellista tietoa, kun ei näe asiakkaan olemusta, ilmeitä ja eleitä. Eräs juristi pohti myös sitä, voiko oikeudessa arvostella todistajan luotettavuutta, kun ei näe tämän ilmeitä⁸⁵.

Hengellinen työ on ollut yksi ensimmäisiä koulutettujen näkövammaisten ammatteja. Tähän tutkimukseen osallistuneista neljällä oli eriasteisia teologisia tai hengellisiä opintoja, joskin vain yksi heistä toimi kirkollisissa tehtävissä. Hengelliseen työhön saattaa liittyä näköä vaativia käytännön toimenpiteitä, mutta näkövammaisen papin mukaan käytännön asioita tärkeämpää on kuitenkin se, miten pystyy kohtaamaan ihmisen (Heikkinen 2004). Erilaisten kirkollisten toimintojen suorittaminen saattaa vaatia näkövammaiselta papilta uusia tai erilaisia työtapoja.

En ole jakanut ehtoollisviiniä erillisistä pikareista. Jaan ehtoollislevän ja avustaja jakaa viinin tai sitten kastetaan leipä viiniin, ehtoollismalja, sillä tavalla, kun joku kulkee mun kanssani. Kun tätä hommaa on tehnyt

85. Toisaalta sokea terapeutti Michael Lichsten toteaa, että ääni on paljon parempi paljastamaan tunteita kuin kasvojen ilmeet. Hän myös pystyy kuulemaan sen, nojautuu-ko asiakas taaksepäin tai eteenpäin, liikuttaako tämä käsiään tai katsooko ulos ikkunasta. Fysiatri Stanley F. Wainapel taasen toteaa, että hyvin suuri osa terveydenhuollon toiminnoista vaatii näköä, mutta ei läheskään kaikki. Kosketus voi korvata näön monin tavoin. (Kendrick 2001, 63, 111)

kauan, löytyy käytänteitä, käytännöllisesti katsoen ei ole sellaisia hommia, joita ei voi tehdä, ne on järjestelykysymyksiä. (syntymäsokea/50)

Kyseinen pappi kertoi myös olevansa hyvä harjoittelijoiden perehdyttäjäksi, koska on näkövammansa myötä joutunut miettimään jokaisen toimituksen sormenpäitään myöten ja tämä helpottaa opastusta.

Artikkeliaineistossani on kaksi harvinaisempaa ammattikuvausta. Ensimmäinen on Suomessa äänialalla toimiva yrittäjä, joka valmistaa luontoäänitteitä. Yrittäjä työskentelee luonnossa lähinnä kuulo- ja hajuaistin varassa. Häntä kiinnostavat erityisesti äänimaisemat eli äänten päällekkäisyydet, linnunlaulu, veden solina ja muut luonnon äänet. (Malmberg 2004, 33–34.) Toinen harvinaisempi esimerkki on sokean (amatööri)teatterinohjaajan kertomus työkäytännöstään. Hän oli oppinut korvaamaan näön puutetta monin eri tavoin. Esimerkiksi kerran hän herätti näyttelijöissään ihmetystä huomauttamalla, että eräs heistä piti käsiä taskussaan. Tämän hän oli pystynyt päättelemään kuuntelemalla näyttelijän liikehdinnästä syntyviä ääniä. Hän myös huomautti, että ohjaajan sokeus on kuitenkin melko pieni rajoite; jos on teatterialan ammattilainen, pystyy ohjaamaan myös sokeana. (Carey 2003, 118, 120.)

Monitapaisen työnteon käsite avaa tutkimuksessani sitä, että työtä voidaan ”tehdä toisin” joko apuvälineiden avulla tai keksiä luovia ratkaisuja siihen, miten suoriutua näköä edellyttävistä työosuuksista. Tämä tutkimus osoittaa, että näkövammaiset työntekijät voivat korvata näön puutetta työtävissään eri tavoin. Henkilökohtaiset tietokoneet ja niihin asennetut apuvälineet ovat mahdollistaneet sen, että näkövammaisen työntekijä pystyy sujuvasti lukemaan mustavalkotekstiä ja tuottamaan sitä. Sähköpostin käytämisessä apuvälineiden avulla ei ole ongelmia. Tiedon hankinta internetistä onnistuu sitä helpommin, mitä enemmän esteettömyysnormit leviävät eri sivustoille. Vain erilaiset graafiset kuviot ja taulukot tuottavat vaikeuksia.

Ihmissuhde- ja asiakastyössä näkövammaisen työntekijä voi menettää osan työssä tarvittavasta informaatiosta, koska ei pysty näkemään asiakasta. Vaikka hän ei näekään asiakkaan eleitä ja ilmeitä eikä pysty tekemään johtopäätöksiä tämän ulkoisesta olemuksesta, hän voi kuitenkin muiden aistien – lähinnä kuulon ja hoitotehtävissä kosketuksen – avulla saada puheviestintää täydentävää informaatiota. Erilaisissa käytännön toimenpiteissä näkövam-

mainen työntekijä voi kehittää vaihtoehtoisia työtapoja kuten näkövammaisen papin ehtoollis-esimerkki osoittaa. Ihmissuhdetyössä ja yleensäkin asi-
antuntijatyössä kuitenkin oleellisinta on itse ammattiin liittyvä osaaminen, tekniset asiat ovat usein järjestelykysymyksiä. Monitapaisuus tiivistyykin hyväksi apuvälineosaamiseksi, kekseliäisyydeksi ja luovuudeksi sekä tarvittaessa työntekijän lähipiirin ja työyhteisön yhteistoiminnallisuudeksi.

9. Monimuotoisen työelämän edistäminen

Monimuotoisuuden edistäminen palautuu yhteiskuntafilosofian ja -politiikan peruskysymyksiin oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta eli kuinka ihmisten fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien vaihtelu tulisi ottaa huomioon yhteiskunnallisten resurssien jaossa (Wasserman 2001). Ilkka Haarni (2006) laati vammaispoliittista selontekoa varten katsauksen vammaisten henkilöiden olosuhteista ja asemasta Suomessa. Katsauksen nimi *Kesken-eräistä yhdenvertaisuutta* kertoo jo tuloksista. Vammaisten henkilöiden asemasta muodostuu selvityksen perusteella kaksijakoinen kuva. Toisaalta yhdenvertaisuuden edellytyksinä voidaan pitää myönteisiä asenteita, palveluita, yhteiskunnan avoimuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä sekä kuntoutusta. Toisaalta vammainen henkilö kohtaa elämässään monenlaisia esteitä, jotka näyttävät vievän osan mahdollisuuksista ja aiheuttavan syrjäytymistä. He kohtaavat yhä ennakkoluuloja⁸⁶ ja kielteistä suhtautumista sekä yhteiskunnan että kanssaihminen taholta. Lisäksi puutteita on koulutuksen sekä työllistymisen ja toimeentulon osalta. (Mt., 5).

Tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat osin oman sinnikkyytensä avulla onnistuneet pääsemään koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. Yksilölliset vahvuudet eivät aina pysty kompensoimaan vammaisuudesta aiheutuvia ongelmia (H. Ahponen 2008, 202). Vastuu monimuotoisuuden toteutumisesta ei voi jäädä vain yksilöille itselleen.

Muutenhan se jää sen varaan, että sen yhden yksilön pitää olla omalla positiivisella olemuksellaan, pakko hymyillä, sanon näin, koska hän aloittaa joka tapauksessa miinustasosta, että pääsee edes nollatasolle tai tuomaan sen oman persoonansa edes esille kuin kuka tahansa, että siihen menee kauheesti aikaa ja effortia ja sen takia se olisi tehtävä yhteiskunnan taholta se nollatasoon saattaminen. (monimuotoisuusvaikuttaja 2)

86. Suhtautumisessa eri vammaisryhmiin on eroja. Gail Auslanderin ja Nora Goldin (1999, 420) kokoaman katsauksen mukaan useat tutkimukset ovat osoittaneet, että fyysisesti vammaisiin suhtaudutaan positiivisemmin kuin psyykkisesti vammaisiin tai kehitysvammaisiin ihmisiin. Myös tiedotusvälineet käsittelevät fyysistä vammaisuutta positiivisemmassa valossa kuin muita vammaisuuden muotoja.

Nollatasolle tai samalle lähtöviivalle pääsemistä edistetään erilaisten tukipalvelujen avulla. Käsittelen tässä luvussa aineistoni tulosten pohjalta monimuotoisuuden edistämistä toisaalta syrjimättömyyden takaamisen ja monimuotoisuuden lisäämisen ja toisaalta yhtäläisten mahdollisuuksien ja monimuotoisuuden hyödyntämisen näkökulmasta. Tämän jälkeen kytken tarkasteluun mukaan eri esteettömyyslajit ja miten ne vaikuttavat näihin monimuotoisuuden aspekteihin.

Tarkastelun pohjaksi olen koonnut edellisissä luvuissa esiin tulleita monimuotoisuutta edistäviä tekijöitä ja toimenpiteitä jaotellen ne yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnan⁸⁷ tasolle.

Kuvio 3. Monimuotoisen työelämän monitoimijuus



87. Käytän tässä kuviossa lyhyiden vuoksi otsikkoa "yhteiskunnan taso", johon kuuluvat julkisen vallan – kuntien, valtion ja työeläkelaitosten – työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tukipalvelut.

9.1. Syrjimättömyyden takaaminen ja monimuotoisuuden lisääminen

Syrjintää käsittelevän tutkimuksen perusteella kielteiset asenteet vammaisia kohtaan ovat edelleen yksi suurimmista vammaisten työllistymistä vaikeuttavista esteistä Suomessa (Aaltonen ym. 2008, 93). Muutama omista haastateltavistani oli kokenut selvää syrjintää työhaussa. Usein syrjintään on kuitenkin vaikea päästä pureutumaan. Parhain arvosanoin omalta alaltaan valmistunut haastateltava lähetti muutaman kuukauden sisällä yli sata hakemusta, pääsi muutamaan haastatteluun, mutta ei sillä kertaa sen pidemmälle. Hän totesi, että käytännössä on vaikea osoittaa, että näkövammasta kertominen työhakemuksessa olisi estänyt haastatteluun pääsyn.

Seuraava tapaus 1980-luvulta sen sijaan on osoitus suorasta syrjinnästä, jota ei ole edes pyritty peittelemään.

Mä näin Avoimet työpaikat -lehdestä, että ne etsi sairaalakonekirjoittajia kesäsijaisiksi... ja soitin sitten puhelimitse, otin yhteyttä ja kaikki meni niin kauan hyvin, kun sitten lopuksi kyselin vähän ohjeita, kun en näe kunnolla, että miten sinne löytää perille. Meille otetaan vain fyysisesti ja psyykkisesti täysin terveitä, ja siihen päättyi sitten se kontakti. No mä näin seuraavana päivänä tai vähän myöhemmin vastaavan ilmoituksen ja siinä oli eri numeroita ja mä soitin uudestaan... ja mä menin siellä käymään ja katottiin niitä laitteita ja koulutodistuksia ja muuta, ja hän päätti ottaa mut kesäsijaiseksi pariin kuukaudeksi. Mä sitten olin siellä ja sinä aikana, kun työsuhde oli loppumassa, niin tää esimies tuli sanomaan, hän on kyllä pyörtänyt kaikki ennakkoluulonsa vammaisten suhteen. (vaikeasti heikkonäköinen/60)

Kukaan haastateltavista ei ottanut itse puheeksi syrjinnän vastaista lainsäädäntöä, haastattelut tosin tehtiin ennen yhdenvertaisuuslain säätämistä. Haastateltavat eivät tuntuneet uskovan lainsäädännön mahtiin avata ovia työpaikoille, vaan korostivat asenteisiin vaikuttamista. Tukityöllistämistä tai työkokeilujakson avulla vammaisten on helpompaa päästä näyttämään omaa osaamistaan. Haastateltavat olivat tyytyväisiä työhallinnon palveluihin. Kriittisiä äänenpainoja esitettiin lähinnä vajaakuntois-termin käytöstä sekä siitä, että tukityöllistäminen ei saisi olla ainoa tapa vammaisten työllistymiseen.

Nehän on tavallaan jo olemassa, erilaiset työllistämistuet, pitkäkestoiset, nyt puhutaan jopa pysyvästä työllistämistuesta vammaisten osalta, jos sillä tuella kompensoidaan ns. tuottavuuden alenemaa, niin jos se tuottavuuden alenema on pysyvä, sillä tavalla pysyvä, että työssä pätevyityminen ei sitä täysin korvaa, niin silloin jonkin sortin tuki on tietysti ehkä perusteltu... Miten sitä sitten myy osaavaa, taitavaa, kvalifikoitunutta työvoimaa, jos täytyy ensin antaa rahatukko, että harkitse mua. (monimuotoisuusvaikuttaja 1)

Monimuotoisuuden lisääminen edellyttää sitä, että vähemmistöryhmään kuuluvalla työntekijällä uskalletaan antaa mahdollisuus näyttää osaamistaan. Moni haastateltava pohti, miten työnantajat saataisiin vakuutettua näkövammaisen ammattilaisen kyvyistä. Kuotola (1977, 59) selvitti 1970-luvulla työnantajien näkemyksiä näkövammaisten työllistämisestä. Kaksi kolmasosaa työnantajista koki tällöin saaneensa riittämättömästi näkövammaisiin liittyvää informaatiota. Haastateltavien käsityksen mukaan asia on edelleen näin.

Uutena ideana yksi haastateltava ehdotti vammaisten omaa osaamiskeskusta, jossa markkinoitaisiin vammaisten osaamista. Yhdysvaltalaisien tutkijoiden käytännön ehdotus on se, että ne työnantajat, joilla on positiivisia kokemuksia näkövammaisten työntekijöiden palkkaamisesta, voisivat toimia mentoreina niille, joilla ei ole kokemusta. (Wolffe & Candela, 2002, 622–623.) Toisessa yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Crudden ym. 2005, 329–331) suositeltiin tiedotuskampanjaa työnantajille siitä, miten näkövammaisuus vaikuttaa ihmisen työkykyyn. Lisäksi suositeltiin kontaktien luomista työnantajien ja näkövammaisten välille siten, että työnantajat voisivat tutustua yrityksiin, joissa työskentelee näkövammaisia. Videoiden ja portfolioiden avulla voi välittää tietoa näkövammaisten osaamisesta työelämässä. Tutkimuksessa myös painotettiin, että työnhaussa ja työllistymisessä näkövammaisen työnhakija tai tekijä voi huumorin avulla vähentää työnantajan pelkoja ja ennakkoluuloja.

Näkövammaisilla nuorilla on usein erityisiä vaikeuksia saada kesätyöpaikka. Raha-automaattiyhdistys myöntää avustusta näkövammaisten nuorten kesätyöpaikkojen palkkakustannuksiin. Tätä kautta myös jotkut tähän tutkimukseen osallistuneet olivat saaneet ensimmäiset työelämäkokemuksensa. Opiskeluaikainen työharjoittelu on toinen mahdollisuus näkövammaisille nuorille työelämäkynnyksen ylittämiseksi.

Tässä oli vanhaa kunnon suhdetoimintaa, että tunsin oikeat ihmiset ja sitten kun olin tehnyt työharjoittelun aika hyvin, niin sitten ne halusi ottaa, ei kai siinä silloin muuta sitten. (syntymäsokea/70)

Yksi väylä monimuotoisuuden lisäämiseen ovat erilaiset projektit. Projektien tarjoaman tuen avulla on pystytty työllistämään ihmisiä, joiden palkkaamiseen liittyy ennakkoluuloja. Euroopan unioniin liittymisen jälkeen Suomessa on toteutettu lukuisia työllisyysprojekteja, joissa toimijoina ovat olleet paikalliset viranomaiset, liike-elämä, kolmas sektori, ay-liike ja oppilaitokset (Julkunen 2003, 428). Haastateltavien ikärakenne on sellainen, että monet heistä olivat työllistyneet jo ennen kuin projektit saivat merkittävän osan työllisyyspolitiikassa. Kuitenkin neljä haastateltavaa mainitsi projektin hyödyn joko työllistymisen tai ammatillisen kehittymisen kannalta.

Vaikka vammaisten työllistymiseen liittyvät tukipalvelut koettiin tärkeiksi, haastateltavat eivät kannattaneet vammaisten työllistämiseen liittyviä kiintiöitä, vaan halusivat, että heidät palkataan osaamisensa vuoksi. Monimuotoisuusvaikuttajien näkemykset kiintiöistä vaihtelivat. Osa heistä oli sitä mieltä, että jos vammaiset eivät pääse työmarkkinoille, kiintiöitä on käytettävä viimeisenä mahdollisuutena keinovalikoimassa. Monimuotoisuusvaikuttajat toivat esiin kiintiöitä puolustavia näkökulmia kuten sen, että kiintiöitä voidaan käyttää historiallisten vinoutumien oikaisemiseen, näkemään jonkin ryhmän eriarvoinen asema ja väliaikaisena ylimenokauden ratkaisuna. Monimuotoisuusvaikuttajat tarkastelivat asiaa ulkopuolisemmin kuin haastatellut näkövammaiset asiantuntijat, jotka korostivat sitä, että he eivät halunneet olla työpaikkansa ”kiintiövammaisia”.

Työllistymispalveluiden lisäksi haastateltavat korostivat yksilöiden ja yhteisön merkitystä monimuotoisuuden lisäämisessä ja syrjinnän torjumisessa. Näkövammaisten työllistymisen historiassa on aina ollut edelläkävijöitä, ”yksittäisiä tähtiä”, kuten eräs haastateltava asian ilmaisi.

Työhön sijoittuneet ihmiset ovat näkövammaispuolen lippulaiva ja siellä menestyneet ihmiset luovat hyväksytyksi tulemisen mahdollisuuksia myös muillekin. (syntymäsokea/50)

Edelläkävijän on kuitenkin helpompi toimia, jos hänellä on tukenaan etujärjestö. Näkövammaisten Keskusliitto on koko olemassaolonsa ajan ollut yksi vahvimpia vammaisjärjestöjä Suomessa (Kuotola ym. 1988). Haastateltavien joukossa oli myös järjestöaktiiveja, jotka arvostivat Näkövammaisten Keskusliiton satavuotista toimintaa ja painottivat sitä, miten näkövammaiset ovat joukkovoimalla ajaneet etujaan. Tuoreen jäsentutkimuksen perusteella kansalaisjärjestö- ja vaikuttamistoiminta koettiin kannatettavimpana Näkövammaisten Keskusliiton toimintalinjana. Liiton erityispalveluista tärkeimpänä pidettiin kuntoutustoimintaa, tiedonsaantia ja työllisyyspalveluja. (Ritvanen 2008, 151.) Laajaan kansainväliseen tutkimukseen osallistuneet näkövammaiset myös korostivat sitä, että tarvitaan enemmän puolestapuhujia ja edunvalvontatyötä, jotta työllistyminen onnistuisi (Wolffe & Spungin 2002, 250, 252).

Näkövammaisten omilla järjestöillä oli ollut merkittävä vaikutus monen haastateltavan työllistymiseen. Hyvistä tuloksista huolimatta toivottiin lisää resursseja työllistämispoolelle, koska asenteelliseen esteettömyyteen on vielä matkaa.

On kaksi osa-aluetta, minne tarvittaisiin henkilöresursseja lisätä, se on nimenomaan työllisyyspuolella ja atk-puolella, ja tätä kautta saadaan asennekasvatuksella, täytyisi saada joku, joka kiertää yrityksiä ja kertoo, mitä mahdollisuuksia on... ja ihan kokopäiväisenä, sillä lailla saataisiin luotua tätä hommaa. (lapsuudessa sokeutunut/60)

Osallistumalla itse aktiivisesti näkövammaisjärjestöjen toimintaan näkövammaiset saavat vahvan järjestön lisäksi työelämässään arvokasta kokemusta ja hyödyllisiä verkostoja. Haastateltavien mukaan toimiminen erilaisissa järjestöissä ja luottamustehtävissä edesauttaa työllistymistä, sillä näissä tehtävissä opitaan paljon työelämässä tarvittavia taitoja, kuten kokoustekniikkaa. Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan näkövammaisyhteisöstä saatava vertaistuki⁸⁸ ja kokemusten vaihto auttavat työnhaussa (Crudden ym. 2005, 334).

88. Alaviitteessä 39 mainituilla AFB:n sivuilla oleva MentorMatch on vertaistuen järjestelmä. Sen avulla on mahdollisuus löytää joku samalla alalla työskentelevä näkövammaisen toimimaan mentorina aloittelevalle työntekijälle.

Muutama haastateltava korosti sitä, että näkövammaisten järjestöjen ja laistosten tulisi analysoida, mitkä näiden työtehtävistä sopisivat heikkonäköisille tai sokeille, ja pyrkiä aidosti löytämään näihin tehtäviin näkövammaisia ammattilaisia. Monimuotoisuuden edistämisessä riittää työsarkaa myös näkövammaisten omissa yhteisöissä. Yksi haastateltava toivoi, että Suomi pienenä maana ei hukkaisi resursseja, vaan yhdistäisi voimavarat suunnitelmallisesti näkövammaiskentän toimijoiden kesken.

Keskusteluissa sivuttiin myös muita monimuotoisuutta edistäviä yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoja. Euroopan unionin merkitys nousi esiin muutamassa haastattelussa. Ehdotettiin muun muassa, että Pohjoismaat voisivat yhdessä hakea kumppaneita EU-maista ja panostaa siellä lainsäädäntöön ja direktiiveihin. Yksittäisenä ehdotuksena esitettiin, että näkövammaiset voisivat olla sähköpostitse yhteydessä kansanedustajiin itseään askarruttavissa kysymyksissä. Monimuotoisuusvaikuttajien kanssa käydyissä keskusteluissa käsiteltiin ammattiyhdistysliikkeen roolia. Monimuotoisuusvaikuttajat esittivät kriittisiä kommentteja siitä, voivatko ja haluavatko ammattiyhdistykset toimia voimakkaasti jonkin työelämän pienen vähemmistöryhmän puolesta. Lisäksi huomautettiin, että vaikka ammattiyhdistysliikkeen yksi peruslähdekohta on solidaarisuus kaikkein heikoimmassa asemassa olevia kohtaan, niin nykyisin korostuu työssä olevien aineellisen ja henkisen hyvinvoinnin edistäminen.

Monimuotoisuuden lisäämistä voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, mitä näkövammaisen yksilö voi itse tehdä asian eteen. Vaikka haastateltavat kertoivat syrjintäkokemuksista, eivät he pitäneet työnantajien asenteita ainoana syynä näkövammaisten huonoon työllisyystilanteeseen, vaan tarkastelivat kriittisesti näkövammaisten omia taitoja ja asenteita. Vuorovaikutteisen asiakastyön lisääntyessä sosiaalisista taidoista on tullut yhä tärkeämpiä.

Se ihmisen viihtyminen tai sopeutuminen ei ole kiinni siitä, miten hyvin se osaa sen oman alansa, vaan se on kiinni kaikesta tällaisesta toissijaisesta... ne rutiinit pitää saada niin luonnollisiksi, että sen ihmisen ei pidä olla riippuvainen siitä, että joku saattaa sen kahvihuoneeseen joka päivä, vaan että se on ihan luonnollinen osa, hei mennään, että kahviaika, mä meen kahville, se osaa ottaa oman kuppinsa ja kaataa kahvia, se löytää sen oman paikkansa kahviyhteisössä, missä usein on kauheen fiksa-

tut paikat... se vaatii siltä näkövammaiselta että siltä työyhteisöltä sairaasti asioita, se on tiukkaa, se on todella tiukkaa⁸⁹, mutta siinä ei auta kuin sellainen ronski avoimuus. (aikuisena sokeutunut/60)

Yhdysvaltalaisessa näkövammaisten nuorten työllistymistä koskevassa artikkelissa kerrottiin, kuinka opettaja kutsui näkövammaisia menestyjiä tapaamaan omia nuoria näkövammaisia oppilaitaan. Panelistit korostivat työelämän menestystekijöinä vahvaa luku-, kirjoitus- ja esiintymistaitoa. He painottivat, kuinka tärkeää on olla itsenäinen arjen taidoissa, raha-asioissa ja liikkumisessa. Nämä työelämässä menestyneet henkilöt korostivat vapaaehtoistyön, kesätöiden ja yleensäkin verkostoitumisen merkitystä. (Krebs 2003, 497.)

Haastateltavat korostivat myös sitä, että näkövammaisten nuorten pitäisi osallistua rohkeasti yhteiskunnan toimintaan mahdollisimman nuorena. Hyvä itsetunto helpottaa sosiaalisissa tilanteissa toimimista. Näkövammaisten nuorten itsetunto ei juuri eronnut näkevien nuorten itsetunnosta Huurteen ynnä muiden (1999, 26, 35) mukaan. Nuorten näkövammaisten tyttöjen itsetunto oli kuitenkin heikompi kuin näkevien nuorten. Hyvän itsetunnon muotoutumisessa tärkeää olivat suhteet ystäviin. Huurre ym. suosittelivatkin, että enemmän huomiota tulisi kiinnittää vuorovaikutus- ja sosiaalisiin taitoihin.

Yhdysvalloissa tehtyjen tutkimusten (Kirchner & Smith 2005, 500) mukaan näkövammaiset lukiolaiset ovat töissä vähemmän kuin näkevät ikätoverit. Työn sijaan he keskittyvät opintoihinsa. Eräessä toisessa yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Oddo & Sitlington 2002, 850) selvitettiin sisäoppilaitoksissa opiskelleiden nuorten näkövammaisten työllistymistä koulutuksen päätyttyä ja johtopäätöksissä suositeltiin näkövammaisia nuoria hankkimaan mahdollisimman paljon työkokemusta jo opintojen aikana. Englannissa on tutkittu vastavalmistuneiden yliopisto-opiskelijoiden sosiaalisten suhteiden

89. Vammaisen elämä on joskus todella tiukkaa. "It was rough stuff, bloody rough stuff", kuvasi eräs aikuinen vammaisen henkilö lapsuuden kokemuksiaan siitä, kuinka hän yritti päästä mukaan leikkiin terveiden lasten kanssa. Tutkimus käsitteli näkövammaisten, liikuntavammaisten ja Asperger-syndroomaisten aikuisten lapsuuden leikki-kokemuksia. (Sandberg, Björck-Åkesson & Granlund 2004, 118.)

merkitystä työllistymiseen. Työllistyneillä valmistuneilla oli paljon enemmän sosiaalisia suhteita ja ne olivat luonteeltaan epävirallisempia kuin työttömillä. Työllistyneet tapasivat enemmän ystäviään baareissa ja klubeilla, kun taas työttömät osallistuivat enemmän esimerkiksi järjestöjen organisoimiin tapahtumiin. (Roy et al. 1998, 429 – 430.) Näissäkin tutkimuksissa suositeltiin näkövammaisille aktiivista ulospäin suuntautuvaa asennetta ja toimintaa.

Syrjinnän torjumisessa ja monimuotoisuuden lisäämisessä keskeisimmiksi asioiksi nousivat tässä tutkimuksessa työhallinnon tukipalvelut, näkövammaisten omien järjestöjen tekemä vaikuttamistyö sekä näkövammaisten oma aktiivinen rooli asenteiden muuttamisessa positiiviseen suuntaan.

9.2. Yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja monimuotoisuuden hyödyntäminen

Näkövammaisten yhtäläisiä mahdollisuuksia selvittää työelämässä tukevat pääasiassa työeläkelaitokset, kunnat, Kela ja työhallinto. Käsittelin edellisessä luvussa työhallinnon ratkaisevaa roolia näkövammaisten työllistymisessä. Keskityn tässä Kelan ja kuntien tarjoamiin työelämässä selviytymistä tukeviin palveluihin. Valtaosa haastateltavistani oli syntymäsokeita ja lapsuudessa tai nuoruudessa sokeutuneita, joten työeläkelaitosten tukitoimia vain sivuttiin haastatteluissa.

Kela oli yleensä myöntänyt työssä tarvittavat apuvälineet nopeasti, ja haastateltavat olivat kokeneet saaneensa asiallista ja hyvää palvelua. Vain muutamalla haastateltavalla oli negatiivisia kokemuksia asioimisestaan Kelan kanssa. Eräs haastateltava kertoi yhden elämänsä nöyryyttävimmän kokemuksen olleen asioimisen Kelan toimistossa, kun hän aikuisena sokeuduttuaan halusi aloittaa yliopisto-opinnot. Kelan virkailijan asenne oli ollut vähättelevä ja suorastaan loukkaava. Kyseinen virkailija siirrettiin myöhemmin valitusten jälkeen pois asiakaspalvelutehtävistä. Tässä tapauksessa kyse oli virkailijan henkilökohtaisista ominaisuuksista, ei Kelan yleisestä toimintapolitiikasta. Ensimmäisillä viranomaiskontakteilla vammautumisen jälkeen saattaa olla ratkaiseva merkitys henkilön kuntoutumiselle ja tulevaisuudensuunnitelmille, joten kaikilta kuntoutustyöntekijöiltä vaaditaan herkkyyttä asiakkaan tilanteelle.

Yhdellä aikuisena sokeutuneella oli ollut vaikeuksia päästä koulutukseen, mutta aktiivisena ihmisenä hän otti yhteyttä Kelan johtoon ja perusteli, että on vielä nuori ja haluaa oppia uuden ammatin, ja näin oman aktiivisuutensa ansiosta hän pääsi opiskelemaan. Toinen haastateltava ei ensin tahtonut saada tietokonetta apuvälineineen työpaikalle, koska hän toimi tehtävässä, johon häntä ei koulutuksensa puolesta olisi voitu vakinaistaa. Haastateltava kertoi, että hänellä oli ihana esimies, joka ”pani ranttaliksi” ja teki hänen puolestaan valitukset Kelaan, ja hän sai tarvittavat apuvälineet. Nämä yksittäiset esimerkit kertovat, että vammainen henkilö voi joutua kamppailemaan perusoikeuksiensa puolesta.

Ongelmaksi voi muodostua se, että yleensä apuvälineiden saannin edellytys on opiskelu tai työnteko.

Sehän on minusta aikamoinen sudenkuoppa, että jos mä en heti saa töitä, niin multa otetaan apuvälineet pois, joka taas sitä mun työmahdollisuutta ja kykyä laskee, musta se on vastuutonta antaa opiskelijalle ensin välineet käteen ja saattaa opiskelija niistä riippuvaiseksi ja sitten vetästä ne pois, jos opiskelija ei saa töitä. (syntymäsokea/80)

Kuntien myöntämiin kuljetuspalveluihin oltiin pääosin tyytyväisiä. Uhkaksi koettiin se, että vammaispalveluissa tapahtuvilla säästötoimilla voi olla suora vaikutus vammaisten työllistymiseen.

Mutta toisaalta, mikä on tavallaan, mitä on itse ajatellut, mikä on uhka, mitä nyt sosiaalipuolella tapahtuu, on, että pyritään säästöihin, ja vammaiselle työntekijälle on suht koht tärkeää, että on toimivat kuljetuspalvelut tai että saa henkilökohtaisen avustajan, jos sitä tarvitsee. Jos näistä ruvetaan työstämään tai niiden käyttö tehdään liian vaikeaksi, niin veikkaisin, että vammaisten työssäolomahdollisuudet ja työnsaantimahdollisuudet menee aika vaikeiksi. (vaikeasti heikkonäköinen/70)

Vammaisten yhteiskuljetuksiin on kohdistunut kritiikkiä pääkaupunkiseudulla. Haastateltavista kuljetuspalveluiden käyttäjistä lähes kaikki olivat saaneet yksittäiskuljetukset eli niin sanotut pikamatkat. Vain yksi tähän tutkimukseen osallistuva oli joutunut käyttämään yhteiskuljetuksia. Hänen kokemuksensa niistä olivat erittäin huonot. Hänellä oli näkövamman lisäksi myös

muita sairauksia ja hän oli pyörtnyt odottaessaan taksia pakkasessa, koska taksin tulo oli kestänyt niin kauan.

Näkövammaisten osaamisen hyödyntämisessä ehkä keskeisin yksittäinen asia ovat toimivat apuvälinepalvelut ja työpaikan tietoteknisten sovellusten esteettömyys. Haastateltujen kokemukset tässä asiassa vaihtelivat huomattavasti. Muutama apuvälinekäyttäjä oli saanut paljon tukea työpaikkansa atk-yksiköltä. Yksi haastateltavista korosti moneen kertaan, miten esimerkkinen hänen työnantajansa on ollut ja miten erinomaista tukea hän sai Näkövammaisten Keskusliiton ja oman työpaikkansa it-yksiköltä opetellessaan käyttämään aina uusia työssä tarvittavia sovelluksia. Hänen työnantajansa perusteli tukeaan sillä, että mitä paremmin työntekijä voi toimia apuvälineiden avulla, sitä tehokkaampi hän on työntekijänä. Toisaalta oli myös päinvas-taisia kokemuksia. Vuosikymmeniä alalla ollut työntekijä joutui lopettamaan, kun ei pystynyt enää hoitamaan tehtäviään tietoteknisten ongelmien vuoksi.

Toimivien apuvälineiden ja tietoteknisten sovellusten lisäksi vammaisten osaamisen hyödyntäminen voi edellyttää kohtuullista mukauttamista. Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) mainittu kohtuullinen mukauttaminen on Suomessa vielä huonosti tunnettu yhdenvertaisuutta lisäävä työelämän tukitoimenpide (Mahlamäki 2008, 3). Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa esimerkiksi työtehtävien räätälöintiä työntekijän resurssien ja rajoitteiden mukaan tai työaikojen lyhentämistä. Tämä kuitenkin yleensä edellyttää, että jollakin henkilöllä yrityksessä on aikaa pohtia erityisryhmille sopivia työtehtäviä. Hyvänä esimerkkinä vammaisille räätälöidyistä työtehtävistä mainittiin monissa vähittäiskaupoissa toteutettu järjestely, jossa kehitysvammaiset osaikaiset työntekijät vastaavat pullonpalautushuoneen hoidosta. Vaikka tämä esimerkki koskee kehitysvammaisia, kertoo se siitä, että monista yrityksistä löytyy sellaisia työtehtäviä, joita vammaiset voivat tehdä, jos organisaatio paneutuu näiden tehtävien kartoittamiseen. Kuitenkin kasvavat tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset voivat olla esteenä työtehtävien räätälöinnille.

Työnantajilla ei ole halua lähteä tämmösiin pitkäjännitteisiin työnjakoy-m. järjestelyihin, jotka voisivat olla ihan hyödyllisiä sekä työnantajan et-tä työntekijän kannalta, mutta se ei ole tän ajan, se ei ole tän ajan henkeä. Nykyään otetaan se henkilö, josta saadaan lyhimmillä aikavälillä eniten irti. (syntymäsokea/70)

Jos yrityksestä ei löydy riittävästi vammaiselle työntekijälle soveltuvia työtehtäviä, ehdotettiin, että henkilölle voitaisiin räätälöidä toimenkuva siten, että hän tekisi tiettyä apuvälineille soveltuvaa työtehtävää useammalle eri työnantajalle ja tästä muodostuisi toimeentulon kokonaisuus.

Kohtuullista mukauttamista on myös se, että näkövammaisen työntekijän ei edellytetä tekevän tehtäviä, jotka on erityisen hankala suorittaa apuvälineillä. Näitä ovat haastateltavien mukaan erityisesti tilastot ja taulukot, sillä pistenäytön ja puhesyntetisaattorin avulla niistä ei saa kokonaiskuvaa. Näkövammaiset tarvitsevat apua joissakin työtehtävissä, mutta työpanos on monien eri osasten summa ja puutetta yhdellä alueella voi kompensoida vahvuudella jollakin toisella alueella.

Niin kyllä kai ne on, jokaisen pitäisi antaa se sataprosenttinen panos, mutta mistä se panos muodostuu, se muodostuu erilaisista asioista eri ihmisillä, jollakin se on 70 prosenttia fyysistä suoritusta ja jollakin toisella vähemmän ja sä voisit tuoda siihen sen jonkun oman jutun ja se kai on sitä moninaisuutta just. (monimuotoisuusvaikuttaja 4)

Työkyky voidaan hahmottaa yhteisölliseksi työn hallinnaksi (Gould 2002, 18), jolloin työyhteisö kollektiivisesti vastaa työsuorituksesta ja työntekijät voivat tarvittaessa vastavuoroisesti kompensoida toistensa heikkouksia.

Innovatiivisuus on yksi monimuotoiselle työelämälle yleisesti esitetty peruste (esim. Justesen 2005). Tähän tutkimukseen osallistuneista muutama arveli, että heidän läsnäolonsa valtavirrasta poikkeavana työntekijänä tuo uutta ajattelutapaa työyhteisöön.

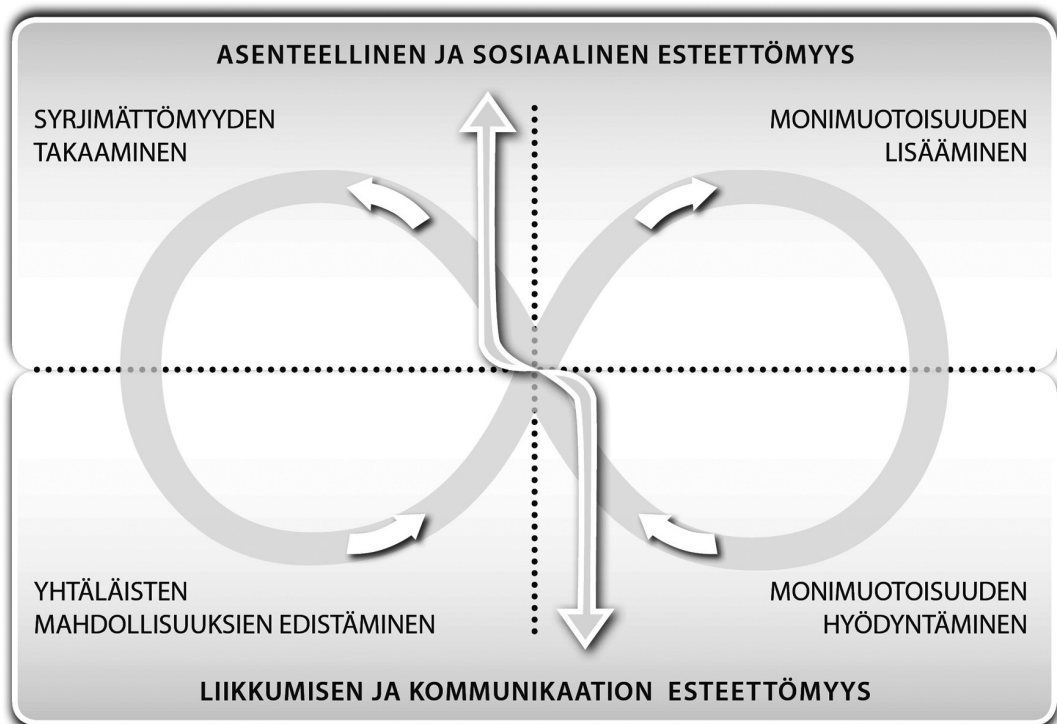
Kun mä erilaisena ihmisenä oon, poikkeavana ihmisenä työpaikalla, semmosena ihmisenä, että tavallisen ihmisen maailmanmeno häiriintyy. Kun mä oon siellä työpaikalla, jo toi koira, joka rikkoo tavanomaisista virastoelämää, kun se pyörii siellä, maailma ei olekaan se tavanomainen, erilaisuutta voi olla... Varmaan auttaa niitä konkreettisesti, aina kun ihmiset vähän heittäytyy raiteiltaan, niin niiden ajatusprosessit lähtee käyntiin... niin kauan kun sä kuljet tavallista junanraidetta pitkin, niin aivot ikään kuin lepää. (syntymäsokea/50)

Apuväline- ja kuljetuspalvelut ovat keskeisimmät työelämän yhdenvertaisuutta lisäävät palvelut. Avustajapalveluja haastateltavat eivät pitäneet välttämättöminä kuin joissakin työvaiheissa.

9.3. Esteettömyydellä monimuotoisuuteen

Esittelin luvussa kolme tanskalaisen MIA-projektin monimuotoisuuden lemmissä, jossa syrjimättömyyden takaaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen sekä monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen muodostivat keskinäisessä riippuvuussuhteessa olevan yhteiseen päämäärään, monimuotoisuuden tähtäävän dynaamiseen liikkeen. Olen täydentänyt kuviota lisäämällä siihen esteettömyyden eri lajit ja miten ne vaikuttavat monimuotoisuuden edistämisen eri osa-alueisiin.

Kuvio 4. Monimuotoisuus ja esteettömyys



Liikkumisen ja kommunikaation esteettömyys myötävaikuttavat eniten yhtäläisten mahdollisuuksien takaamiseen ja monimuotoisuuden hyödyntämiseen tasaamalla vammaisuuden aiheuttamia rajoitteita. Asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys ovat syrjimättömyyden edellytyksiä ja toteutessaan lisäävät monimuotoisuutta. Esteettömyyden eri lajit kytkeytyvät myös toisiinsa. Mitä paremmin liikkumisen ja kommunikaation esteettömyys toimii, sitä paremmin näkövammaisen työntekijä pystyy itsenäisesti hoitamaan työtehtävänsä ja hänen voimavarojaan voidaan hyödyntää. Tällä on suora positiivinen vaikutus sosiaaliseen ja asenteelliseen esteettömyyteen ja tätä kautta näkövammaisten asemaan työyhteisössä. Ilmiötä voi tarkastella myös toisesta suunnasta. Asenteellisen esteettömyyden voimistuessa ollaan valmiimpia tarjoamaan tukipalveluja ja räätälöimään työtehtäviä. Samoin asenteellinen esteettömyys vaikuttaa työyhteisön sosiaaliseen esteettömyyteen erityisesti siinä tapauksessa, että yrityksen toimintapolitiikkana on yhdenvertaisuuden edistäminen.

Asenteellisessa esteettömyydessä korostuvat ennakoasenteet vähemmistöryhmiä kohtaan. Voimakkaiden kielteisten tai varauksellisten ennakkoluulojen oloissa yksilön vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työhönottolanteessa ovat rajalliset. Edelläkävijät, positiiviset kokemukset ja yleinen tiedotustyö voivat vaikuttaa ennakoasenteiden muuttumiseen. Sosiaalinen esteettömyys testataan ja neuvotellaan työyhteisön jokapäiväisessä kanssakäymisessä, ja se siis rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Vähemmistöryhmään kuuluva työntekijä saa kuitenkin usein kantaa suurimman vastuun kanssakäymisen sujuvuudesta. Näkövammaisen tilanteen tiivistä yksi haastateltavista huomauttaen :

Näkevän ei tarvitse hallita näin monimutkaista [sosiaalista] kirjanpitoa. (syntymäsokea/50)

Mia-mallissa vasemmalla olevat osa-alueet – syrjimättömyyden takaaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen – liittyvät oikeuksiin perustuvaan monimuotoisuuspolitiikkaan ja oikealla olevat monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen taas voimavarojen käyttöön suuntautuvaan monimuotoisuuspolitiikkaan. Näkövammaisten kohdalla oikeuksiin perustuva monimuotoisuuspolitiikka on kytköksissä sekä yleisen perusoikeus- ja vammaispolitiikan kehittämiseen että näkövammaisten järjestöjen yli sata vuot-

ta jatkuneeseen työhön näkövammaisten oikeuksien puolesta. Voimavarojen käytön kannalta keskeisimmäksi nousevat näköaistia korvaavat apuvälineet.

Yhdenvertaisen aseman saavuttaminen edellyttää joskus positiivista erityiskohtelua, joskin raja erityiskohtelun ja vammaisten henkilöiden työssäkäyntiä tukevien palveluiden välillä on häilyvä. Käsitteenä positiivinen erityiskohtelu onkin ongelmallinen, koska ainakaan tähän tutkimukseen osallistuneet eivät halunneet *erityiskohtelua*⁹⁰, vaan lakisääteiset kuljetus-, avustaja- ja apuvälinpalvelut. Monimuotoisessa työelämässä on usein kyse vain pienistä järjestelyistä, joiden avulla työntekijöiden kapasiteetti voidaan saada käyttöön.

Vammaisuuden sosiaalisen mallin mukaan syrjivä ja esteellinen ympäristö vammauttaa yksilön. Syrjimättömyys on perusedellytys monimuotoisuudelle. Vaikka vammaisuuden sosiaalinen malli on ollut merkittävä siirtäessään painopistettä yksilön toiminnallisista rajoitteista ympäröivän yhteiskunnan muuttamiseen, sitä voi kritisoida vuorovaikutteisen aspektin puutteesta. Tässä työssä on tarkasteltu esteettömyyden edistämistä monitoimijaisena prosessina. Monimuotoinen työelämä edellyttää julkisen vallan tarjoamien tukipalvelujen ja työyhteisön joustavien asenteiden lisäksi näkövammaisten omaa aktiivisuutta.

Jotta monimuotoisuus toteutuisi, tarvitaan yksilö- ja yhteisötason halua ja sitoutumista esteettömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Yksinkertaistaen voidaan luonnehtia vähemmistöpolitiikan pyrkivän hallinnoimaan erilaisuutta, monimuotoisuuden hyödyntämään sitä ja vammaispolitiikan parantamaan vammaisten yhdenvertaisuutta ja osallistumista. Yhdistävä tekijä monimuotoisuus-, vähemmistö- ja vammaispolitiikalle on ihmisoikeuksien ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Suomalainen vammaispolitiikka ymmärretään edelleen pitkälti erityisryhmien politiikaksi (Valtioneuvoston selonteko... 2006, 9). Asenteellinen esteettömyys on tämän tutkimuksen pohjalta kaikkein tärkein esteettömyyden laji. Monimuotoisuuspolitiikan painopistettä pitäisi siirtää vähemmistöryhmistä pääväestöön, jotta asennemuutosta tapahtuisi ennakkoluulottomampaan suuntaan.

90. Sokean nuoren yliopisto-opintoja kuvaavassa artikkelissa oli alaotsikko Ei erityisasemaa, vaan erityisjärjestelyjä (Mäkinen-Vuohelainen 2005, 3), mikä kuvaa myös vähemmistöryhmään kuuluvan asemaa työyhteisössä.

10. Pohdintaa

Tämä tutkimus valottaa näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia 2000-luvun alkuvuosina. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on monimuotoisuuden käsite. Tutkimusprosessi sijoittuu ajankohtaan, jolloin monimuotoisuuskeskustelu käynnistyi Suomessa erityisesti EU-vaikutteiden pohjalta. Väestön ikärakenteesta johtuva ennakoitu työvoimapula on tehnyt ilmapiiriä suotuisammaksi tälle keskustelulle. Työelämää ja sen tas-arvoa on ryhdytty tarkastelemaan monivivahteisemmin ottamalla sukupuoli- ja luokkanäkökulman rinnalle muita ulottuvuuksia, kuten ikä, vammaisuus, terveydentila ja etnisyys. Suomalainen monimuotoisuuden konteksti on kuitenkin vasta muotoutumassa, ja keskustelua on toistaiseksi käyty pääasiassa etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden näkökulmasta.

Monimuotoisuus-käsitettä voidaan kritisoida sen kaikenkattavan luonteen vuoksi. Koko ympäröivä todellisuutemme on monimuotoinen, sillä lähemmin tarkasteltuna samanlaisuus helposti murenee. Käsite sinällään ei tarjoa riittävästi analyttisiä välineitä tutkimukselle. Jäsentääkseni ja konkretisoidakseni työelämän monimuotoisuutta olen hyödyntänyt tanskalaista monimuotoisuuden johtamisen MIA-mallia (*Mangfoldighed i arbejdslivet*). Mallissa monimuotoisuus on jaettu neljään toisiinsa keskinäisesti vaikuttavaan osa-alueeseen: syrjimättömyyden takaaminen, monimuotoisuuden lisääminen, yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja monimuotoisuuden hyödyntäminen.

Kyseinen malli soveltuu monimuotoisuuden tarkasteluun eri vähemmistöryhmien kannalta. Olen tutkimuksessani koonnut ja analysoinut yhden vammaisryhmän – näkövammaisten asiantuntijoiden – yhteistä kokemukuskertymää opiskelusta, työllistymisestä ja työelämässä toimimisesta. Tarvit-sin monimuotoisuuden neljän osatekijän rinnalle käsitteistön, joka auttaisi jäsentämään vielä spesifimmin oman kohderyhmäni tilannetta. Tutkimukseni edetessä aineistooni soveltuvaksi analyysivälineeksi osoittautui vammaisliikkeen jo pitkään käyttämä esteettömyys-käsite, joka määritellään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamisena siten, että jokainen yksilö voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämään pääsyn ja

siellä selviytymisen kannalta keskeisimmiksi esteettömyyden lajeiksi osoit-tautuivat liikkumisen ja kommunikaation esteettömyys sekä asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys. Näiden käsitteiden yhdistäminen oli luonteva ratkaisu, sillä tutkimukseni paikantuu sekä vammais- että monimuotoisuus-tutkimuksen kenttään.

Näkövammaiset ovat vammaisryhmä, joka on ollut selkeästi segregoitunut käsityöläisammatteihin, eikä heidän työmarkkina-asemaansa nykypäivänä-kään voida tarkastella ottamatta huomioon näkövammaisten erityisope-tuksen pitkää historiaa. Tutkimukseeni osallistuneista vanhempi ikäluokka – 1950-luvulla ja sitä aiemmin syntyneet – on käynyt vanhoja sokeainkoulu- ja ja siirtynyt näistä oppikouluihin ja sieltä yliopistoon tai muihin oppilaitok-siin. Näkövammaisten koulutustaso on noussut huomattavasti viimeisten vuosikymmenien aikana, mutta tämä ei olisi onnistunut ilman edelläkävijöi-nä toimivien näkövammaisten opiskelijoiden kamppailua opiskelumahdolli-suksiensa puolesta.

1960-luvulla ja siitä eteenpäin syntyneistä valtaosa on opiskellut integroi-dusti. Koulutuksellinen integraatio ilmentää asenteellista esteettömyyttä, sillä vähemmistöryhmään kuuluville lapsille ja nuorille tunnustetaan samat oikeudet kuin muillekin. Näkövammaiset nuoret ovat saaneet tasavertai-semmat mahdollisuudet hakeutua jatko-opintoihin. Erityisoppilaitossu-kupolven mahdollisuuksiin päästä jatkokoulutukseen vaikuttivat henki-lökohtaisten ominaisuuksien lisäksi yksittäiset opintoja puoltavat tai niitä jarruttavat henkilöt kuten rehtorit ja opettajat. Tähän tutkimukseen osallis-tuneet kannattivat varauksettomasti koulutuksellista integraatiota. Integ-raatiosta ei kuitenkaan välttämättä seuraa sosiaalista esteettömyyttä. Op-pilas voidaan sulkea tai hän voi jäädä oppilasyhteisön ulkopuolelle, vaikka hän opiskelee samassa tilassa. Tästä syystä nuorten tukijaksot näkövam-maisten koululla tarjoavat näkövammaistaitojen opetuksen lisäksi tärkeää vertaistukea.

Vähemmistöryhmään kuuluvan henkilön siirtyminen koulutuksesta työelä-mään testaa yhteiskunnan asenteellista esteettömyyttä; arvioidaanko työn-hakijaa hänen osaamisensa vai vammaisuutensa perusteella. Valtaosa haas-tateltavista oli tarvinnut työhallinnon, Kelan tai näkövammaisorganisaatioi-den tukea työllistyäkseen. Asenteellisten esteiden murtamiseksi on tarvittu

työkokeilua tai tukityöllistämistä. Työhallinnon käyttämä vajaakuntoinen-termi tosin voi olla pikemmin vahvistamassa kuin vähentämässä ennakkoluuloja. Tukityöllistämisen tai työkokeilun avulla moni oli kuitenkin saanut pysyvän työsuhteen, joten työhallinnon ja Kelan toimenpiteet ovat olleet tarpeellisia ja tuloksellisia. Asenteellisen esteettömyyden edistämiseksi haastateltavani esittivät nykyistä laajempaa tiedottamista näkövammaisten osaamisesta. Nuoria näkövammaisia kannustettiin osallistumaan yhteiskunnan toimintaan ja lähtemään rohkeasti sellaisillekin ammattiurille, joilla näkövammaiset eivät ole vielä työskennelleet.

Haastattelemani henkilöt olivat sijoittuneet pääosin julkiselle ja kolmannelle sektorille erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Kouluttajina toimivien yrittäjien toimeksiannoistakin suuri osa tuli julkissektorilta. Vain muutama työskenteli yksityisellä sektorilla. Tekniikan ja liike-elämän alat ovat aliedustettuja näkövammaisten ammateissa. Tämän tutkimuksen perusteella julkinen ja kolmas sektori ovat valmiimpia työllistämään vähemmistöryhmien edustajia. Kolmasosa haastatelluista työskenteli vammaiskysymysten parissa. Tutkimukseeni ei anna selkeää vastausta siihen, johtuuko vammaissektorin suuri osuus siitä, että kyseiset asiantuntijat olivat hakeutuneet vammaistyöhön vai ker-tooko tämä vaikeudesta päästä työskentelemään vammaissektorin ulkopuolelle. Vaatisi jatkotutkimusta selvittää, onko näkövammaissektori edelleen se työala, johon akateemisilla näkövammaisilla on helpoin sisäänpääsy.

Asenteellinen esteettömyys avaa ovia työelämään. Apuvälineiden avulla luodaan kommunikaation esteettömyyttä, jolloin näkövammaisen asiantuntijan osaamista voidaan hyödyntää. Tietotekniikan läpimurto on muokannut kaikkien asiantuntijoiden työtehtäviä. Tietoteknisten apuvälineiden merkitys näkövammaisten tiedonsaannille on ollut lähes vallankumouksellinen. Tietotekniset apuvälineet luovat myös tasa-arvoa ja vähentävät huomattavasti tarvetta tukeutua työtovereiden apuun. Haastateltavien kokemukset tietotekniikasta ovat hyvin samanlaisia. Siirtyminen graafisiin käyttöjärjestelmiin tuotti aluksi suuria ongelmia, mutta nykyään apuvälineet toimivat sovelluksissa, joissa on otettu huomioon esteettömyysstandardit. Vaikka suurin osa haastatelluista pystyi hoitamaan työtehtävänsä apuvälineiden avulla, niin huolta herätti yhteiskunnan jatkuva visualisoituminen ja kilpajuoksu tietotekniikan ja apuvälineiden kehittymisen välillä.

Urpo Kuotola kirjoitti 1970-luvulla näkövammautumisen olevan ehdoton este henkilön pyrkiessä avoimille työmarkkinoille akateemisiin ammatteihin. Tässä on tapahtunut selvä muutos. Tutkimukseni perusteella näkövammaiset toimivat enenevässä määrin kouluttajina, juristeina, kielenkääntäjinä, teologeina, sosiaalityöntekijöinä sekä ohjaus- ja neuvontatyön parissa. Tarvittaisiin kuitenkin lisää tutkimustietoa siitä, millaisia työtehtäviä (näkö)vammaiset ammattilaiset ja asiantuntijat voisivat tehdä myös esimerkiksi teknisillä ja teollisilla aloilla.

Kuljetuspalvelut tukevat liikkumisen esteettömyyttä. Vaikka kuljetuspalveluja pidettiin monissa tilanteissa välttämättöminä, erityisesti opaskoirankäyttäjät korostivat itsenäisen liikkumisen merkitystä. Näkövammaisen työntekijä opaskoirineen on osa normaalia työmatkaliikennettä. Itsenäinen liikkuminen työtehtävien hoidossa lisää työntekijän uskottavuutta ja luo voimaantumisen tunnetta. Kommunikaation esteettömyyttä käsitellessäni olen keskittynyt lähinnä lukemisessa ja kirjoittamisessa tarvittaviin apuvälineisiin. Tietotekniikan ja apuvälineteknologian kehitys voi avata uusia mahdollisuuksia työtehtävien hoitamiseen. Haastattelujen suorittamisen aikaan 2000-luvun alkuvuosina esimerkiksi puhetuella toimivat laitteet ja erilainen GPS-tekniikka olivat vasta aluillaan. Jatkotutkimuksen aiheita onkin, miten esimerkiksi puhetuella toimivat mobiilit laitteet ja erilaiset äänikuvia antavat kamerat voisivat helpottaa näkövammaisten liikkumista ja työtehtävien suorittamista.

Sosiaalisesti esteettömässä työpaikassa vammaisen työntekijä hyväksytään työyhteisön yhdenvertaiseksi jäseneksi. Vuorovaikutteisessa asiakastyössä sosiaalisten taitojen merkitys korostuu. Sosiaalinen esteettömyys on kaksisuuntainen prosessi, joka edellyttää myös näkövammaiselta itseltään vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista rohkeutta, usein enemmän kuin näkeville työntekijöiltä. Yhdenvertaisuuden kannalta onkin ongelmallista, jos vammaiselle työntekijälle jää liian suuri vastuu siitä, että muut kokevat olonsa luontevaksi hänen seurassaan ja että tullakseen hyväksytyksi vammaisen on oltava erityisen ”hyvä tyyppi”.

Esteettömyyden edistyminen yhdellä osa-alueella vaikuttaa myönteisesti muihin esteettömyyden lajeihin. Mitä paremmin näkövammaisen voi toimivien apuvälineiden avulla tehdä työtään ja mitä itsenäisempi hän on liik-

kumisessa, sitä helpommin hänet hyväksytään työyhteisön jäseneksi. Tätä kautta myös tietämys näkövammaisten osaamisesta lisääntyy ja asenteellinen esteettömyys kasvaa. Toisaalta, mitä asenteellisesti esteettömämpi yhteiskunta on, sitä valmiimpia ollaan tukipalvelujen myöntämiseen ja työtehtävien räätälöintiin. Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden takaaminen ja monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen muodostavat dynaamisen vuorovaikutussuhteen. Tämä voi kuitenkin toimia myös noidankehänä. Jos esimerkiksi tietotekniset sovellukset eivät ole esteettömiä tai apuvälinehuolto ei toimi, ei näkövammaisen työntekijä pysty hoitamaan työtehtäviään. Se puolestaan voi nopeasti ruokkia negatiivisia asenteita ja lisätä ennakkoluuloja näkövammaisten osaamista kohtaan.

Esteettömässä työpaikassa näkövammaisen työntekijä pystyy keskittymään työtehtäviinsä ja tuloksena on monitapainen työnteko eli työtä tehdään apuvälineiden avulla tai keksitään jokin keino, jolla korvataan näköaistia, ”nähdään ja tehdään toisin”. Jo pelkkä näkövammaisen työntekijän läsnäolo työpaikalla voi saada muut työntekijät havahtumaan asioiden tarkasteluun uudesta näkökulmasta. Useissa työtehtävissä hyvällä muistilla ja kosketus- tai kuulo-aistilla voi korvata näön puutetta. Ongelmanratkaisukyvyt kasvavat, kun joutuu keksimään vaihtoehtoisia työtapoja. Väistämättä on joitakin työvaiheita, joissa näkövammaisen työntekijä tarvitsee satunnaisesti apua. Luonteva avun pyytäminen on oma taitonsa. Kenelläkään haastatelluista ei ollut vakituista avustajaa työpaikalla, vaan usein joku työtovereista avusti tarvittaessa.

Vammaiset henkilöt eivät saavuta tosiasiallista tasa-arvoa ilman yhteiskunnan tukitoimia ja asenteiden muutosta. Positiivisella erityiskohtelulla voidaan edistää monimuotoisuutta. Tutkimukseeni osallistuneet eivät halunneet erityiskohtelua, vaan ainoastaan heille lakisääteisesti kuuluvat työntekoa tukevat palvelut. Nuorempi polvi on saanut huomattavasti enemmän tukipalveluja. Tässä on suurin ero haastateltavien kokemuksissa; vanhemman ikäluokan on ollut pakko selviytyä pitkälti omin avuin ja kekseliäisyytensä turvin opiskelusta ja työtehtävistä. Keski-ikäisten puheista kuulsikin huoli siitä, miten nykynuoret selviävät työelämän vaatimuksista. Tässä näkyy yksi tutkimukseni jännitteistä. Palvelut ovat pitkän taistelun tulosta ja osalle välttämättömiä myös työelämässä selviytymisen kannalta. Kuitenkin kannettiin huolta siitä, heikentävätkö palvelut oma-aloitteisuutta ja selviytymiskykyä.

Monimuotoisuuden saavuttaminen on monitoimijainen prosessi, johon tarvitaan sekä julkisen vallan, yritysten, järjestöjen ja yksilöiden toimenpiteitä. Työhallinto, Kela, työeläkelaitokset ja kunnat ovat keskeisiä toimijoita luotaessa näkövammaisille yhtäläisiä mahdollisuuksia työllistyä ja selviytyä työelämässä. Näkövammaisten Keskusliiton yksi painopistealue on koko sen historian ajan ollut näkövammaisten työllisyyden tukeminen. Liiton panos monen haastateltavan työllistymisessä on ollut ratkaiseva. Keskusliiton ja näkövammaisten oppilaitosten työtä arvostettiin, mutta tutkimukseen osallistuneet tarkastelivat kriittisesti myös omaa yhteisöään ja sen asenteita. Näkövammaisyhteisöstä saa ensiarvoisen tärkeää vertaistukea, mutta sen suojiin ei saa jäädä. Monet totesivat realistisesti, että näkövammaisen elää ja työskentelee näkevien maailmassa. Asenteiden tarkistusta tarvitaan joskus myös omien yhteisöjen ja organisaatioiden sisällä.

Monimuotoisuusjohtaminen on termi, joka on EU:n myötä vakiintumassa suomalaisen työelämäsanaan. Vähemmistöjen työllistäminen on kuitenkin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta jäänyt toistaiseksi yritysten yhteiskuntavastuukysymysten laitamille. Asenteiden muutoksesta ennakkoluulottomampaan suuntaan kertoo kuitenkin se, että osa työnantajista on ollut valmis räätälöimään työtehtäviä näkövammaisten ammattilaisten kykyjen ja rajoitusten mukaan. Myös yhdenvertaisuuslaki edellyttää työtehtävien kohtuullista mukauttamista. Hyvissä ja kiireettömissä työoloissa on enemmän valmiutta joustaa ja räätälöidä työtehtäviä. Monimuotoisen työelämän yksi perustelu on innovatiivisuus. Koventuneet tulos- ja tehokkuusvaatimukset erityisesti taloudellisen taantuman oloissa vähentävät yritysten uskallusta palkata vammaisia työntekijöitä ja voivat kiristää asenteita erilaisiksi koettuja työntekijöitä ja työtovereita kohtaan. Tähän tutkimukseen osallistuneet olivat koulutettuja henkilöitä, joista useimmilla oli keskimääräistä paremmat apuvälineiden käyttötaidot. Kun hekin ovat tarvinneet puolestapuhujia ja palkkatukea työllistymiseensä, niin kuinka paljon vaikeampaa on niiden (näkö)vammaisten työllistyminen, joilla on vähemmän taitoja ja osaamista?

Tutkimukseni lähtökohtana oli tulkita yhden vähemmistöryhmän kokemuksia monimuotoistuvasta työelämästä. Kuinka yleistettäviä tutkimukseni tulokset ovat? Olen haastatellut arviolta kolmasosaa, ehkä jopa puolta-kin asiantuntija-ammateissa toimivista sokeista henkilöistä, joten tältä osin

tutkimukseni on kattava. Näkövammaisten koulutusta ja työllistymistä sekä tietotekniikan kehittymistä koskeva kokemuskertymä oli niin yhdensuuntainen, että tältä osin uskon näkövammaisten lukijoiden löytävän paljonkin yhteistä kokemuspintaa. Kokemuksissa näkövammaisten asemasta työyhteisössä on jo jonkin verran eroa. Työntutkimuksellinen ote ja näkövammaisten työkäytäntöjen systemaattinen seuraaminen olisi saattanut tuottaa enemmän konkreettista tietoa työkäytännöistä kuin valitsemani haastattelumetodi. Joillakin haastateltavilla oli kannustavat esimiehet ja työtoverit, mutta osa haastateltavista ja todennäköisesti suuri osa muistakin näkövammaisista on kokenut työyhteisössään epäilyjä työtehtävissä selviytymisestään. Näkövammaisten esimiesten ja työtovereiden haastattelut olisivat valottaneet monimuotoisen työyhteisön toimivuutta toisesta perspektiivistä. Tutkimukseni voi antaa liian positiivisen kuvan näkövammaisten työllistymisestä, sillä haastattelin lähinnä pääkaupunkiseudulla asuvia näkövammaisia. Työllistymismahdollisuudet muualla Suomessa ovat heikommat kuin pääkaupunkiseudulla.

Monimuotoisuus osoittautui oman tutkimukseni perusteella käyttökelpoiseksi käsitteeksi vammaistutkimuksessa korostaessaan toisaalta erilaisuutta mahdollisuutena ja resurssina ja toisaalta tarvetta syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Käsite kytkeytyy myös keskusteluun universalismin ja vähemmistöjen erityistarpeiden välisestä jännitteestä. Vähemmistöpolitiikka on jo lähtökohdiltaan tasapainottelua erilaisten yhteiskunnallisten tarpeiden välillä. Näiden pohtiminen yhteiskuntapolitiikan ja sosiaalityön käytännöissä on vielä kesken. Monimuotoisuuden rajoitteena on se, että vähemmistöpoliittisena käsitteenä se tarkastelee työelämää pikemminkin ryhmä- kuin yksilöllisten ominaisuuksien pohjalta. Siksi se ei tarjoa välineitä esimerkiksi yleisiin työssä jaksamiseen liittyviin ongelmiin, jotka koskevat sekä enemmistöön että vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä. Keskittyminen näkövammaisiin ryhmänä on peittänyt alleen sukupuolinäkökulman. Tämä on tutkimuksessani ollut osin tarkoituksellista, sillä asiantuntija-ammateissa toimivien näkövammaisten pienen joukon vuoksi sukupuolen esiin nostaminen olisi lisännyt tunnistettavuutta. Työelämän sukupuolittuneet käytännöt olisivat tärkeä jatkotutkimuksen aihe vammaistutkimuksessa.

Lähes kaikkiin vähemmistöihin kohdistuu jonkinasteisia ennakkoluuloja, joten asenteellinen ja sosiaalinen esteettömyys ovat toimivia käsitteitä vähem-

mistötutkimuksessa. Liikkumisen ja kommunikaation esteettömyys taas ovat selkeämmin vammaisspesifejä, joskin liikkumisen esteettömyyttä voidaan soveltaa esimerkiksi ikääntyviin työntekijöihin ja kommunikaation esteettömyyttä eri kieliryhmiin kuuluviin työntekijöihin. Käyttämäni esteettömyyden eri lajit sisältävät yleisiä ja eri vähemmistöryhmille tai yksilöille erityisiä kulttuurisia merkityksiä, joiden tarkempi erittely vaatisi jatkotutkimusta.

Olen keskittynyt tutkimuksessani monimuotoisuuden ja esteettömyyden käsitteisiin. Tähän keskusteluun olisi voitu kytkeä keskustelu asiantuntijatyön muuttuvasta luonteesta, jota olen sivunnut vain lyhyesti keskiluokan työaikoja ja tietotyötä käsittelevän tutkimuksen näkökulmasta. Olen kuitenkin tutkimuksessani halunnut tuoda vammaiskuvaan uuden ulottuvuuden, asiantuntijuuden. Aihetta voi lähestyä kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen vammaisten asiantuntijuuteen liittyvä mielikuva on se, että vammaiset ovat oman elämänsä asiantuntijoita ja tätä asiantuntemusta pitäisi nykyistä enemmän hyödyntää yhteiskuntapoliittisessa päätöksenteossa ja sosiaalityön käytännöissä. Tämä näkökulma kytkee kuitenkin vammaisten asiantuntijuuden vammaisuuteen eikä heidän ammatillisiin kvalifikaatioihinsa. Jatkotutkimuksessa kannattaisi pohtia, tuoko vammaisuus jotakin uutta hyvin homogeenisena pidettyyn työelämän asiantuntijuuskuvaan.

Valitsemalla näkökulmaksi monimuotoisuuden ja näkövammaisten asiantuntijuuden olen halunnut välttää vähemmistökysymysten arvottamisen sosiaalisiksi ongelmiksi. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että merkittävä osa (näkö)vammaisista on edelleen sosioekonomisen aseman suhteen eriarvoisessa asemassa muuhun väestöön verrattuna. 1900-luvun alussa eräs näkövammaisaktiivi totesi, että 1800-luku toi meille valon ja 1900-luku leivän. Toisiko 2000-luku tasa-arvon? Monimuotoisuus on ideologis-normatiivinen käsite. Tällaisiakin käsitteitä yhteiskuntapolitiikassa tarvitaan. Yhdenvertaisuus on perusoikeus.

Lähteet

Painetut lähteet

- Aaltonen, Minna, Joronen, Mikko & Viita, Susan: *Syrjintä Suomessa 2008*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto, 2008.
- Aaltonen, Tarja: Haastattelun rajoilla. Afaattisen puhujan haastattelu. Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.): *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 2005, 163–188.
- Ahmed, Sara & Swan, Elaine: *Doing Diversity. Policy Futures in Education 4 (2006): 2, 96–100*.
- Ahponen, Helena: *Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntulkku. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 94*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 2008.
- Ahponen, Pirkkoliisa: Tasa-arvoa vai erojen politiikka? Sosiaalisesta kulttuuriseen kansalaisuuteen. *Janus 16 (2008): 2, 127–145*.
- Alasuutari, Pertti: *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino Oy, 1999.
- Albrecht, Gary L., Seelman, Katherine D. & Bury, Michael: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001.
- Albrecht, Gary L., Seelman, Katherine D. & Bury, Michael: *The Formation of Disability Studies*. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 1–7.
- Alho, Linnea, Viitamaa-Tervonen, Outi & Juuti, Pauli: Mahmoud, Mertsu ja Maija – Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki. Koulutusaineisto työpaikoille yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. SAK, EK, STTK ja AKAVA. Helsinki: Edita, 2007.
- Allardt, Erik & Starck, Christian: *Vähemmistö, kieli ja yhteiskunta*. Helsinki: WSOY, 1981.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka: *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239*. Helsinki: Edita Prima Oy, 2002.
- Appelt, Erna: *Affirmative Action: a Cross-National Debate*. Teoksessa Erna Appelt & Monika Jarosch (eds.): *Combating Racial Discrimination. Affirmative Action as a Model for Europe*. Oxford: Berg Publishers, 2000, 1–22.
- Appelt, Erna & Jarosch, Monika (eds.): *Combating Racial Discrimination. Affirmative Action as a Model for Europe*. Oxford: Berg Publishers, 2000.
- Arajärvi, Pentti & Sakslin, Maija: *Yhdenvertaisuus oikeudenmukaisuutena*. Juho Saari & Anne Birgitta Yeung (toim.): *Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa*. Helsinki: Gaudeamus Kirja, 2007, 47–61.
- Aronen, Eeva-Kaarina: *Suomalaisten muodonmuutos*. Helsingin Sanomat, Kuukausiliite, Elokuu 2003, 36–39.
- Asch, Adrienne: *Disability, Bioethics, and Human Rights*. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 297–326.
- Augustsson, Gunnar: *Cultural Diversity and Groups Within the Individual*. Teoksessa Mats Essemeyer (ed.): *Diversity in Work Organizations*. Stockholm: SALTSA – Joint programme for working life research in Europe, 2001, 8–44.

- Auslander, Gail K. & Gold, Nora: Media reports on disability: a binational comparison of types and causes of disability as reported in major newspapers. *Disability and rehabilitation* 21 (1999): 9, 420–431.
- Baldwin, Douglas: Wayfinding Technology: A Road Map to the Future. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 10, 612–620.
- Barnes, Colin: Rehabilitation for Disabled People: a 'sick' joke? *Scandinavian Journal of Disability Research* 5 (2003): 1, 7–21.
- Beckwith, Francis J. & Jones, Todd E. (eds.): *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination?* New York: Prometheus Books, 1997.
- Berndtsson, Inger: Förskjutna horisonter. Livsförändringar och lärande i samband med synnedsättning eller blindhet. *Göteborg studies in educational sciences* 159. Göteborg: Kompendiet-Göteborg, 2001.
- The best thing since...? *New Beacon* 86 (2002): 1009.
- Bickenbach, Jerome E.: Disability Human Rights, Law and Policy. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury : *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 565–584.
- Blanck, Dag: Hur har positiv särbehandling fungerat i USA? Teoksessa Erik Åsard & Harald Runblom (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000, 69–100.
- Blanck, Dag: Positiv särbehandling i praktiken: Exemplet University of Iowa. Teoksessa Erik Åsard & Harald Runblom (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000, 69–100.
- Blom, Raimo, Melin, Harri & Pyöriä, Pasi: *Tietotyö ja työelämän muutos – palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus, 2001.
- Bolt, David: Blindness and the Problems of Terminology. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 9, 519–520.
- Bolt, David: Castrating Depictions of Visual Impairment: The Literary Backdrop to Eugenics. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 3, 141–149.
- Borevi, Karin: Positiv särbehandling och invandrapolitik i Sverige. Teoksessa Erik Åsard & Harald Runblom (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000, 125–176.
- Braddock, David L. & Parish, Susan L.: *An Institutional History of Disability*. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 11–68.
- Brown, Scott Campbell: *Methodological Paradigms That Shape Disability Research*. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 145–170.
- Brunnberg, Elinor: The School Playground as a Meeting Place for Hard of Hearing Children. *Scandinavian Journal of Disability Research* 7 (2005): 2, 73–90.
- The Business Case for the Diversity. *Good Practises in the Workplace*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D.3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.
- Capella-McDonnall, Michele E.: Predictors of Competitive Employment for Blind and Visually Impaired Consumers of Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 5, 303–315.

- Carpenter, Morgan: Vammaisten henkilöiden työllistyminen pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Suomenkielinen tiivistelmä. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 1998.
- Carroll, Thomas J.: *Blindness. What it is, what it does, and how to live with it.* Boston, Toronto: Little, Brown and Company, 1961.
- Clements, Phil & Spinks, Tony: *The Equal Opportunities Handbook. How to deal with everyday issues of unfairness.* Glasgow: Bell and Bain Ltd, 2000 (Third edition).
- Crudden, Adele: *Employment after Vision Loss: Results of a Collective Case Study.* *Journal of Visual Impairment & Blindness* 96 (2002): 9, 615 – 621.
- Crudden, Adele, Sansing, William & Butler, Stacy: *Overcoming Barriers to Employment: Strategies of Rehabilitation Providers.* *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 6, 325 – 335.
- De los Reyes, Paulina: *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt.* Stockholm: SALTSA – Ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning in Europa, 2001.
- DRC celebrates third anniversary. *New Beacon* 87 (2003): 1020, 5 – 6.
- Ehrnrooth, Jari: *Intuitio ja analyysi. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta.* Jyväskylä: Gummerus, 1998, 30 – 41.
- Ekholm, Elina: *Syrjäytyä vai selviytyä – pakolaisten elämää Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1994: 9.* Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 1994.
- Emerson, Robert S. & Corn, Anne L.: *Orientation and Mobility Contents for Children and Youths: A Delphi Approach Pilot Study.* *Journal of Visual Impairment & Blindness* 100 (2006): 6, 331 – 342.
- Eräsaari, Risto: *Inklusio, eksklusio ja integraatio sosiaalipolitiikassa. Kiistakysymysten kartoitusta.* *Janus* 13 (2005): 3, 252 – 267.
- Essemyr, Mats (ed.): *Diversity in Work Organisations.* Stockholm: SALTSA – Joint programme for working life research in Europe, 2001.
- European Multistakeholder Forum on CSR. *Final results and recommendations.* 29 June 2004. Final Report.
- European Multistakeholder Forum on CSR – RT 'Improving Knowledge about CSR'. 29 June 2004.
- Fireison, Cara Kim & Moore, Elton J.: *Employment Outcomes and Educational Backgrounds of Legally Blind Adults Employed in Sheltered Industrial Settings.* *Journal of Visual Impairment & Blindness* 92 (1998): 11, 740 – 747.
- Fogelberg, Tappas: *Blindstyrelsen, en Snubblares berättelse.* Stockholm: Norstedts förlag, 1994.
- Forsander, Annika: *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39.* Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, 2002.
- Fruchterman, James R.: *In the Palm of Your Hand: A Vision of the Future of Technology for People with Visual Impairments.* *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 10, 585 – 591.
- Färre synskakade jobbar heltid. *Perspektiv. Tidning för Synskadades Riksförbund* 5/2005, 7.
- Gellerstedt, Lotta Coniavitis & Danermark, Berth: *Hearing impairment, working life conditions, and gender.* *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (2004): 3, 225 – 245.

- Golub, Dawn B.: Exploration of Factors That Contribute to a Successful Work Experience for Adults Who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness* (97) 2003: 12, 774 – 778.
- Gould, Raija: Suomalaisten työkyky – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Kuntoutus* 2/2002: 16 – 25.
- Grönfors, Sinikka: Ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen poluilla. *Kuntoutus* 2/2002: 27 – 36.
- Gustavsson, Anders: The role of theory in disability research – springboard or strait-jacket? *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (2004): 1, 55 – 70.
- Haarni, Ilkka: Keskenestä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. *Stakesin raportteja* 6/2006. Helsinki: Stakes, 2006.
- Halen, Phil: Is Social Isolation a Predictable Outcome of Inclusive Education. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 98 (2004): 11, 676 – 678.
- ”Haluan mennä sellaisena kuin toisetkin” – Näkövammaiset aikuiset kansalaisopistojen opiskelijoina. *Näkövammaisten Airut* 21/2004: 3.
- Hanssen, Jan-Inge & Sandvin, Johans Tveit: Conceptualising Rehabilitation in Late Modern Society. *Scandinavian Journal of Disability Research* 5 (2003): 1, 24 – 41.
- Harjula, Minna: Vaillinaisuudella vaivatut. Vammaisuuden tulkinnat suomalaisessa huoltokeskustelussa 1800-luvun lopulta 1930-luvun lopulle. Helsinki: Hakapaino Oy, 1996.
- Heikkonen, Merja: Sanakartta – hyvä kartta. *Näkövammaisten Airut*, 12 – 13/2009, 3.
- Helne, Tuula: Sosiaalipolitiikan perusteet. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 2003, 41 – 68.
- Helne, Tuula: Sosiaalipolitiikan suuria kysymyksiä. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 2003, 437 – 458.
- Helne, Tuula, Julkunen, Raija, Kajanoja, Jouko, Laitinen-Kuikka, Sini, Silvasti, Leena & Simpura, Jussi: *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 2003.
- Herttuainen, Juha: Työtä tekevän eläimen valtti on hyvä keskittymiskyky. *Helsingin Sanomat* 22.7.2004.
- Hill, Jeremy & Black, John: The Miniguide: A New Electronic Travel Device. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 10, 655 – 656.
- Hirn, Helinä: Pre-Maps: An Educational Programme for Reading Tactile Maps. University of Helsinki, Faculty of Behavioral Sciences. Department of Applied Sciences of Education. Research report 302. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2009.
- Hodges-Aeberhard, Jane & Raskin, Carl (eds.): *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities*. Geneva: International Labour Office, 1997.
- Holm, Pasi & Hopponen, Anneli: Vammaisten työkyky vuonna 2007: vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, 2007.
- Houtenville, Andrew J.: A Comparison of the Economic Status of Working-Age Persons with Visual Impairments and Those of Other Groups. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 3, 133 – 148.

- Huebner, Kathleen M. & Wiener, William: Guest editorial. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 10, 579–583.
- Hulkko, Laura: Tukitoimet auttavat vajaakuntoisia työllistymään. *Hyvinvointikatsaus* 2/2003: 24–27.
- Huurre, Taina Maarit, Komulainen, Erkki Juhani & Aro, Hillevi Marita: Social Support and Self-Esteem Among Adolescents with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 93 (1999): 1, 26–37.
- Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu: Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.): *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 2005, 189–222.
- Hännerstrand, Bo: Människor med funktionsnedsättningar i arbetslivet. Intervjuundersökning av 409 synskakade och rörelsebegränsade människor i Sverige. Uppsala: Centrum för handikappforskning vid Uppsala universitet, 2004.
- Jeppsson-Grassman, Eva: Efter återkomsten. De vuxensynskadades rehabilitering på arbetsplatsen. *Rapport i socialt arbete* 37. Stockholm: Stockholms Universitet – Socialhögskolan, 1988.
- Johnson, Gil J.: Trends in the Hiring of People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 92 (1998): 6, 404–406.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi: Käännöskäytännön tutkimiseen sosiaalityössä. 1980- ja 1990-lukujen aikalaistekstejä ja omia muistoja tulkitsemassa. *Janus* 13 (2005): 3, 289–305.
- Jokiniemi, Jukka: Kaupunki kaikille aisteille – Moniaistisuus ja saavutettavuus rakennetussa ympäristössä. *Arkkitehtuurin ja kaupunkisuunnittelun väitöskirja*. Espoo: Teknillinen Korkeakoulu, 2007.
- Judges Online. Verkkokoulutus yhdenvertaisuuslainsäädännön soveltamisesta. International Organisation for Migration (IOM): 2007.
- Julkunen, Raija: Työ – elämää ja politiikkaa. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 2003, 413–436.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Antila, Timo: Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 2004.
- Justesen, Pia: Special measures and affirmative action. Teoksessa Susanne Nour & Lars Nellemann Thisted: *Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same*. Copenhagen: Børsens Forlag A/S, 2005, 107–126.
- Juurmaa, Jyrki: *Ability Structure and Loss of Vision*. Research Series No. 18. New York: American Foundation for the Blind, 1967.
- Järvikoski, Aila: Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. *Tutkimuksia* 46/1994. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 1994.
- Kajanoja, Jouko: Sosiaalipolitiikka ja hyvinvointi. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 2003, 215–242.
- Karvinen, Arvo (toim.): *Kaarlo Virkin muistelmat. Elämä ja työ näkövammaispalvelujen kehittäjänä*. Tampere: Pilot-kustannus Oy, 2003.
- Katsui, Hisayo: Vammaisten ihmisoikeuksista etelässä. Teoksessa Antti Teittinen (toim.): *Vammaisuuden tutkimus*. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006, 86–119.

- Kelly, Stacy M. & Smith, Thomas J.: The Digital Social Interactions of Students with Visual Impairments: Findings from Two National Surveys. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 102 (2008): 9, 528–539.
- Kendrick, Deborah: Jobs to Be Proud of. Profiles of Workers Who Are Blind or Visually Impaired. New York: AFB Press, 1993.
- Kendrick, Deborah: Teachers Who Are Blind or Visually Impaired. New York: AFB Press, 1998.
- Kendrick, Deborah: Business Owners Who Are Blind or Visually Impaired. New York: AFB Press, 2000.
- Kendrick, Deborah: Health Care Professionals Who Are Blind or Visually Impaired. New York: AFB Press, 2001.
- Keravuori, Kirsi: Arlasta ammattiin. Näkövammaisten ammatillisen koulutuksen historia. Espoo: Arlainstituutti, 1992.
- Keskiniemi, Jorma: Uusi näkövammaisten toimialayhdistys Suomeen. *Näkövammaisten Airut* 19/2005: 9–10.
- Kim, Young-il: The Effects of Assertiveness Training on Enhancing the Social Skills of Adolescents with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 5, 285–297.
- Kirchner, Corinne & Smith, Brooke: Transition to What? Education and Employment Outcomes for Visually Impaired Youths after High School. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 8, 499–503.
- Kirjonen, Juhani, Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.): Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuskeskus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 1997.
- Kirton, Gill & Greene, Anne-Marie: The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2000.
- Kjærum, Morten: Diversity and Human Rights. Teoksessa Susanne Nour & Lars Nellemann Thisted: Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same. Copenhagen: Børsens Forlag A/S, 2005.
- Koenig, Alan J.: Editor's page. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 9, 515.
- Koistinen, Pertti: Työpolitiikan perusteet. Helsinki: WSOY, 1999.
- Kokko, Sari: Mitä kuuluu näkövammaisille lukiolaisille? Lukiolaiskartoituksen tuloksia. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 2006.
- Konttinen, Juha-Pekka: Vammaisten syrjintä. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa: Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto, 2007, 66–108.
- Korhonen, Kari: Näkövammaisten lukiolaisen fyysinen aktiivisuus ja koululiikunta. Haastattelututkimus mallintamisen perustamiseksi. Kasvatustieteen väitöskirja. Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen laitoksen tutkimuksia 197. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2005.
- Kortteinen, Matti & Vaattovaara, Mari: Kohti käännettä kaupunkipolitiikassa. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: Sosiaalinen politiikka. Helsinki: WSOY, 2003, 331–362.
- Krebs, Cathryn S.: Job Journals. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 8, 496–499.
- Krohn, Leena: 3 sokeaa miestä ja 1 näkevä. Helsinki: WSOY, 2003.
- Kukkonen, Tuula: Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Yhteiskuntapolitiikan raportteja n:o 9. Joensuu: Joensuun yliopisto, 2003.

- Kuotola, Urpo: Näkövammaisten integroituminen yhteiskuntaan. Acta Universitas Tamperensis. Ser. A vol. 82. Tampere: Tampereen yliopisto, 1976.
- Kuotola, Urpo: Näkövammaisten työhönsijoittumisen tarkoituksenmukaisuus. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos. Tutkimuksia 41. Helsinki: Näkövammaisten Henkinen Työ r.y., 1977.
- Kuotola, Urpo: Näkövammaisten elinolojen ja näkövammaistyön kehitys. Teoksessa Urpo Kuotola, Anja Tšokkinen & Eero Vartio: Suomen näkövammaisten ja näkövammaistyön historia. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 1988, 20–187.
- Kuotola, Urpo: Johtopäätökset. Teoksessa Urpo Kuotola, Anja Tšokkinen & Eero Vartio: Suomen näkövammaisten ja näkövammaistyön historia. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 1988, 358–393.
- Kuotola, Urpo, Tšokkinen, Anja & Vartio, Eero: Suomen näkövammaisten ja näkövammaistyön historia. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 1988.
- Kuotola, Urpo: Näkövammaisena elämisen onni ja kurjuus. Nääs. Tampereen Sokeain yhdistys ry:n 80-vuotisjulkaisu. 3/1989: 2.
- Kurzweil, Ray: The Future of Intelligent Technology and Its Impact on Disabilities. *Journal of Visual Impairment and Blindness* 97 (2003): 10, 582–584.
- Kvalsund, Rune: Research from the national evaluation of the 1994 reform of upper secondary education in Norway. *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (2004): 2, 151–181.
- La Grow, Steven J.: Employment Among Working-Age Members of the Royal New Zealand Foundation for the Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 7, 429–434.
- La Grow, Steven J.: Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 98 (2004): 9, 546–559.
- Ladonlahti, Tarja, Naukkarinen, Aimo & Vehmas, Simo (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erytispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998.
- Ladonlahti, Tarja & Pirttimaa, Raija: Erytispedagogiikan kohderyhmät tieteenalan määritelmässä, tutkintovaatimuksissa ja opinnäytetöissä. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erytispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998, 40–53.
- Lagerspetz, Eerik & Räikkä, Juha: Oikeudenmukaisuusteorioiden ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari & Anne Birgitta Yeung (toim.): Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Yliopistopaino, 2007, 33–46.
- Lahtinen, Riitta: Haptiisit ja hapteemit: tapaustutkimus kuurosokean henkilön kosketukseen perustuvan kommunikation kehityksestä. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Soveltavan kasvatustieteen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2008.
- Laurell, Lea: Taitavat ja hoitavat kädet. *Näkövammaisten Airut* 11/2004: 1.
- Leaving RNIB- 2. Continuing our interview with Ian Bruce. *New Beacon* 87 (2003): 1025, 30–37.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus, 2008.
- Lehtomäki, Elina: Pois oppimisyhteiskunnan marginaalista?: koulutuksen merkitys vuosina 1960–1990 opiskelleiden lapsuudesta kuurojen ja huonokuuloisten aikuisten elämänkulussa. Erytispedagogiikan väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2005.

- Lemann, Nicholas: Taking Affirmative Action Apart. Teoksessa. Francis J. Beckwith & Todd E. Jones (eds.): Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination? New York: Prometheus Books, 1997, 34–55.
- Lepola, Outi & Villa, Susan: Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Hakapaino Oy, 2007.
- Leponiemi, Jussi: Ethnic Minority Member Perspective on Leader-Member Exchange. Acta Wasaensia no 193. Vaasa: Vaasan yliopiston kauppatieteellinen tiedekunta, 2008.
- Levy, Carrie D.: The Education of the Blind in Institutions Versus in Schools with the Seeing. Outlook for the Blind 4 (1911): 4. Uudelleen julkaistu lehdessä Journal of Visual Impairment & Blindness 100 (2006): 5, 261–262.
- Linnakangas, Ritva, Suikkanen, Asko, Savtschenko, Viktor & Virta, Lauri: Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakesin raportteja 155/2006. Helsinki: STAKES, 2006.
- Loijas, Sari: Rakas rämä elämä. Vammaisten nuorten elämänhallinta ja elämäntilanne. Raportteja 155. Helsinki: STAKES, 1994.
- Lorbiecki, A. & Jack, G.: Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. British Journal of Management 11 (2000): Special Issue, 17–31.
- Lundsford, Scott: The Debate Within: Authority and the Discourse of Blindness. Journal of Visual Impairment & Blindness 100 (2006): 1, 26–35.
- Luukkainen, Minna: Viitotut elämät. Kuurojen nuorten aikuisten kokemuksia viittomakielisestä elämästä Suomessa. Helsinki: Kuurojen Palvelusäätiö, 2008.
- Lööv, Guy & Holmegaard, Jan: Arbetshindrad – en rapport om hur samhället utestänger synskadade från arbetslivet. Stockholm: SRF Tal & Punkt, 1985.
- Makkonen, Timo: Syrjinnän keskeisistä syistä, muodoista ja seurauksista. Teoksessa Judges Online. Verkkokoulutus yhdenvertaisuuslainsäädännön soveltamisesta. International Organisation for Migration (IOM): 2007, 51–71.
- Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa: Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY, 2004.
- Marston, James R. & Golledge, Reginal G.: The Hidden Demand for Participation in Activities and Travel by Persons Who Are Visually Impaired. Journal of Visual Impairment & Blindness 97 (2003): 8, 475–488.
- Moberg, Sakari: Erityisopetuksen ja yleisopetuksen integraatio opettajien silmin. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen, & Simo Vehmas (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998, 136–161.
- Moilanen, Aatu: "Otetaan vastuu omista asioista." Suomen sokeainkoulut kansakoululaitoksen rinnalla vuosina 1865–1939. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 115. Joensuu: Joensuun yliopisto, 2006.
- Mäkelä, Klaus: Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Jyväskylä: Gummerus, 1998, 42–61.
- Mäkinen, Hannu: Työelämä jatkuvassa muutoksessa. Teoksessa Marketta Peltonen & Hannu Puupponen: Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 2000.
- Mäkinen-Vuohelainen, Marika: Sokean opiskelu sujuu, kun arkiset rutiinit ovat kohdallaan. Näkövammaisten Airut 7/2005: 2.

- Naukkarinen, Aimo: Kurinalaisuutta ja taakan siirtoa – koulun oppimisvaikeudet erityiskasvatuksen tarpeen määrittäjinä. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998, 182 – 202.
- Nour, Susanne & Thisted, Lars Nellemann: Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same. Copenhagen: Børsens Forlag A/S, 2005
- Nour, Susanne & Thisted, Lars Nellemann: When we are equal, but not the same. Teoksessa Susanne Nour & Lars Nellemann Thisted: Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same. Copenhagen: Børsens Forlag A/S, 2005, 18 – 41.
- Nummela, Iiro: Monien mahdollisuuksien DAISY. Näkövammaisten Airut 9/2005: 1.
- Nussbaum, Martha C.: Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2007 (Paperback edition).
- Nygård, Toivo: Erilaisten historia. Marginaaliryhmät Suomessa 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa. Jyväskylä: Atena Kustanus Oy, 1998.
- Nykysuomen sanakirja. Porvoo: Werner Söderström Oy, 1966.
- Näkemiin! sanoi sokea. Näkövammaiskaskuja ja anekdootteja n:o 1. Näkövammaisten loma ry. Jyväskylä: Gummerus, 1994.
- Näkövammaistyön tavoiteohjelma vuoteen 2010. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 2003.
- O'Day, Bonnie: Employment Barriers for People with Visual Impairments. Journal of Visual Impairment & Blindness 93 (1999): 10, 627–642.
- Oddo, Nancy S. & Sitlington, Patricia L.: What Does the Future Hold? A Follow-Up Study of Graduates of a Residential School Program. Journal of Visual Impairment & Blindness 96 (2002): 12, 842 – 851.
- Ojamo, Matti: Näkövammaisten ammatillisen koulutuksen seurantatutkimus. Näkövammarekisterin julkaisuja 2/1982. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 1982.
- Ojamo, Matti: Rekisteröityjen näkövammaisten sosiaalinen asema. Näkövammarekisteri. Näkövammaisten Keskusliiton julkaisuja 1/1996. Helsinki: STAKES, 1996.
- Ojamo, Matti: Näkövammarekisterin vuosikirja 2000. Näkövammaisten Keskusliitto. Helsinki: STAKES, 2001.
- Ojamo, Matti: Vammaistutkimus osana edunvalvontaa. Airut 25/2003: 1 (2003a).
- Ojamo, Matti: Näkövammarekisterin vuosikirja 2003. Näkövammaisten Keskusliitto. Helsinki: STAKES, 2004.
- Ojamo, Matti: Näkövammaisten sosiaalinen asema vuonna 2000. Näkövammarekisteri. Näkövammaisten Keskusliiton julkaisuja 1/2005. Helsinki: STAKES, 2005.
- Ojamo, Matti: Näkövammarekisterin vuosikirja 2006. Näkövammaisten Keskusliitto. Helsinki: STAKES, 2007.
- Peltonen, Marketta & Puupponen, Hannu: Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 2000.
- Phillips, Anne: The Politics of Presence. The Political Representation of Gender, Ethnicity, and Race. New York: Oxford University Press Inc., 1995.
- Pojman, Louis P.: The Moral Status of Affirmative Action. Teoksessa Francis J. Beckwith & Todd E. Jones (eds.): Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination? New York: Prometheus Books, 1997, 175 – 197.

- Ponchillia, Paul E.: Reflections on the Career of a Vision Rehabilitation Therapist: 1975 – 2007. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 101 (2007): 12, 745 – 748.
- Ponchillia, Paul E., Rak, Eniko C., Freeland, Amy L. & LaGrow, Steven J.: Accessible GPS: Reorientation and Target Location Among Users with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 101 (2007): 7, 389 – 401.
- Portimo, Merja: IT-alan merkitys näkövammaisten työllistäjänä horjua. *Näkövammaisten Airut* 1/2002: 1.
- Poussu-Olli, Hanna-Sofia: To be a Disabled University Student in Finland. *Disability & Society* 14 (1999): 1, 103 – 113.
- Prasad, Pushkala: Diversity on our minds. Managing difference in contemporary organisations. Teoksessa Susanne Nour & Lars Nellesmann Thisted (eds.): *Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same*. Copenhagen: Børsens Forlag A/S, 2005.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 19.4.2007. Helsinki: Edita Prima Oy, 2007.
- Rahunen, Aino & Kukkonen, Tuula: Vajaakuntoisten tuettu työllistäminen: Kysyntä ja asenteet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Suunnitteluosasto. *Selvityksiä* 1990: 1. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 1990.
- Raskin, Carl: Canada. Teoksessa Jane Hodges-Aeberhard & Carl Raskin (eds.): *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities*. Geneva: International Labour Office, 1977, 7 – 28.
- Rastas, Anna: Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa Johanna Ruusuvaara & Liisa Tiittula (toim.): *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 2005, 78 – 102.
- Rawls, John: Oikeudenmukaisuusteoria. Suomentanut Terho Pursiainen. Helsinki: WSOY, 1971/1988.
- Reinikainen, Marjo-Riitta: Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit: Yhteiskunnallis-diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 304. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2007.
- Repo, Marjo: Vammaisuus eri näkökulmista. Teoksessa Marita Malm, Marja Matero, Marjo Repo & Eeva-Liisa Talvela: *Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet*. Helsinki: WSOY, 2004, 9 – 12.
- Ritvanen, Päivi: Järjestö jäsenen asialla. Jäsenten hyvinvointi ja odotukset Näkövammaisten Keskusliittoa kohtaan. *Näkövammaisten Keskusliiton julkaisu* 2/2008. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 2009.
- Roentgen, Uta R., Gerlenderblom, Gert Jan, Soede, Mathijs & de Witte, Luc P. : Inventory of Electronic Mobility Aids for Persons with Visual Impairments: A Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 102 (2008): 11, 702 – 724.
- Rossi, Kaija: Vähemmistöt ja oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Juho Saari & Anne Birgitta Yeung (toim.): *Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa*. Helsinki: Yliopistopaino, 2007, 62 – 75.
- Roth, Hans Ingvar: Den amerikanska debatten om positiv särbehandling. Teoksessa Erik Åsard & Harald Runblom (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000, 177 – 232.

- Roy, Archie W. N., Dimigen, Gisela & Taylor, Marcella: The Relationship between Social Networks and the Employment of Visually Impaired College Graduates. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 92 (1998): 7, 423–432.
- Ruponen Teuvo: Taistelu ylioppilaskirjoitusten koetehtävistä. *Näkövammaisten Airut* 15/2007: 5–7.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 2005.
- Saari, Juho & Yeung, Anne Birgitta (toim.): Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Yliopistopaino, 2007.
- Sahlman, Heikki: Näkövammaisen opettaja haluaa tehdä työtä. *Opettaja*. 3.7.1992: 27. SAK:n luottamusmieskysely 2008. Tutkimustieto 5/2008. Helsinki: SAK, 2008.
- Saloviita, Timo: Erityisopetus kouluorganisaation patologiana. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998, 162–181.
- Saloviita, Timo: Erityisopetuksen oikeuttaminen ja vammaishuollon mallit. Teoksessa Antti Teittinen (toim.): Vammaisuuden tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006.
- Sandberg, Anette, Björck-Åkesson, Eva & Granlund, Mats: Play experiences from childhood in adults with visual disability, motor disability and Asperger syndrome. *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (2004): 2, 111–130.
- Saramago, José: Kertomus sokeudesta. Suomentanut Erkki Kirjalainen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 1998 (2. painos).
- Saukkonen, Eeva, Friberg, Eeva, Saarelma-Kallio, Kristiina, Vierto, Sirkka & Roussi, Timo: Tietotekniikka näkövammaisten kuntoutuksena. Käytön yleisyys ja käyttöön liittyvien esteiden kartoitus Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin alueella. *Aiheita* 13/2004. Helsinki: STAKES, 2004.
- Saukkonen, Pasi: Poliittika monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 2007.
- Savileppä, Anna: Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Työkirja. Helsinki: Diversa Consulting, 2005.
- Savtschenko, Victor: Vammaiset tietoyhteiskunnan työmarkkinoilla. Keskustelualoite 25/2002. Helsinki: STAKES, 2002.
- Schaefer, Kelly & Moore, Elton J.: Strategies for Enhancing the Business Enterprise Program. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 96 (2002): 9, 659–663.
- Shakespeare, Tom: Social models of disability and other life strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research* 6 (2004): 1, 8–21.
- Shaw, Aleksander, Gold, Deborah & Wolfe, Karen: Employment-related Experiences of Youths Who Are Visually Impaired: How Are These Youths Faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness* 101 (2007): 1, 7–21.
- Schierup, Carl-Ulrik & Ålund, Aleksandra: Will They Still Be Dancing? Integration and Ethnic Transformation among Yugoslav Immigrants in Scandinavia. Umeå: University of Umeå, Department of Sociology, 1987.
- Simpura, Jussi: Hyvinvoinnin tasojen ja erojen politiikat. Teoksessa Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Leena Silvasti & Jussi Simpura: Sosiaalinen politiikka. Helsinki: WSOY, 2003, 123–160.

- Sippola, Aulikki, Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa: Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuulttuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Helsinki: Työministeriö, 2006.
- Sippola, Aulikki: Essays on Human Resource Management. Perspectives on Diversity Management. Acta Wasaensia. No. 180. Vaasa: Vaasan yliopisto, 2007.
- Sivistysvaliokunnan mietintö n:o 5. 1984 vp. – SIMM n:o 5 – Esitys 197 (1983 vp).
- Snedeker, George: Book Review of Blindness by José Saramago. Journal of Visual Impairment & Blindness 93 (1999): 6, 382 – 384.
- Sokeita poliisivoimien palveluksessa. Näkövammaisten Airut 3/2003: 5.
- Solvang, Per: Annerledes: Uten variasjon, ingen sivilisation. Universitet i Bergen. Oslo: Aschehoug, 2002.
- Somerkivi, Pirjo: "Olen verkon silmässä kala" – Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Kuopio: Kuopion yliopisto, 2000.
- Steele, Shelby: Affirmative Action: The Price of Preference. Teoksessa Francis J. Beckwith & Todd E. Jones (eds.): Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination? New York: Prometheus Books, 1997, 132 – 141.
- Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva, Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne: Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki: Sitra, 2001.
- Taking issue. New Beacon 86 (2002): 1006.
- Teittinen, Antti: Miten tutkia vammaisuutta yhteiskunnallisena kysymyksenä. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 65/2000. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2000.
- Teittinen, Antti: Perusopetuksen inklusiopolitiikan lähtökohtia. Kotu-raportteja 2/2003. Helsinki: Kehitysvammaliitto, 2003.
- Teittinen, Antti (toim.): Vammaisuuden tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006.
- Teittinen, Antti: Merkintöjä vammaisuuden tutkimuksen itseymmärryksestä. Teoksessa Antti Teittinen (toim.): Vammaisuuden tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006, 15–45.
- Thomas, Carol: Rescuing a social relational understanding of disability. Scandinavian Journal of Disability Research 6 (2004): 1, 22 – 36.
- Tiittula, Liisa & Ruusuvoori, Johanna: Johdanto. Teoksessa Johanna Ruusuvoori & Liisa Tiittula (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere, Osuuskunta Vastapainos, 2005, 9 – 21.
- Tobias, Jim: Information Technology and Universal Design: An Agenda for Accessible Technology. Journal of Visual Impairment & Blindness 97 (2003): 10, 592 – 601.
- Tøssebro, Jan: Introduction of the special issue: Understanding disability. Scandinavian Journal of Disability Research 6 (2004): 1, 3 – 7.
- Tøssebro, Jan: Deinstitutionalisaatio – Kehitysvammaisiin henkilöihin kohdistuvan politiikan ja palvelujen muuttumisesta. Teoksessa Antti Teittinen (toim.): Vammaisuuden tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006, 173–210.
- Tšokkinen, Anja: Suomen sokeainkoulut ja niiden oppilaat vuosina 1865–1917. Studia Historica Jyväskyläensia 29. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 1984.
- Tšokkinen, Anja: Näkövammaisten perus- ja ammattiopetuksen vaiheet. Teoksessa Urpo Kuotola, Anja Tšokkinen, & Eero Vartio: Suomen näkövammaisten ja näkövammaistyön historia. Helsinki: Näkövammaisten Keskusliitto, 1988, 190 – 256.

- Trux, Marja-Liisa (toim.): Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY, 2000.
- Unger, Darlene D., Rumrill, Phillip D., Jr. & Hennessey, Mary L.: Resolutions of ADA Title I Cases Involving People Who Are Visually Impaired: A Comparative Analysis. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 99 (2005): 8, 453–465.
- Valmentaja. Käsikirja nro 04/04 sarjasta Mahdollisuuksien työpaikka. Helsinki: Spring-projekti, 2004.
- Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2006: 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2006.
- Vehkakoski, Tanja: Vammaisesta nimeämisestä vammaisuuden luomiseen. Teoksessa Tarja Ladonlahti, Aimo Naukkarinen & Simo Vehmas (toim.): Poikkeava vai erityinen? Erityispedagogiikan monet ulottuvuudet. Jyväskylä: Atena, 1998, 88–102.
- Vehmas, Simo: Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus, 2005.
- Vehmas, Simo: Kehitysvammaisuus, etiikka ja sosiaalinen vammaistutkimus. Teoksessa Antti Teittinen (toim.): Vammaisuuden tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2006, 211–236.
- Visti, Annaliisa & Härkönen, Leena-Kaisa: Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi. Tasa-arvo ja moninaisuustyön ABC. Tykes raportteja 42. Helsinki: Työministeriö, 2005.
- Waldinger, Roger, Aldrich, Howard & Ward, Robin: *Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies*. California: Sage Publications, 1990.
- Wasserman, David: Philosophical Issues in the Definition and Social Response to Disability. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 219–251.
- Williams, Gareth: Theorizing Disability. Teoksessa Gary L. Albrecht, Katherine D. Seelman & Michael Bury: *Handbook of Disability Studies*. California: Sage Publications, 2001, 123–144.
- Wilson, William Julius: Race-Neutral Programs and the Democratic Coalition. Teoksessa Francis J. Beckwith & Todd E. Jones (eds.): *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination?* New York: Prometheus Books, 1997, 152–163.
- Wolffe, Karen E. & Candela, Anthony R.: A Qualitative Analysis of Employers' Experiences with Visually Impaired Workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 96 (2002): 9, 622–634.
- Wolffe, Karen E. & Spungin, Susan J.: A Glance at Worldwide Employment of People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 96 (2002): 4, 245–253.
- Yin, Robert K.: *Case Study Research. Design and Methods*. Applied Social Research Methods Series Volume 5. California: Sage, 1994 (Second Edition).
- Zebehazy, Kim T. & Whitten, Elizabeth: Collaboration Between Special Schools and Local Education Agencies: A Progress Report. *Journal of Visual Impairment and Blindness* 97 (2003): 2, 73–84.
- Zelek, John Z., Bromley, Sam, Asmar, Daniel & Thompson, David: A Haptic Glove as a Tactile-Vision Sensory Substitution for Wayfinding. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 10, 621–632.
- Åsard, Erik: Positiv särbehandling i Sverige och USA. Teoksessa Erik Åsard & Harald Runblom (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000.
- Åsard, Erik & Runblom, Harald (red.): *Positiv särbehandling i Sverige och USA*. Stockholm: Carlssons, 2000.

Painamattomat lähteet

- Alma mater omnibus. Helsingin yliopiston esteettömyyshankkeen raportti ja suosituksukset. Esteettömyystyöryhmä. Ritva Laaksovirta 29.12.2006.
- Aulilo, Sari: Sähköpostilistojen sosiaaliset säännöt. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, 1997.
- Baker, Mark & Simkiss, Philippa: Beyond the stereotypes: Blind and partially sighted people and work. Campaign Report 22. Royal National Institute of the Blind, 2004.
- Kokko Sari: Näkövammaiset nuoret ja sosiaalinen integraatio – Monitapaustutkimus fyysisen, toiminnallisen ja sosiaalisen integraation onnistuneisuudesta. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta, kasvatustieteen laitos, 1999.
- Kokko, Sari: Mitä kuuluu näkövammaisille lukiolaisille? Lukiolaiskartoituksen tuloksia. Näkövammaistyön jatkokurssi 29.9.2005.
- Korhonen, Kari: Valmentava koulutus ja sen kokeminen. Tutkimus näkövammaisten ammatillisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta 1979–1990. Lisensiaatintutkimus. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta, kasvatustieteen laitos, 1993.
- Mahlamäki, Pirkko: Yhdenvertaisuuslain 5 §:n säännökset positiivisista erityistoimista vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Oikeusnotariaatti-tutkielma. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2008.
- Meriläinen, Susan, Katila, Saija & Tienari, Janne: Diversity Management vs. Gender Equality: The Finnish Case. Paper presented to the 23rd EGOS Colloquium, sub-theme 12: From waltz to fusion? Globalizing “gender” and “ethnicity” in organizational relationships, July 5 – 7, 2007.
- Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. Final Report. Centre for Strategy and Evaluation Services. October 2003. Catalogue Number KE-55-03-899-EN-N.
- Moilanen, Aatu: Maamme sokeainkoulujen kehitys vuosina 1865–1917. Kasvatustieteen lisensiaatintutkimus. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos, 2003.
- Mulari, Tarja: Vammainen työntekijä – yrityksen voimavara vai vaiettu valinta. Pro gradu -tutkielma. Helsingin kauppakorkeakoulu, markkinoinnin ja johtamisen laitos, syksy 2007.
- Ojamo, Matti: Matkaraportti Vision 2002 konferenssi. Näkövammaisten Keskusliitto. Näkövammarekisteri, 2003b.
- Oliver, Mike & Barton, Len: The Emerging Field of Disability Studies: A View from Britain. Paper Presented at Disability Studies: A Global Perspective. Washington DC., October 2000.
- ”Tavisten suhtautuminen liikuntavammaisiin” – Kvalitatiivinen tutkimus liikuntavammaisiin liittyvistä uskomuksista ja asenteista. Tutkimustiivistelmä 11.10.2006. Invalidiliitto ry. Euro RSCG, kevät 2006.
- Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko: Työolobarometri. Lokakuu 2008. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän laatu –ryhmä, 2008.

Lait, asetukset ja direktiivit

Euroopan unionin direktiivi yhdenvertaisesta kohtelusta (2000/78/EY).

Kansaneläkelaki (11.5.2007/568).

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380).

Maankäyttö- ja rakennuslaki (5.2.1999/132).

Maankäyttö- ja rakennusasetus (10.9.1999/895).

Suomen perustuslaki (11.6.1999/731).

Työvoimapolkuasetus (17.12.1993/1251).

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21).

Internet-lähteet

AFB AccessWorld. <www.afb.org/aw> [katsottu 18.10.2009].

American Foundation for the Blind. <www.afb.org/careerconnect> [katsottu 18.10.2009].

Arlainstituutti. <<http://www.arlainst.fi/>> [katsottu 18.10.2009].

The Business Case for the Diversity. Good Practises in the Workplace. European Commission. <<http://ec.europa.eu/social/search.jsp?year=0&country=0&city=0&refNo=&advSearchKey=the+business+case+for+diversity&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=pubs&order=|>>> [katsottu 18.10.2009].

Combating discrimination in the European Union. An initiative of the European Union. <<http://ec.europa.eu/social/search.jsp?year=0&country=0&city=0&refNo=&advSearchKey=combating+discrimination+in+the+european+union&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=pubs&order=>>> [katsottu 18.10.2009].

Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer. European Commission. <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf> [katsottu 18.10.2009].

Esteetön opiskelu. <http://www.esteetonopiskelu.fi/sivu.php?artikkeli_id=10> [katsottu 18.10.2009].

Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuosi 2007– kohti oikeudenmukaista yhteiskuntaa. <http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=FI> [katsottu 18.10.2009].

The Roundtable. <<http://www.screenreview.org/mailman/listinfo/theroundtable>> [katsottu 18.10.2009].

RNIB. <<http://www.rnib.org.uk/Pages/Home.aspx>> [katsottu 18.10.2009].

Yritysten sosiaalinen vastuu. Työ- ja elinkeinotoimisto. <http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/0181_sosvastuu/index.jsp> [katsottu 18.10.2009].

Vammaisten tilanne laajentuneessa Euroopan unionissa: eurooppalainen toimintasuunnitelma 2006–2007. Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Bryssel: KOM (2005) 604 lopullinen. <[http://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SPLIT_COM:2005:0604\(01\):FIN:FI:DOC](http://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SPLIT_COM:2005:0604(01):FIN:FI:DOC)> [katsottu 18.10.2009].

Yhdenvertaisuus. <<http://www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/sanasto.html>> [katsottu 18.10.2009].

Suulliset lähteet

Opettaja Matti Mako 2008.

Tutkimuspäällikkö Matti Ojamo 2005, 2008, 2009.

Muut lähteet

Täydentävä lehtiaineisto

Blixt, Sirja: Kahden käden lukutaito. Länsiväylä 4.1.2004.

Carey, Kevin: Direct Action. *British Journal of Visual Impairment* 21 (2003): 9, 118–120.

Heikkinen, Jenni: Tärkeintä on olla pappi. *Etelä-Saimaa* 29.6.2004.

Huusari, Eija: Eeva-Riitan värikäs maailma. *Kauneus ja terveys* 2/2003: 154–157.

Karvinen, Arvo: Italiassa määräosuus opettajanpaikoista kuuluu näkövammaisille.

Näkövammaisten *Airut* 11/2004: 13–14.

Kauhanen, Martti: Eve Fingerroos on monessa mukana. *Näkövammaisten Airut* 9/1996: 8–9.

Lewis, Sandra, Corn, Anne L., Erin, Jane N. & Holbrook, Cay M.: Strategies Used by Visually Impaired Teachers of Students with Visual Impairments to Manage the Visual Demands of Their Professional Role. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 97 (2003): 3, 157–168.

Malmberg, Ilkka: Sokea näkijä. *Helsingin Sanomat*. Kuukausiliite: elokuu 2004, 31–34.

Mäkinen-Vuohelainen, Marika: Näkövammaisten ensimmäiset yrittäjäpäivät liriksessä.

Näkövammaisten Airut 7/2004: 2–4 (2004a).

Mäkinen-Vuohelainen, Marika: Lisää ammattitaitoa koulutuksella. *Näkövammaisten Airut* 29/2004: 2–3 (2004b).

Mäkinen-Vuohelainen, Marika: Sokeain viikon seminaarissa esillä työllisyys.

Näkövammaisten Airut 32/2004: 10–11 (2004c).

Päivinen, Pasi: Konferenssitulkin ammatti sopii sokealle. *Näkövammaisten Airut* 20/2007: 6–7.

Rantanen, Kimmo: Sokea levykauppias. *Kelan sanomat* 3/2005: 3.

Ruddick, Ann: *AIRS of Gateshead*. *New Beacon* 87 (2003): 1024, 46–48.

Haastatteluteemat – näkövammaiset ammattilaiset

Syntymävuosi ja sukupuoli

Koulunkäynti ja opiskelu

Oletko opiskellut yleisissä vai erityisoppilaitoksissa?

Tarvitsitko/saitko joitakin erityisiä tukitoimia opiskelujesi aikana?

Kokemuksia avustajasta

Integroidun opetuksen hyvät ja huonot puolet

Työllistyminen

Miten sait ensimmäisen työpaikkasi?

Tarvittiinko erityisiä tukitoimia?

Mitä apuvälineitä käytät, apuvälineiden kehitys?

Onko apuvälinehuolto toiminut?

Kuljetuspalvelut

Työura ja työtehtävät ja -käytännöt

Missä työtehtävissä olet työskennellyt?

Kuinka kauan?

Mitä muutoksia olet havainnut tänä aikana?

Onko työtehtävissä tapahtunut paljon visualisoitumista?

Jos ajattelet omaa työyhteisöäsi, mitä työtehtäviä siellä olisi, joita mielestäsi näkövammaisen ei pystyisi suorittamaan?

Miten olet ratkaissut työssäsi näköä vaativat työosuudet?

Miten moninaisuus toimii työyhteisössäsi

Koetko, että monimuotoisuus toteutuu työpaikallasi?

Mitä erityisjärjestelyjä työpaikallasi on näkövammasi tähden?

Oletko kohdannut syrjintää?

Näkövammaisuus etuna/haittana

Mikä on näkövammaisen työntekijän brändi? Miksi työnantajan tulisi palkata näkövammaisen työntekijä? Voidaanko ajatella, että näkövammasta on hyötyä joissakin työtehtävissä?

”Kirkkaat tähdet”, tienraivaajat, esikuvat

Keitä näkövammaisia pidät esikuvana?

Työllistymisen edistäminen

Miten näkövammaisten työllistymistä pitäisi tukea?

Tulevaisuuden visio

Mitä uusia näkövammaisille sopivia ammatteja arvelet lähivuosina syntyvän?

LIITE 2

Haastatteluteemat – monimuotoisuusvaikuttajat

Miten käsität termin ”työelämän monimuotoisuus/moninaisuus”?

Olisiko joku muu termi sinusta parempi?

Entä termi erityisryhmät tai vajaakuntoiset – mitä mieltä olet näistä käsitteistä?

Olisiko joku toinen termi parempi kuvaamaan työelämän eri ryhmiä?

Kenen katsot kuuluvan työelämän erityisryhmiin?

Voiko moninaisuus olla brändi eli milloin moninaisuudesta voi olla hyötyä työelämässä?

Työelämän muutokset

Miten luonnehtisit viimeaikaista kehitystä työmarkkinoilla?

Edelliseen liittyen mitkä tekijät vaikeuttavat ja mitkä edesauttavat erityisryhmien työllistymistä?

Millä keinoin erityisryhmien työllistymistä tulisi edistää?

– kiintiöt, verohelpotukset, eläkelainsäädäntö

Onko yhteiskunnan tehtävä kompensoida joidenkin henkilöiden mahdollista tuottavuuden alenemaa vai voivatko yritykset olla siinä jollakin lailla mukana yhteisvastuun kantajina?

Mitä mieltä olet erityisryhmille varatuista kiintiöistä työelämässä?

Miten työmarkkinajärjestöt voisivat edistää tasa-arvoa työelämässä?

Entä EU:n rooli?

Hyviä käytäntöjä?