

Podcasten Allas arbetsliv Jaana Pakarinen

Intervjuaren: Välkommen till podcasten Allas arbetsliv. I den här podcasten breddar vi våra uppfattningar om arbete och diskuterar missförhållanden i det finländska arbetslivet med dem som ägnat sin karriär åt att rätta till ifrågavarande missförhållanden. Jag heter Jarkko Immonen och är en av karriärvägledarna vid Helsingfors universitet. I dag ska vi prata om sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning och utmaningar förknippade med det, alltså ableism i det finländska arbetslivet. Dagens gäst är Vates-stiftelsens verkställande direktör Jaana Pakarinen, välkommen.

Jaana Pakarinen: Tack.

Intervjuaren: Enligt webbsidan är Vates en expertorganisation som grundats av handikapporganisationerna och som arbetar för likvärdig sysselsättning av personer med funktionsnedsättning, långtidssjuka och partiellt arbetsföra personer. Organisationens verksamhetsformer är utveckling, påverkan, utbildning, informationsspridning och nätverkande. Vad innebär allt det här i praktiken – Vad är Vates och vad gör ni?

Jaana Pakarinen: Precis som du sade så är vi en expertorganisation och vi har i snart trettio års tid försökt förbättra partiellt arbetsföra personers möjligheter att anställas, stanna kvar i och återgå till arbetslivet. I praktiken handlar det om ett ihärdigt påverkansarbete till exempel för att påverka lagberedarna och lagstiftarna så att lagarna skulle bli sådana att det inte finns hinder för sysselsättning, utan snarare sporrar. Det här påverkansarbetet riktar sig till såväl Arbets- och näringsministeriet, Undervisnings- och kulturministeriet som Social- och hälsoministeriet. Orsaken till det är att det inte är möjligt att främja sysselsättning av partiellt arbetsföra genom arbete vid endast ett förvaltningsområde. Det behövs ett omfattande och fungerande samarbete med olika förvaltningsområden och ett förtydligande av de gemensamma målen. Det har skett framsteg på det här området, även om det gått långsamt.

Stiftelsen koordinerar nationella sysselsättningsnätverk såsom samarbetsgruppen för aktörer på övergångsarbetsmarknaden, utvecklingsgruppen för sysselsättningsenheternas ledning och utvecklingsgruppen för arbetskonsulenter. Övergångsarbetsmarknaden är ett slags mellanetapp mellan arbetslöshet och den öppna arbetsmarknaden, ett anställningsförhållande som får något slag av stöd och vars syfte är att få personen förflyttad vidare ut på den öppna arbetsmarknaden. Själv skulle jag beskriva det som en bro från arbetslöshet till arbetsmarknaden. Aktörer på övergångsarbetsmarknaden är exempelvis föreningar, stiftelser och registrerade religiösa samfund som erbjuder lönesubventionerat arbete och arbetsprövning. Övergångsarbetsmarknaden kan erbjuda svårssysselsatta arbetssökande tillräckligt med socialt stöd och permanent utkomst.

Utvecklingsgruppen för arbetskonsulenter delar med sig av sina erfarenheter om bland annat användningen och utvecklingen av subventionerade sysselsättningsmetoder. Behovet av arbetskonsulenter har vuxit betydligt under de senaste åren, så det finns ett verkligt behov av den här utvecklingsgruppens arbete på fältet. Vates-stiftelsen besitter en stark expertis om metoder som berör just sysselsättningsstöd. Det var stiftelsen som en gång i tiden introducerade IPS-modellen i Finland. Bokstäverna IPS kommer från de engelska orden Individual Placement and Support. Verksamhetsmodellen har utvecklats i USA. På finska kallas verksamhetsmodellen "IPS – Sijoita ja Valmenna!" (på svenska ungefär Placera och träna).

Ytterligare en stor sak som jag vill lyfta fram är Vates regionala verksamhet. Tack vare experterna i den regionala verksamheten sprider vi information till sysselsättningsfrämjande organisationer i landskapen. Syftet med den här verksamheten är att väcka de regionala aktörerna och engagera dem i samarbetet. När AN-tjänsterna övergår till kommunerna görs kommunala pilotprojekt där olika verksamhetsmodeller överförs till kommunerna. När social- och hälsovårdstjänsterna övergår från kommunerna till

välfrädsområdena behövs också gemensamma arenor där organisationer kan sprida information, dela med sig av erfarenheter och planera de kommande årens gemensamma verksamhet.

Intervjuaren: Tack, mycket väldigt intressant verksamhet. Låt oss vända blicken mot vad som på sätt och vis är myntets baksida. De torde inte vara en överdrift att säga att du i egenskap av stiftelsens verkställande direktör har en utsiktsplats med en mycket vid vy över det finländska arbetslivet och dess grynnor ur de funktionshinder och partiellt arbetsföras synvinkel. Hur ser arbetslivet och på arbetsmarknaden ut i dagens Finland? Finns det några skillnader mellan exempelvis den offentliga och den privata sektorn?

Jaana Pakarinen: Vi har gått i en mycket bättre riktning jämfört med hur det såg ut i början av förra århundradet. I historieböckerna kan vi läsa om fattighusen där man förr i tiden placerade åldringar och permanent långtidssjuka människor. Det vill säga förutom den äldre befolkningen även personer med funktionsnedsättning och personer som är partiellt arbetsföra. Om vi ändå inte går så långt bak i tiden utan betraktar till exempel 1970–80-talen så placerades till exempel personer med funktionsnedsättning i huvudsak på någon anstalt, ett vårdhem, utanför hemmet på den tiden. De med lindrigare funktionsnedsättning arbetade om dagarna på åkrarna eller i köket. Att gå i riktning mot den öppna arbetsmarknaden eller ens övergångsarbetsmarknaden var inte den tidens verksamhetsmodell.

Det har alltså skett en stor utveckling jämfört med den tiden. De vårdanstalter som fanns då har lagts ner, personer med funktionsnedsättning bor hemma, går helt normalt i skolan och kan studera precis som alla andra unga. Också personer med svårare funktionsnedsättning bor för det mesta självständigt, vid behov med stöd. Ungdomar med olika funktionsnedsättningar kan hitta flera möjliga karriärvägar och få ett yrke. Utgående från utredningar vill flera unga hellre ha ett yrke och ett jobb än en pension.

Om vi jämför privata och offentliga arbetsgivare som sysselsättningskälla så anser jag att den offentliga sektorn ofta fungerar som exempel och är riktgivande samt är först med nya åtgärder, till exempel i tillgänglighetsfrågor och rekrytering. På den privata sidan finns det kanske fler möjligheter att få olika arbetsuppgifter, men mindre information om till exempel vilka anpassningar som kan göras eller vilken sorts stöd en person med funktionsnedsättning kan få för att bli sysselsatt. Jag tänker mig att vi kan minska på arbetslivet bara det finns tillräckligt med information.

Intervjuaren: I den här podcastens andra avsnitt pratade Handikappforums generalsekreterare Anni Kyröläinen, som för ett par år sedan gjorde en heltäckande utredning för Arbets- och näringsministeriet om strukturella hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning, om bland annat hur flera av de här hindren fortfarande är knutna till informationsbristen och diskriminerande attityder hos arbetsgivarna och på arbetsplatserna – och de diskriminerande attityderna kan i sin tur delvis bero på just den här informationsbristen. Vad tänker du själv om det här? Vilka är grundorsakerna till att diskriminerande strukturer i arbetslivet upprätthålls?

Jaana Pakarinen: Ofta hör vi talas om arbetsgivarnas attityder i det här sammanhanget. Självt anser jag emellertid att sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning också påverkas av personens egen attityd till arbete, alltså har hen tillräcklig tilltro till sina egna möjligheter. I det här sammanhanget spelar det finländska utbildningssystemet en stor roll. Också attityderna i personens närmaste krets har en stor inverkan på vilken motivation att sysselsätta sig som personen med funktionsnedsättning har. Tror den närmaste kretsen genuint på personens möjligheter till sysselsättning och ger den närmaste kretsen stöd och information om valmöjligheterna när det är dags att välja?

Intervjuaren: Aktivisten och experten Amu Urhonen, som förresten också har varit gäst här i vår podcast, var nyligen gästskribent i Helsingin Sanomat där hon tillsammans med universitetslektorn i socialrätt Pauli Rautiainen skrev om diskriminering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. I sin text

efterlyste de reformer i lagstiftningen, såsom skärpta tillgänglighetskrav i stället för att vädja till arbetsgivarnas goda vilja och erbjuda dem olika incitament för att rekrytera personer med en funktionsnedsättning. Vad tänker du om det här?

Jaana Pakarinen: Det sägs att tvång inte leder till särskilt bra resultat. Man kan också tänka sig att alla tillgänglighetslösningar inte enbart är till för att hjälpa personer med en funktionsnedsättning eller för att tvinga arbetsgivare, utan något som alla kan ha nytta av.

Ett enkelt exempel är ramperna som vi alla känner till. Jag minns så väl tiden då det inte alls var självklart att bygga rampar. Om någon kom till byrån i rullstol så lade vaktmästaren ut en flyttbar ramp. Assistenten skuffade sedan upp rullstolen för den omänskligt branta rampen och in i entréhallen. Och när de skulle ut igen så måste de akta sig så att rullstolen inte halkade ur greppet och åkte i väg på egen hand med sin passagerare. Numera hör tillgänglighet till det normala överallt och det underlättar alla människors möjligheter att röra sig i till exempel offentliga byggnader.

Det är till en viss punkt riktigt bra med incitament. Det går bland annat att ansöka om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen från AN-byråerna, till exempel för att göra ändringsarbeten på arbetsplatsen så att den blir tillgänglig, och det är enligt mig ett riktigt bra sätt. Det kan hända att arbetsplatsen byggdes för ett helt annat ändamål, och eftersom den nya arbetstagaren exempelvis behöver bättre teknik eller något liknande på grund av sin hörsel- eller synskada, så är det bra att arbetsgivaren kan förbättra situationen. Det är alldeles för få som känner till stödet för specialarrangemang på arbetsplatsen och därför används det alltför sällan. Så än en gång handlar det om att öka informationen.

Intervjuaren: Det här blir en bra inkörsport till nästa fråga. Du har hunnit vara vid Vates redan en tid och innan dess arbetade du med sysselsättningsfrågor i den kommunala sektorn. Har attityderna, strukturerna eller ställningen i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning förändrats på något sätt under din egen karriär? Om, så hur, och har utvecklingen gått i en bättre eller sämre riktning? Eller både och?

Jaana Pakarinen: Det finns fortfarande mycket kvar att göra för att personer med funktionsnedsättning ska ha samma utgångsläge i arbetslivet som personer utan en funktionsnedsättning. Ibland funderar jag på om allt påverkansarbete över huvud taget spelar någon roll, eftersom samma saker måste upprepas år efter år. Och alltid finns det någon som säger att de aldrig hört talas om ableism.

Det har förvisso skett mycket positiva saker när vi tänker på strukturerna, och flera människor arbetar konkret för bättre sysselsättningsförutsättningar. Det kan hända att systemen, trots att de utvecklats, förändrats och gjorts mer personanpassade, inte ännu är så flexibla att sysselsättningsstigen från en läroanstalt till den öppna arbetsmarknaden skulle fungera smärtfritt.

Utvecklingen har gått i en bättre riktning och att Finland ratificerade FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2016 främjar naturligtvis det här. En stor helhet i konventionen är att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och vidta nödvändiga åtgärder. I Finland finns ett regelbundet uppdaterat åtgärdsprogram för konventionen, som ministerierna har förbundit sig till att följa genom egna åtgärder. Dessutom har vi en stark lagstiftning som främjar de här frågorna, till exempel grundlagen, diskrimineringslagen, arbetsavtalslagen, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård vilka alla nämner diskrimineringsförbud, likvärdig rekrytering, främjande av arbetshälsa samt något som ofta glöms bort, nämligen att arbetstagarna själva också har ett ansvar för att upprätthålla sin egen arbetsförmåga.

Intervjuaren: Finns det några typiska missuppfattningar om personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, om ableism eller tillgänglighet? Och om det finns så är det här ett ypperligt tillfälle att korrigera dem.

Jaana Pakarinen: Jag skulle vilja lyfta fram två saker i det här sammanhanget. För det första, enligt forskningen så har över hälften av alla sysselsatta människor något fel, ett handikapp eller en sjukdom, som påverkar deras arbetsförmåga. Det kan handla om något så enkelt som migrän, ledförslitning, nedsatt hörsel, dålig syn och så vidare. Partiell arbetsförmåga syns inte alltid utåt men ska beaktas i ens eget arbete. Man bör fundera ut vilka metoder som behövs för att en person ska klara av sina arbetsuppgifter och hur arbetsuppgifterna kan anpassas till den egna arbetsförmågan.

Sedan finns det sådana personer med en funktionsnedsättning på vilka det syns att de har en funktionsnedsättning. De använder till exempel rullstol, gångstavar eller hörapparat, eller så syns det i deras ansiktsdrag att de har en funktionsnedsättning eller lider av en sjukdom. De här synliga faktorerna har nödvändigtvis inte något att göra med deras arbetsförmåga. De kan vara fullt kompetenta, skickliga toppexperter på sitt område.

Intervjuaren: Viktiga tankar. Hur ser framtiden för delaktigheten i arbetslivet ut för personer med funktionsnedsättning – eller omvänt, hur ser framtiden ut för ableismen i det finländska arbetslivet enligt dig på exempelvis 5–10 års sikt? Finns det hopp om en ljusare framtid?

Jaana Pakarinen: Framtiden är det allra svåraste att förutspå. Så jag vill inte försöka gissa hur det ser ut på fem eller tio års sikt. Men jag hoppas att programmet för arbetsförmåga, som den nuvarande regeringen startat upp, och dess åtgärder ska ge goda resultat och att framtidens beslutsfattare kommer att bedriva en politik som beaktar de människor som behöver särskilt stöd i sysselsättningen. Även om arbetsgivarna i såväl den offentliga som den privata sektorn och på organisationsfältet gör sitt bästa, är det ett faktum att det inte går att sätta ribban så högt som den borde sättas utan politiskt stöd.

Intervjuaren: Vad skulle du vilja säga våra studenter här vid universitetet som på grund av ableism i arbetslivet och samhället brottas med diskriminering och utmaningar i sin karriär och sitt liv just nu?

Jaana Pakarinen: Jag vill hänvisa till vad jag sade tidigare, nämligen att förändring sker väldigt långsiktigt. Även om något inte ser ut att gå framåt just nu så kan allt som åstadkommit ändå ha effekt om fem år. De nuvarande studenterna är framtidens påverkare, arbetstagare och de som ska tampas med nya utmaningar. Det krävs uthållighet för att ta tag i de samhälleligt svåra, kontroversiella och lite avvikande frågorna, men när man kan se också små förbättringar är det mycket belönande. Jag uppmuntrar alltså alla att utmana sig själva inför framtiden, också på det här området.

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

Jaana Pakarinen: Tack så mycket för att jag fick den här möjligheten att dela med mig av mina tankar här. Tack och god fortsättning.

Intervjuaren: Varmt tack Jaana, det var en glädje att ha dig med i programmet.

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