

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Kuurojen työllisyys

Tehtäväkirja työvalmennukseen

Riina Kantola

Viittomakielen tulkin koulutusohjelma
(240 op)

3/2019



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Viittomakielen tulkin koulutusohjelma

Tekijät: Riina Kantola

Opinnäytetyön nimi: Kuurojen työllisyys – Tehtäväkirja työvalmennukseen

Sivumäärä: 28 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Zita Kóbor-Laitinen

Työn tilaaja(t): Kuurojen Palvelusäätiö sr

Kuurojen työttömyysaste on 1990-laman jäljiltä edelleen 24% luokkaa, ja moni kärsii pitkäaikaistyöttömyydestä. Opinnäytetyössäni tarkastelen Suomen työmarkkinarakenteiden muutoksia, ja nostan esille syitä, miksi työttömän on vaikea työllistyä, etenkin jos työttömyys on pitkittynyt. Tarkastelemalla asiaa ensin valtakunnallisella tasolla voidaan peilata, kuinka muutokset vaikuttavat kuurojen työttömyyteen. Kerron Kuurojen palvelusäätiö sr:n työvalmennuksesta sekä aikaisemmista toimista kuurojen työllisyyden parantamiseksi. Kuvaan opinnäytetyön produktini työstämistä sekä testausta asiakkaiden kanssa. Produkti on siis tehtäväkirja Palvelusäätiön työvalmennuksen tueksi. Tuloksissa nähdään tiivistetysti syitä kuurojen nykyisen työttömyysasteen korkeudelle ja pohdin samalla, mitä voitaisiin tehdä tilanteen parantamiseksi.

Työllisyys, työttömyys, työllistyminen, työmarkkina-asema, työvalmennus, kuurot

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Sign language interpreting, Bachelor's Degree

Author: Riina Kantola
Title: Employment of the Deaf – A workbook for job coaching
Number of Pages: 28 and 3 attachment pages
Supervisor(s): Zita Kóbor-Laitinen
Subscriber(s): Kuurojen Palvelusäätiö sr

After the economic depression in the nineties the unemployment rate of the Deaf in Finland is still approximately 24% and many suffer from long-term unemployment. In my thesis I shall examine the structural changes of the labour market and causes for struggles of finding a job, especially if the unemployment has prolonged. Taking first a nationwide point of view we can reflect how the changes affect the employment of the Deaf. I shall also tell about the job coaching offered by Kuurojen Palvelusäätiö sr and some of the previous act done to improve the employment of the Deaf. I shall also describe working on and testing my product, a work book for the job coaching. In the results section I summarise the causes for the high unemployment rate of the Deaf and speculate what could be done in the future to improve the situation.

employment, unemployment, get employed, labour market, labour market status, employment coaching, the Deaf

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TILAAJA JA TUTKIMUSKYKYMYKSET	5
3	TYÖMARKKINARAKENTEIDEN MUUTOKSET	6
3.1	Termejä	6
3.2	Työmarkkinarakenteiden muutokset	8
3.3	Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä	10
4	KUUROJEN TYÖLLISYYS	14
4.1	Kuurojen työllisyyden romahdus	14
4.2	Aiempia toimia kuurojen työllisyyden parantamiseksi	18
4.3	Kuurojen Palvelusäätiö sr:n työvalmennus	20
5	TEHTÄVÄKIRJA	22
5.1	Tehtäväkirjan sisältö	23
5.2	Tehtäväkirjan kuvitus	24
5.3	Prototyypin testaus	26
6	TULOKSET JA POHDINTA	27
	LIITTEET	29
	LÄHTEET	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1 JOHDANTO

”Kyllä töitä tekeväälle riittää.” on usein kuultu sanonta, joka antaa ymmärtää, että kyllä töitä saa, kun vain tahtoa sen tekemiseen löytyy. Kärjistämällä näin voisi siis ajatella, että jokainen Suomen työtön työnhakija olisi vain haluton tekemään työtä. Tämä tuskin on totuus. Opinnäytetyössäni tarkastelen erilaisia syitä, miksi työttömän on vaikea työllistyä, etenkin jos työttömyys on pitkittynyt. Kuurojen työttömyysaste on 1990-luvun laman jäljiltä edelleen 24% luokkaa (Hanhikoski 2011), ja moni kärsii pitkäaikaistyöttömyydestä. Paneudunkin myös siihen, miksi tilanne on yhä näin huono, eikä töitä tunnu löytyvän, sekä esittelen joitakin toimia, joita kuurojen työllisyyden parantamiseksi on tähän asti tehty. Lisäksi esittelen produktini, työvalmennuksen tehtäväkirjan, jonka tein tilaajalleni Kuurojen Palvelusäätiölle. Tehtäväkirjan tarkoitus on tukea henkilön työllistymistä.

Aihe on ajankohtainen, sillä työttömien aktiivipolitiikka kiristyy jatkuvasti. Työttömän työnhakijan on aktiivisesti haettava töitä ja osallistuttava koulutuksiin karenssin uhallalla (Karjalainen & Keskitalo 2013, 80; Työ- ja elinkeinopalvelut 2017). Siksi on tärkeää kehittää työllistymistä tukevia palveluja, tässä tapauksessa luomalla työvalmennuksessa käytettävä tehtäväkirja.

2 TILAAJA JA TUTKIMUSKYKYMYKSET

Tilaajani on siis Kuurojen palvelusäätiö sr, joka on valtakunnallinen sosiaalialan järjestö. Palvelusäätiö tuottaa runsaasti viittomakielistä palvelua kuuroille ja kuurosokeille. Näitä ovat erilaiset asumispalvelut ja arjen tukipalvelut kuten kotiapu, kuurojen lasten kuulevien vanhempien tukiryhmä tai pitkäaikaissairaille tarkoitetut tiedottamiset ja luennot sekä ennaltaehkäisevä työ. Palvelusäätiö järjestää myös työtyötoiminnan vaikkapa palvelukeskuksessa. Hämeenlinnassa sijaitsee Sampola, Suomen ainoa viittomakielinen työkeskus (Kuurojen palvelusäätiö sr). Suunnitelmana on painattaa produktini Sampolassa. Palvelusäätiön vuonna 2016 käynnistämä Poveri-hanke tarjoaa maksutonta viittomakielistä työvalmennusta vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville kuuroille. Osa asiakkaista, erityisesti kuurot maahanmuuttajat lukevat heikosti suomea, joten Palvelusäätiöllä on noussut tarve kuvitetulle tehtäväkirjalle, jossa on

minimaalisesti tekstiä. Kirjaa tullaan käyttämään työkaluna työvalmennuksessa. Vastasin tarpeeseen, ja ryhdyin luomaan toivottua materiaalia. Tehtäväkirjan sisältöä varten kartoitin alkuun syystalvella 2017 ja keväällä 2018 Palvelusäätiön työvalmennuksen kulun rungon sekä asiakkaiden kanssa käsiteltäviä asioita. Näiden pohjalta suunnittelin ja piirsin kirjan sisällön kesän 2018 aikana. Palautekierroksia tehtiin työvalmennuksen aikana syksyllä 2018 kahdesti, joiden pohjalta tein pieniä korjauksia. Lopullinen raakaversio (liitteenä) valmistui alkuvuodesta 2019. Tehtäväkirja painatettaneen vuoden 2019 syksyyn mennessä.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Miksi kuurojen työllisyys on yhä tänäkin päivänä valtaväestöä heikompi?
2. Kuinka kuurojen työllisyyttä voidaan parantaa?

3 TYÖMARKKINARAKENTEIDEN MUUTOKSET

Tarkastelen tässä kappaleessa, miten Suomen työmarkkinarakenteet ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana, ja miten tämä vaikuttaa henkilön työllistymismahdollisuuksiin. Avaan myös opinnäytetyössäni esiintyviä keskeisiä termejä.

3.1 Termejä

Alkutuotanto pitää sisällään maa-, metsä- ja kalatalouden sekä metsästyksen (Tilastokeskus 2018c).

Jalostukseen lukeutuvat teollisuus, sähkö- kaasu- ja vesihuolto sekä rakentaminen (mt.).

Osa-aikatyötä tekeväksi luokitellaan palkansaaja tai yrittäjä, joka ilmoittaa tekevänsä päätyöpaikassaan osa-aikatyötä. Määritelmä ei perustu tuntirajoihin, vaan vastaajan omaan käsitykseen työn osa-aikaisuudesta (Tilastokeskus 2018a).

Osatyökykyinen ei ole yksiselitteinen määritelmä. Henkilö on osatyökykyinen, kun hänellä on käytössä osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisyys voi liittyä työskentelyyn yleensä tai johonkin tiettyyn työtehtävään. Määrittelyyn otetaan mukaan yksilö, ympäristö ja työ. Yksilön terveyden ja toimintakyvyn lisäksi työ-

kykyyn vaikuttavat mm. ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky, hallinnantunne, työhyvinvointi ja työllistymiskyky. Työelämän tekijöistä työkykyyn vaikuttavat työyhteisö, työn hallinta, kiire, kehittymismahdollisuudet työssä ja johtaminen. Yhteiskunnalliset järjestelmät ja erilaiset työ-, koulutus- eläke- ja sosiaalipoliittiset ratkaisut luovat edellytyksiä työkyvylle. Osatyökykyiseksi mielletään myös henkilö, jolla on vamman tai sairauden vuoksi haasteita työmarkkinoilla. (Terävä & Vuorento 2014, 9-10). Kuurot lasketaan vääristyneesti vamma-ajattelu edellä yleisesti osatyökykyisiksi, vaikka kuuro työntekijä on aivan yhtä tehokas työssään kuin kuuleva verrokkinsa. Tämä virheellinen ajattelu vaikuttaa kuitenkin työnantajan suhtautumiseen kuuroon työnhakijaan.

Palvelut pitävät sisällään muun muassa tukku- ja vähittäiskaupan, ajoneuvojen korjauksen, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, kuljetuksen, varastoinnin ja tietoliikenteen, rahoitustoiminnan, kiinteistö- vuokraus- ja tutkimuspalvelut, julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen, koulutuksen sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut (Tilastokeskus 2018c).

Pitkäaikaistyötön tarkoittaa henkilöä, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä vähintään 12 kuukautta (Tilastokeskus 2018a).

Työllisyysaste on työllisten prosenttiosuus saman ikäisestä väestöstä. Koko väestön työllisyysaste lasketaan 15–64-vuotiaiden työllisten prosenttiosuutena saman ikäisestä väestöstä (mt.).

Työmarkkinat tarkoittavat työtä, jota ei ole tuettu yhteiskunnan tarjoamin erinäisin tukitoimin, esimerkiksi palkkatuella tai muilla tukitoimilla (Honkanen & Lappalainen, 2017).

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus saman ikäisestä työvoimasta eli työllisistä ja työttömistä. Koko väestön työttömyysaste lasketaan 15–74-vuotiaiden työttömien prosenttiosuutena saman ikäisestä työvoimasta (Tilastokeskus 2018a).

Työtön tarkoittaa henkilöä, joka ei ollut palkkatyössä tai tehnyt työtä yrittäjänä viimeisen neljän viikon aikana, tai on aktiivisesti etsinyt työtä viimeisen neljän viikon aikana, ja voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Myös henkilö, joka on työtä vaille ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa, luetaan työttömäksi, jos hän voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Työttömäksi luetaan myös työpaikastaan toistaiseksi lomautettu, joka täyttää edellä mainitut kriteerit (mt.).

3.2 Työmarkkinarakenteiden muutokset

Suomessakin on siirrytty teollisuusyhteiskunnasta palvelu- ja tietoyhteiskuntaan, josta olemme edelleen siirtymässä yhteiskuntaan, jossa tietotekniikka on läsnä kaikkialla (Haaranen & Svärd 2014, 22). Massatuotanto ohjaa vahvasti yritysten toimintatapoja. Ikääntyvä väestö luo työvoimapulaa, ja ajaa yritykset kehittämään tuotantoaan tehokkaammiksi. Uudenlaista teknologiaan otetaan jatkuvasti käyttöön, ja näin ollen tieto vanhenee nopeasti ja vaatii päivittämistä. Palvelujen tuotannon ja verkostoitumisen merkitys kasvaa. Nämä kaikki asettavat uudenlaisia tieto- ja taitovaatimuksia työntekijöille (Haaranen & Svärd 2014, 20-21). Palveluala kulkee kasvutrendillä. Alkutuotannossa, jalostuksessa ja palveluissa työvoimaosuudet painottuivat 50-luvulla alkutuotantoon, jonka jälkeen alkutuotanto lähti rajuun laskuun. Jalostus puolestaan jatkoi kasvuaan vielä 70-luvulle saakka. Palvelujen osuus lähti nousuun 60-luvulla. 2010-luvulla alkutuotannon osuus oli alle 10%, jalostuksen yli 20% ja palveluiden osuus ylitti 70%. On arvioitu, että vuoteen 2025 mennessä kaikista Suomen työläisistä lähes 74% työskentelee palveluiden parissa, hieman vajaa 23% jalostuksen ja alle 4% alkutuotannon toimialoilla (Haaranen & Svärd 2014, 21).

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (2015) mukaan palvelualan toimialoista työllisten määrän arvioidaan kasvavan eniten sosiaali- ja terveystalouden toimialoilla, jotka ovat tälläkin hetkellä kaikkien alojen kesken suurin työllistäjä. Sosiaali- ja terveystalouden voimakas kasvu on seurausta väestön ikääntymisestä ja sen mukana tulevista vanhuudenvaivoista, mutta myös 1990-luvun laman jälkeen kasvanut sosiaalipalveluiden tarve on nostanut toimialan palveluiden kysyntää. Lisäksi palvelu-alojen piirissä runsasta kasvua arvioidaan tapahtuvan hallinto- ja tukipalvelutoiminnan toimialoilla erityisesti vuokraustoiminnan sekä turvallisuus- ja vartiointipalveluissa. Tuottavuuden voimakas kasvu on lisännyt informaatio- ja viestintäpalveluiden tarvetta. Tietojenkäsittely sekä esimerkiksi audiovisuaalisen toiminnan toimiala ovat kasvaneet. Myös rahoitus- ja vakuutus toiminta on finanssikriisistä huolimatta kasvanut. Näille tulee kysyntää kotitalouksien ja muiden toimijoiden puolelta ja lisäksi investointien kasvun arvioidaan kiihtyvän. Kaupan alalla työläisten määrää supistetaan, mutta ala on siitä huolimatta jatkossakin yksi suurimmista työllistäjistä Suomessa. Työläisten vähentyminen johtuu osaltaan verkkokauppojen yleistymisestä. Matkailualan ja sen alle

lukeutuvat majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialojen arvioidaan kasvavan maltillisesti. Matkailun myötä myös paikallisten ravintolapalveluiden kysyntä kasvaa. Jalostuksen toimialoilla kasvu on hidasta, tai työvoiman tarve vähenee. Kuitenkin rakennus- alalla tapahtuu runsasta kasvua. Tämä johtuu siitä, että tulevaisuudessa kysyntää syntyy erityisesti korjausrakentamiselle, sillä Suomen rakennukset tulevat siihen ikään, että niitä on peruskorjattava. Samoin kaivostoiminnan nousulle on lupaavat edellytykset, sillä Suomessa on viime vuosikymmenen aikana käynnistetty toistakymmentä kaivos- hanketta, joista useat ovat johtaneet onnistuneesti tuotannon käynnistymiseen. Sähkö- ja elektroniikkateollisuuden kasvu on vähäistä, mutta se selittyy sillä, että työ- läiset siirtyvät teknisesti informaatio- ja viestintäpalveluiden toimialoille, vaikka jatka- vatkin samoissa työtehtävissä. Kaikilla alkutuotannon toimialoilla työllisten määrä vä- henee hieman.

Suurimpia vaikuttimia yhteiskunnassamme ovat globalisaatio, verkostoituminen, väestön ikääntyminen sekä teknologian kehitys ja tämän myötä digitalisoituminen. Glo- balisaation myötä maailma on nykyään niin sanotusti pienempi. Voimme olla yhtey- dessä minne tahansa maailmankolkkaan, ja tieto ja osaaminen siirtyvät sinne, missä toiminta on edullisinta. Aiemmin Suomessa toimineet yritykset, kuten Nokia, ovat siir- täneet tuotantonsa niin kutsuttuihin halpamaihin, kuten Intiaan, sillä tuotannon kustan- nukset siellä huomattavasti edullisemmat kuin Suomessa. Ennustetaan, että 2030-lu- vulla, joka neljäs suomalainen on yli 65-vuotias, ja tämä vaikuttaa väistämättä yhteis- kuntaamme sekä työmarkkinoihin. Ikääntyminen johtaa työvoiman supistumiseen ja pakottaa Suomen tuottavuutta ja tehokkuutta parantaviin ratkaisuihin. Yrityksille tuot- tavuuden tehostaminen tarjoaa bisnesmahdollisuuksia, mutta työntekijälle tämä luo paineita ja asettaa osaamisvaatimuksia, joista pitkäaikaistyötön on jäänyt jo pahasti jälkeen. (Haaranen & Svärd 2014, 20). Työmarkkinat ovat myös polarisoituneet, ja keskipalkkainen työ on vähentynyt. Rutiininomaista työtä on yhä vähemmän tarjolla, koska tällaiset tehtävät voidaan ohjelmoida koneen tehtäväksi. Esimeriksi teollisuuden prosessityöntekijät, teollisuustuotteiden kokoonpanoja ja valmistajat ovat vähenevien ammattien joukossa. Palvelualalla taas asiakaspalvelun ja toimistotyöntekijöiden määrä vähenee (mt., 24).

Muuttuvassa työelämässä ei enää riitä, että on hankkinut joskus yhden tutkinnon tai ammatillisen osaamisen. Kehittyminen ja oppiminen työssä pidentävät

työuria. Olemalla valmis laajentamaan työnkuvaansa turvaa oman asemansa yrityksessä, sillä laajan tietotaidon omaava työntekijä on yritykselle tuottava. Tulevaisuudessa tarvitaan vahvaa ammatillista osaamista, mutta myös entistä enemmän kehittämiseen, tutkimukseen ja verkostojen rakentamiseen painottuvaa monipuolista osaamista. Elinikäinen oppiminen korostuu, koska yhteiskunta on jatkuvassa murroksessa ja muutoksessa. Yhä useammilla aloilla töitä tehdään projekteissa. Tämä tarkoittaa vaihtuvia kokoonpanoja, moniammatillista yhteistyötä, ongelmanratkaisua ja innovatiivisuutta. (mt., 25). Projektinomaisen työ tarkoittaa moniammatillisen työyhteisön lisäksi myös työtehtävien vaihtelevuutta, joten työntekijän on oltava jatkuvasti valmis tarttumaan uusiin haasteisiin harjoiteltava työskentelemään tilanteiden vaatimilla tavoilla, ennalta tuntemattomissakin tehtävissä. Haaranen ja Svärd (2014, 26) listaavat pitkän listan tulevaisuuden työmarkkinoiden osaamisvaatimuksia työntekijöille. Näitä ovat ammatillisen perusosaamisen lisäksi muun muassa tietotekninen osaaminen, projekti-, verkosto- ja huippuosaaminen, asiantuntijuus, markkinointitaidot ja liiketoiminnan hallinta, kansainvälisyys, vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen sekä asiakaslähtöisyys. Lisäksi korostetaan oppimisen ja tiedonhaun taitoja, ongelmanratkaisu- ja kielitaitoa, muutosvalmiutta, luovuutta, innovatiivisuutta ja yrittäjämäistä ajattelua sekä itseohjautuvuutta. Yksilösuoriutuja ei enää pärjää tulevaisuuden työmarkkinoilla. Nykyajan työmarkkinoilla työntekijältä vaaditaan siis valtavasti. Työllistyäkseen ja menestyäkseen on osattava ratsastaa tämän päivän työmarkkinoiden trendien mukana ja opiskeltava matkan varrella jatkuvasti uutta. Mikseivät kaikki sitten vain hyppää ratsun selkään ja lähde laukalle, kohti nousevan uransa auringonnousua?

3.3 Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Tarkastelen opinnäytteessäni syitä pitkäaikaistyöttömyydelle, joka on Kuurojen Palvelusäätiön työvalmennuksen asiakkaiden vallitseva työelämän tilanne. Pitkäaikaista työttömyyttä aiheuttaa monen tekijän yhteisvaikutus. Työttömyys on ensiksikin vahvasti kytköksissä yleiseen kansantalouteen. Bruttokansantulon noustessa työttömyysaste laskee. Vastaavasti taloudellinen taantuma laskee yritysten tuotteiden kysyntää, mikä ajaa yritykset henkilöstön vähennyksiin (Parpo 2007, 13). 1990-luvun puolivälin jälkeen pitkäaikaistyöttömyys on ollut erityisesti ikääntyneen työvoiman ongelma, ja työmarkkinat ovat suosineet nuorempia ikäryhmiä (mt., 13; Tilastokeskus 2017). On

puhuttu ikäyrjinnästäkin (mt., 52), mutta viimeisen 20 vuoden aikana tilanne on muuttunut. 55-64 -vuotiaiden työllisyysaste on noussut runsaasti laskien työttömyysasteen 7,8%:iin, kun taas 15-24 -vuotiaiden työttömyysaste on tällä hetkellä 20,1% (Tilastokeskus 2018b; Tilastokeskus 2017). Tästä voidaan päätellä, ettei korkea ikä ole enää yhtä suuri pitkäaikaistyöttömyyden aiheuttaja kuin aiemmin.

Tilastokeskuksen luku nuorten työttömyydestä antaa alkuun mielikuvan, että nuorten työttömyys on vakava kriisin paikka. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus (2013) ottaa kuitenkin huomioon, että nuori saattaa olla päätoiminen opiskelija. Työvoimatutkimuksissa tätä ei huomioida, vaan myös opiskelijat luetaan työttömiksi, jos he kaipaavat töitä opintojensa ohelle, mutteivat ole sitä saaneet. Varsinkin kesätyötä ilman jääneet nuoret nostavat työvoimatutkimuksen kyseisen ikäryhmän työttömyyslukuja. Ei-opiskelevien, alle 20-vuotiaiden työttömyysprosentti onkin alle 2 prosenttia ja 20-24 -vuotiaiden 6 prosenttia (VATT 2013, 1-2). Lisäksi nuorten kohdalla on usein kysymys vain lyhyistä työttömyysjaksoista esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden välissä tai heidän palatessa kesän jälkeen kouluun (2). Talouden heikkenemisen myötä monet määräaikaiset työsuhteet päättyvät, ja yritysten rekrytointikiellot iskevät nimenomaan nuoriin, jotka vasta hakevat paikkaansa työmarkkinoilla (2). Nuorten työttömyys on näistä tilanteen vakavuutta lieventävistä huomioista huolimatta ongelma. Työttömäksi jäävä nuori ei saa yritysten odottamaa työkokemusta eikä voi verkostoitua. Työttömyysajalla myös ammattitaito ruostuu ja jää jälkeen. Lisäksi työnantaja saattaa mieltää työttömänä olleen työnhakijan huonosti tuottavana, eikä ole halukas tarjoamaan tälle työtä (6). Riskit aikuisiän pitkäaikaisellekin työttömyydelle ovat siis läsnä.

Työelämässä tapahtuu muutoksia ja kehitys porskuttaa eteen päin. Globalisoituminen mahdollistaa yhteistyön koko maailman kanssa, mikä luo mahdollisuuden esimerkiksi siirtää tuotannon sinne, missä se on edullisempaa. Tämä vähentää työpaikkojen määrää kotimaassa. Aiemmin esiin nostamani tehtaiden automaation lisääntyminen vähentää rutiininomaisen työn tarvetta, mikä luo paineita kouluttamattomalle, vaikeassa työmarkkina-asemassa olevalle työntekijälle. Tänä päivänä pultteja ruuvaava työntekijä on yritykselle kallis ja huonosti tuottava. Sen sijaan töihin halutaan ammattitaitoisia moniosaajia ja erikoisasiantuntijoita. Tieto- ja viestintäteknologiassa

on nähtävillä kolme voimakasta megatrendiä: internetin nopea kasvu, tiedon digitalisoituminen ja aina läsnäolevan kommunikaation lisääntyminen. Tietotekniikka on yhä enemmän läsnä arjessa (Haaranen & Svärd 2014, 22), ja myös työelämässä odotetaan yhä enemmän tietotekniikan hallintaa. Nämä trendit luovat haasteita henkilölle, jolle tietokoneen käytön perusteetkin tuottavat ongelmia.

Talouden taantuma ja työmarkkinoiden muutokset vaikuttavat osatyökykyisiin muuta väestöä enemmän. Erityisesti sairauslomalta palaavien, alentuneen työkyvyn omaavien henkilöiden työllistyminen on haastavampaa. Työsuhteessakin ollessaan osatyökykyisen (tai sellaiseksi mielletyn) työntekijän palkkataso on keskimääräistä alhaisempi. Lisäksi he ovat muihin palkansaajiin verrattuna useammin matalapalkkatoissa ja ura- sekä ansiokehitys on hitaampaa (Terävä & Vuorento 2014, 10). Alentuneen työkyvyn vaikeusaste ja sen taustalla olevat syyt sekä henkilön motivaatio palata työelämään ja osallistua työllistymistä tukeviin palveluihin vaikuttavat henkilön työllistymiseen. Samoin koulutustaso, työkokemus, sukupuoli, ikä ja etninen tausta vaikuttavat työmarkkinoilla pärjäämiseen. Työnteon positiivisista vaikutuksista on selvää näyttöä. Työnsä menettäneellä henkilöllä on suurempi riski syrjäytyä. Työttömyyden pitkittyminen on yhteydessä työnhakijoiden heikentyneeseen terveyteen ja toimintakykyyn, sekä alentuneeseen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, mikä vuorostaan laskee työkykyä. Työllistyminen on vastavuoroisesti yhteydessä mielenterveyden kohenemiseen, kun elämänlaatu ja sisältö paranevat työssä. Työn merkitys ei siis rajoitu vain siitä saatavaan palkkaan ja toimeentuloon, vaan työ strukturoi arkea ja mahdollistaa ihmissuhteiden luomisen kodin ulkopuolelle. Lisäksi henkilö kokee tarkoituksellisuutta ja rakentaa identiteettiään työn kautta (Terävä & Vuorento 2014, 11 & Viitasaari 2013, 35).

Työnteko on siis monelle motivoivaa jo itsessään. Työ rytmittää arkea ja mukavat työkaverit sekä miellyttävä, vakaa työ ovat Suomessa arvossa pidettyjä asioita. Palkka on kyselyjen mukaan vasta neljänneksi tärkein tekijä työssä (Parpo 2007, 18). Kuitenkin, työtön henkilö voi pudota työttömyysloukkuun, jos toimeentuloturvan suuruus on samaa luokkaa, tai suurempi kuin mahdollisesta työstä saatava tulo. Ansiotulojen eli kynnyspalkan tulisi olla toimeentuloturva korkeampi, jotta työtön motivoituisi työllistymään. Vastaavasti tuloloukusta puhutaan silloin, kun ansiotulojen noustessa niiden verotus sekä tulojen mukaan maksettavat maksut nousevat, mutta toimeentuloturva

pienenee. Pienet ansiotulon lisäykset eivät nosta käteen jäävää osuutta juurikaan, ja tämä vähentää henkilön motivaatiota tehdä esimerkiksi keikkatyötä. Kuitenkin, haastattelujen mukaan moni työtön teki keuhkoista tienesteistä huolimatta mieluummin osa-aikaista työtä, sillä he toivoivat sen poikivan myöhemmin parempipalkkaista, pysyvää työtä (Parpo 2007, 18, 72). Tilastokeskuksen (2017) mukaan vuonna 2016 koko-aikatyön puute on yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen. Joka kolmas vastaaja ilmoitti näin. Toki, esimerkiksi opiskelijalle osa-aikatyö on toivottuakin, mutta osa-aikaisuutta voidaan kuitenkin pitää alityöllisyyden yhtenä muotona silloin, kun palkansaaja ei ole halusta ja yrityksistä huolimatta onnistunut saamaan koko-aikaista työtä. Vuonna 2016 vastentahtoisesti osa-aikaista työtä tekeviä palkansaajia oli 106 000 henkeä.

Alhaista koulutusta pidetään yhtenä merkittävimpana työllistymistä heikentävänä tekijänä. Ennen saattoi toimia esimerkiksi lastenhoitajana ilman koulutustakin, mutta nykyään siihen vaaditaan esimerkiksi lähihoitajan ammattitutkinto (TE-palvelut). Mitä pidempään työttömyysvaihe on kestänyt, mahdollinen aiempi koulutustausta on voinut jo vanhentua. Lisäksi henkilön ollessa työttömänä, työvoiman kysyntä alalla, jolle henkilö on kouluttautunut, on voinut laskea. Näin on käynyt esimerkiksi suorittavan teollisuustyön saralla (Parpo 2007, 53). Lisäkoulutuksella ja korkeakoulututkinnolla on positiivinen vaikutus työllistymiseen, mutta varmaa takuuta nekään eivät anna, sillä myös alavalinnalla on suuri merkitys. Jos alalla on työvoiman ylitarjontaa, on työllistyminen vaikeampaa. Yleissivistävän tai humanitäärisen koulutuksen saaneet ovat muita useammin työttöminä, kun taas sosiaali- ja terveystieteellisen koulutuksen hankkineet löytävät keskimääräistä helpommin töitä (Parpo 2007, 19). Korkeakoulutus ei myöskään enää takaa entiseen tapaan vakaata työtä, vaan korkeakoulutetut työskentelevät nykyään usein projektinomaisesti, määräaikaissuhteissa tai freelancereina (Lempiäinen & Silvasti 2014, 9). Eikä työttömien koulutustasoa voi suoraan alhaiseksi nimittää. Puolilla työttömistä on ammatillinen tutkinto, ja 16%:lla sitä korkeampi. 28% työttömistä on käynyt pelkän peruskoulun (Lempiäinen & Silvasti 2014, 40).

4 KUUROJEN TYÖLLISYYS

Kuurojen työllisyys laski rajusti 1990-luvun laman aikana, eikä ole sen jälkeen noussut entiselle tasolle. Käsittelen seuraavassa kappaleessa kuurojen heikentyneen työtilanteen syitä sekä aiempia että tämän hetkisiä toimia sen parantamiseksi.

4.1 Kuurojen työllisyyden romahdus

1990-luvun lama pudotti kuurojen työttömyysasteen vuoden 1991 7,9%:sta vuoden 1993 32%:iin, eikä se ole sieltä kivunnut kuin noin 24%:iin siinä, missä muun väestön työttömyysaste on tällä hetkellä 8,8% (Tilastokeskus 2017). Miksi tällainen romahdus tapahtui ja miksei se ei ole korjaantunut?

Teollisuusala on suhdanneherkkää, ja vuoden 1994 Kuurojen työllisyys Pohjoismaissa -seminaarin raportin (Pokkinen 1994) mukaan 60% kuuroista oli tuolloin työllistynyt teollisen työn aloille, erityisesti rakennusalalle. Työttömäksi joutuneet kuurot joutuivat kilpailemaan työpaikoista saman alan kuulevien kanssa. Kuuro työntekijä jää altavastajaksi, jos työnantaja mieltää hänet rajoittuneeksi kuulevan työnhakijan rinnalla. Teollisuusalan ammattien lisäksi palvelualan avustavat ammatit kuten siivoja ja keittiöapulainen olivat kuurojen yhteisössä yliedustettuina verrattuna muuhun väestöön (Hanhikoski ym. 1999, 12). Näiltä aiemmin kuuroja hyvin työllistäneiltä aloilta on vähennetty rajusti työpaikkoja. Metall- ja tekstiiliala, joille kuuroja oltiin perinteisesti koulutettu, nähtiin vielä 1994 elpyvinä aloina (Pokkinen 1994, 52). Tänä päivänä tekstiiliala ei välttämättä ole potentiaalinen työllistäjä. Alan rakennemurros on ollut yksi Suomen taloushistorian rajuimmista. Kun vielä 1980-luvun alussa alalla työskenteli noin 80 000 henkilöä, vuonna 2012 määrä oli enää 12 000. Tämä johtunee osittain siitä, että tuotanto siirtyy ulkomaille, missä se on halvempaa. Toisaalta Suomessa on yhä menestyviä tekstiili- ja vaateyrityksiä. Tekstiilialan tulevaisuuden trendi näyttää siltä, että ala ei juurikaan kasva, ja jäljelle jäävä tuotanto tehostuu (VATT 2015, 40-41). Metallien jalostus ja erityisesti metallituotteiden valmistus näyttää kuitenkin yhä tänäkin päivänä valoisalta alavalinnalta muihin jalostuksen toimialoihin verrattuna, sillä alan kehitys on ollut suotuisaa 1990-luvun lamasta toivuttuaan. Viennin arvioidaan kasvavan voimakkaasti, ja kotimaassa välituotekäytön merkitys pysyy suurena. Työvoimaa tarvitaan metallituotteiden valmistukseen, ja työllisten määrän kasvu hyödyttää

valmistuksen yrityksiä lisäten niiden tuotantopotentiaalia (VATT 2015, 55-56). Jo vuoden 1994 kuurojen työllisyyskatsauksessa (Pokkinen 1994, 55) on huomioitu fyysisen työn tarpeen väheneminen. Myös tuolloin oli kuitenkin ennustettu, että korjausrakentamiselle tulee kysyntää, kuten arvioidaan edelleen, sillä kotimaiset rakennukset saavuttavat peruskorjauksiensa (Pokkinen 1994, 55; VATT 2015, 76). Mikseivät sitten elpyvätkään alat enää työllistä?

Haaranen ja Svärd (2014) mainitsivat, että kielitaito tulee tulevaisuudessa olemaan yksi työntekijältä odotettu ominaisuus. Tämä on huomioitu jo vuoden 1994 selvityksessä (Pokkinen 1994, 57). Selvityksessä on nostettu esille, ettei kuurojen kielitaito riitä työelämän vaatimuksiin. Koulutukseen tarvitaan lisää ympäristön kielen opetusta sekä viittomakielen opetusta, sillä vahva äidinkielen taito antaa pohjan vieraiden kielten oppimiselle. Korostettiin riittävän peruskoulutuksen ja muiden yhteiskunnassa tarvittavien taitojen oppimisen välttämättömyyttä (57). Kuurojen liiton työllisyysprojektin loppuraportissa (Hanhikoski ym. 1999, 13) kritisoidaan peruskouluopetuksen kielellistä tasoa sekä siitä johtuvaa sisällöllisen tason puutteita. Kun opetusta ei saa äidinkielellään, on opetuksen seuraaminen ja oppiminen erittäin työlästä. Myös se, että kouluympäristö ei ole viittomakielinen, hidastaa niin oman äidinkielen kehittymistä kuin koulussa opiskeltavien asiakokonaisuuksien sisäistämistä. Asianmukaisen tasoisesta perusopetuksesta paitsi jäänyt nuori omaa heikommat jatko-opiskeluvalmiuden sekä uravalintakypsyyden kuin saman ikäinen kuuleva nuori (Hanhikoski ym. 1999 12-13). Aikuistuttuaan henkilön on todella haastavaa pärjätä työmarkkinoilla, kun hän on jo muutenkin altavastaaajana kilpailijoidensa kanssa.

Vuoden 1994 katsauksessa (Pokkinen 1994) nostettiin esille, että vaikka monilla kuuroilla olikin ammatillinen tutkinto, tarvittava lisäkoulutus esimerkiksi teollisuuden aloilla uupui. Ammatillisen- jatko-, täydennys- ja uudelleenopetuksen ja ammatillisen suuntautumisen ohjauksen tarpeellisuudesta keskusteltiin jo tuolloin. Börje Hanhikoski (Yle-uutinen 2016) vahvistaa edellä mainitun, ja kannustaa uudelleenopittautumaan, sillä monen ammattitaito on tähän päivään tullessa jo vanhentunut tai muuttunut jopa tarpeettomaksi. Kuten Haaranen ja Svärd (2014) ovat kirjoittaneet, elinikäinen oppiminen on nykyajan työmarkkinoilla pärjäämisen edellytys. Ainakin vielä 2000-luvun alussa jatkuva uuden oppimisen periaate tuntui kuurojen yhteisössä vieraalta (Hanhikoski ym. 1999, 19). Ilmeisesti vallitsee yhä tilanne, ettei nähdä elinikäisen oppimisen

merkityksellisyyttä elämässä. 2000-luvun taitteessa negatiivinen tai välinpitämätön suhtautuminen opiskeluun selittyy osittain sillä, että kouluttautumaan lähteminen oli vielä tuolloin usein ongelmallista, sillä tarjolla ei ollut viittomakielistä opetusta ja tulkkejakin niukasti. Yhtenä esteenä tulkkauksen järjestymiseksi oli tuolloin myös se, ettei opiskelutulkkaus ollut välttämättä tulkille tuottoisaa (Hanhikoski ym. 1999, 12,54). Lisäksi niitä nuoria kuuroja, jotka eivät saaneet opetusta äidinkielellään, painoi kouluväsymys (14). On vaikea ryhtyä noudattamaan nousevaa trendiä, kun sen toteuttaminen käytännössä on hankalaa ja uuvuttavaa. He, jotka 2000-luvun taitteessa jättivät syystä tai toisesta menemättä kouluun, ovat jääneet entisestään jälkeen. Tulkkauspalvelu on parantunut näistä ajoista paljon (Hiltunen 2016, 14), mutta kouluttautumaan lähtö koetaan yhä vaivalloiseksi (Hanhikoski 2011; YLE-uutiset 2016). Opiskelu voi olla taloudellisesti mahdotonta tai se voi tuntua liian kuormittavalta rutistukselta, etenkin jos ei tunnista opiskelun hyötyjä. Henkilölle, jolle suomen kieli on jo haaste itsessään, suomenkielisen oppimateriaalin lukeminen oppilaitoksessa tuottaa erityistä tuskaa. Hidas lukija joutuu käyttämään moninkertaisesti aikaa ja energiaa materiaalin sisäistämiseen sekä tehtävien tekemiseen kuin he, jotka lukevat sujuvasti. Työskentely on entistä stressaavampaa, kun opiskelija kokee painetta palautuspäivistä tai tenteissä annetuista aikarajoista. Opiskelun työläisyys rasittaa ja laskee motivaatiota. Tästä seuraa herkästi suoriutumisen heikkenemistä ja yleisen taitotason jääminen matalaksi (Kairaluoma ym. 2008, 46).

Kuurojen Palvelusäätiön työvalmennuksen asiakkaiden työllistymisen esteenä lieneekin esimerkiksi iän sijaan enemminkin koulutuksen puute tai tietotaidon vanheneminen. Maahanmuuttajat vaikuttavat kuurojen työllisyystilastoihin, ja osa Kuurojen Palvelusäätiön asiakkaista onkin suomea huonosti lukevia, kuuroja maahanmuuttajia (Maja 2017). Työttömyys on maahanmuuttajakuurojen yleinen ongelma etenkin, jos henkilö on tullut Suomeen muista kuin työvoimapolitiittisista syistä (Pynnönen 2010, 32). Heikko suomen kielen taito jumiuttaa kouluttautumisen, sillä toisen asteen oppilaitosten oppikirjat ovat pääosin suomeksi. Sitä korkeamman tason koulutuksissa myös usein englanniksi. Mutta ei kaikilla ole erityisiä haasteita suomen kielen kanssa. Mistä muusta kiikastaa?

Kuulevien työnantajien ja yleensäkin kuulevien yhteisön asenteet tuntuvat jarruttavat kuurojen työllistymistä. Asenteista syntyviä epätasa-arvoisia tilanteita on esitelty

muun muassa vuoden 1999 työllisyysprojektin loppuraportissa (Hanhikoski ym. 1999, 14). Tehtyjen haastattelujen mukaan 45% työttömistä kuuroista ilmoitti kuuroutensa olevan yksi suurimpia esteitä työpaikan saamiseksi tai työelämässä mukana pysymiselle. Tätä perustellaan sillä, ettei työnantajilla ole riittävästi tietoa kuuroista taikka tulkkipalvelun käyttömahdollisuuksista. Yhteisen kommunikaatiokanavan merkitys realisoituu, kun työnantaja pelkää, ettei osaa keskustella kuuron kanssa, ja jättää tämän siksi palkkaamatta (14). Samainen ongelma näyttää vaivaavan yhä. Kuulevien tietämättömyys synnyttää ennakoasenteita ja pelkoja. Ei kenties tiedetä, kuinka kuuron työntekijän kanssa toimitaan, ja asia koetaan hankalaksi. Kuuro saatetaan kokea turvallisuusriskinä, ja henkilö jätetään siihen vedoten palkkaamatta (Thurén 2018a, 2018b). Heli Mikkolan tekemä haastattelu (Mikkola 2011) osoittaa, kuinka kuurot saavat yhä jatkuvasti osakseen alentavaa ”Kuuro ei voi” -tyyppistä kommentointia. Tällaista kommentointia tapahtuu niin omaisten, kuin viranomaisten, TE-toimistojen, Kelan virkailijoiden kuin koulutusalojen ammattilaistenkin toimesta. Haastateltaville on esimerkiksi sanottu, ettei kuuro voi opiskella lähi- taikka sairaanhoitajaksi. On sanottu, ettei kuuro ei voi opiskella keittiöalaa tai kieliä, eikä psykologiksi, tai korkeakoulussa. Kuuro ei joidenkin mielestä voi työskennellä asiakaspalvelutyössä eikä puuseppänä tai käyttää koneita. Eikä sen puoleen toimia esimiestehtävissä tai muissakaan ”paremmissa” tehtävissä. Tällainen aliarvioiminen laskee itsetuntoa ja motivaatiota yrittää, ja kokemukset heijastuivat voimakkaasti Kuurojen Palvelusäätiön työvalmennuksessakin. Esitteen työvalmennuksen aikana tekemääni havainnointiani tarkemmin kappaleessa 4.3. Mikkolan haastatteluun vastanneista 98 henkilöstä noin puolen ilmoitti kuulon puutteen olleen este työpaikan saamiseksi. Vastanneista suurimmalla osalla oli ammatillinen koulutus, toiseksi eniten oli peruskoulun käyneitä. Loput olivat suorittaneet ylioppilastutkinnon ja korkeakoulun (Mikkola 2011). Ainut haastatteluissa mainittu kommentti (Mikkola 2011), joka pitää paikkansa, on, että kuuro ei voi ajaa kuorma-autoa. Tämä siksi, että C-kortin ajokorttiluvan saamiseksi henkilön on kuultava normaalia puheääntä vähintään 4 metrin päähän (Ajokorttilaki 18§).

Sosiaaliset suhteet ovat kaksiteräinen miekka työllistymistä ajatellen. Ne voivat olla joko työllistymistä edesauttava voimavara tai päinvastoin henkilöä passivoiva jarru. Jos henkilöllä on kontakteja työmarkkinoilla, nämä henkilöt voivat mahdollisesti parantaa henkilön työmarkkina-asemaa (Parpo 2007, 19, 55). Myös kannustava lähipiiri motivoi työnhakuun. Jos taas oma sosiaalinen verkosto ei ole niin työorientoitunut

eikä motivoi hakemaan työtä tai opiskelupaikkaa, vaikutus voi olla passivoiva. Kuurot saavat usein karhunpalveluksia. Perheenjäsenet hoitavat arjen asioinnin kuuron puolesta, eikä henkilöä kannusteta työnhakuun (Maja 2017). Myös työllistymiseen liittyvä selvittely siirtyy herkästi kuulevalle työntekijälle (Eskolin jne. 1999, 28). Kun työnhakuprosessista on tullut vieras, kaukainen käsite, on haastavaa ryhtyä siihen urakkaan. Asiaa ollaan kuitenkin vuosikymmenten saatossa pyritty aktiivisesti korjaamaan tukevilla heikkoon työmarkkina-asemaan ajautuneiden kuurojen työllistymistä.

4.2 Aiempia toimia kuurojen työllisyyden parantamiseksi

Vuoden 1994 kartoituksen mukaan kuurojen työttömyysprosentti Suomessa oli yli 32% (Pokkinen 1994, 91). Tilanne kirvoitti tuolloin kunnianhimoisen, kolmivuotisen projektin, jonka tavoitteena oli kuurojen työllisyystilanteen nostaminen muun väestön tasolle (Pokkinen 1994, 91). Valmistelut aloitettiin vuonna 1994 ja toiminta alkoi vuonna 1996. Raha-automaattiyhdistykseltä vuonna 1995 saatu avustus avitti projektin käynnistymistä (Hanhikoski ym. 1999, 15). Muita rahoittajia olivat työvoimahallinto sekä Euroopan sosiaalirahasto (Blom 1999, 18). Projektin tärkein osa oli luoda työasiamiesverkosto, jonka työntekijät ovat kaikki viittomakielen taitoisia. Tätä varten järjestettiin kahdesti työasiamieskoulutus vuosina 1996 sekä 1997-1998, jossa ryhmä kuuroja koulutautui toimimaan työkseen nykypäivän työvalmentajaan verrattavassa roolissa. He ohjaisivat ja neuvoisivat työttömiä kuuroja työelämään ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä ja toimisivat yhteistyössä viranomaisten kanssa edistäen uusien työ- ja koulutusmahdollisuuksien syntymistä esimerkiksi täsmätyöllistämisen muodossa sekä luomalla kontakteja työnantajiin. Työttömien henkilöiden sosiaalista hyvinvointia lisäävän ja syrjäytymistä ehkäisevän omaehtoisen toiminnan kehittäminen kuului myös työasiamiehen tehtäviin (Hanhikoski ym. 1999, 24). Koulutus toteutettiin viittomakielellä, materiaali oli suomeksi. Puutteellinen suomen kielen taito rajoitti oppimateriaalin käyttöä sekä itsenäistä tiedonetsintää (Hanhikoski ym. 1999, 19). Erityisen tärkeä seikka oli, että jokainen kurssille osallistunut on itse ollut työttömänä, sillä vain samassa jamassa ollut henkilö voi ymmärtää asiakkaansa tilannetta (19). Vuoden 1998 lopussa kaikkiaan viidestätoista kurssilaisesta työasiamiehenä työskenteli yhdeksän henkeä (20). Vuonna 2000 tehdyn työllisyyskyselyn mukaan (Laurinkari & Poutanen 2001, 15) 15% 184 vastanneesta käytti työvoimatoimistossa asioidessaan pääasiassa työasiamiehen palveluja. Erityisesti nuoret kokivat hyötynensä työasiamiesten palveluista

esimerkiksi kartuttamalla tietoaan työelämästä. Toiset kokivat saaneensa kaipaamaansa tietoa koulutuksesta. Eniten kiinnostusta osoitettiin henkilökohtaista työnvälityspalvelua, työkokeilupaiikkaa sekä työharjoittelupaikkaa kohtaan. Yli 55-vuotiaista vastanneista puolet ei ollut kiinnostunut työasiamiesten palveluista. Kaikkiaan työasiamiesten tarjoama palvelu koettiin tarpeelliseksi. Erityisesti palveluita, jotka tähtäävät työelämään kiinnittymiseen, pidettiin luonnollisesti tärkeimpinä (22-24). Tätä nykyä työasiamiesten palvelut eivät enää ole käytössä, vaan Kuurojen Liitossa työskentelee tätä nykyä työllisyyskoordinaattoreita, jotka toimivat kuurojen työllisyyden edunvalvojina (Kuurojen Liitto 2018b; Kuurojen Liitto 2016).

Vuonna 1995 järjestettiin Kuurojen kansanopistossa työvoimapolitiittisena koulutuksena viittomakielinen, kehuja saanut yrittäjyyskoulutus (20), ja tämän aikana perustettiin Osuuskunta Kuurojen työosuuskunta Osku. Osuuskunnan tarkoitus oli siis tukea jäsentensä taloutta ja elinkeinoa vuokraamalla työvoimaa yrityksille, julkiselle sektorille ja yksityisille henkilöille sekä toteuttaa uusien palveluiden ja tuotteiden suunnittelua, tuottamista, alihankintaa, maahantuontia, maastavientiä, tukku- ja vähittäismyyntiä sekä koulutusta ja konsultointia. Osuuskunnan jäsenmäärä oli kasvanut perustamispäivän kymmenestä jäsenestä vuoden 1996 loppuun mennessä 112 jäseneseen (Blom 1999, 18) Vuoden 1998 lopussa kymmenestä kurssilaisesta yksi työllisti itsensä Oskun kautta, seitsemän sai töitä muuta kautta (Hanhikoski ym. 1999, 21). Osuuskunta Kuurojen työosuuskunta Osku ei ole ollut kaupparekisterissä enää vuoden 2012 jälkeen (Kauppalehti) Vuoden 1994 touko-elokuussa järjestettiin työttömille tai vakavan työttömyysuhan alaisille kuuroille viittomakielisille Muuttuvan työelämän kurssi. Kurssi valmensi osallistujia muuttuville työmarkkinoille tarjoten tietotaitoa työnhakuun ja esimerkiksi ATK-taitoja ja työelämässä tarvittavaa suomen kieltä. Kurssiin sisältyi myös työharjoittelu organisaatioissa ja yrityksissä. Kurssin kahdeksasta osallistujasta yksi sai työpaikan, ja vastaava kurssi järjestettiin sittemmin suoraan Vantaan ja Helsingin työvoimatoimistojen kautta (Pokkinen 1994, 124-127). Kuurojen kansanopisto järjesti työvoimapolitiittisena laajemman, 25 opintoviikon mittaisen Muuttuva työelämä -koulutuksen vuosina 1996-1997. Kurssi oli tarkoitettu alle 25-vuotiaille työttömille kuuroille. Sisältö keskittyi tietotaidon sijaan enemmän kurssilaisten omien resurssien löytämiseen sekä urasuunnitteluun (Hanhikoski ym. 1999, 21). Projektin aikana kuurojen työttömyysaste laski 3,4 prosenttiyksikköä; vuoden 1996 30,8%:sta vuoden 1998 27,4%:iin (Hanhikoski ym. 1999, 48). Tilanne on tällä hetkellä hieman parempi, joskaan

ei toivotulla tasolla. Kuurojen tämän hetken työttömyysaste on noin 24% (Hanhikoski 2011; Yle-uutiset 2016).

Kuurojen Palvelusäätiö sr aloitti toimintansa jo vuonna 1897 ja palveluita se on tarjonnut vuodesta 1911. Yksi monista palveluista, joita Palvelusäätiö nykyään tarjoaa, on vuonna 2016 alkaneen Poveri-hankkeen alle kuuluva työvalmennus, jonka työvälineeksi opinnäytetyöni produkti tulee menemään. Tätä ennen Palvelusäätiö on aktiivisesti pyrkinyt kehittämään asiakkaidensa työtoimintaa ja tukemaan työllistymistä. Esimerkiksi Jyväskylässä sijaitsevan palvelukeskus Metsolan nuorille asukkaille suunnattu Antinkoti-projekti pyrki 1990-luvun loppupuolella kehittämään asukkaidensa työtoimintaa. Vuosina 2000-2003 sekä heti perään 2004-2015 järjestettiin Hyvä työ 2000 -projekti sekä -hanke Keski-Suomen alueella. Projektin ja pidemmän hankkeet tarkoitus oli tukea kuuroja työ- ja opiskeluasioissa. Samaan aikaan vuosina 2004-2008 järjestettiin Aku-projekti kuurojen ja kuurosokeiden ammatillisen kuntoutuksen työmenetelmien kehittämiseksi. Hyvä työ 2000 -hankkeen aikana käynnistyi myös Poveri-projekti, joka toimi vuosina 2012-2015. Projektin perään käynnistyi siten yhä toiminnassa oleva Poveri-hanke vuonna 2016 (Kaarti 2019).

4.3 Kuurojen Palvelusäätiö sr:n työvalmennus

Nykyinen Kuurojen Palvelusäätiön tarjoama, maksuton työvalmennus alkoi siis Poveri-hankkeen myötä vuonna 2016. Valmennusta tarjotaan sekä yksilöllisesti, että ryhmille, ja se sisältää muun muassa opiskelu- ja työllistymissuunnitelmien tekoa, tukea näiden suunnitelmien toteuttamisessa, tukea työnhaussa, opiskelussa tai työssä, opastusta tietokoneen käytössä sekä tukea elämänhallintaan liittyvissä asioissa (Kuurojen Palvelusäätiö sr 2017). Työvalmennuksen tavoite on saada asiakas työelämään, mikä parantaa elämänlaatua ja ehkäisee syrjäytymistä. Esittelin kappaleessa 3.1 lyhyesti kuuroja aiemmin työllistäneiden ammattialojen rakennemuutoksia. Kysyin työvalmentaja Tiina Majalta, huomioiko hän alojen trendit, ja suosittelisiko hän asiakkaitaan hakeutumaan potentiaalisesti työllistävälle aloille. Asiakkaille ei voi suoraan suositella mitään tiettyä alaa, vaan sen sijaan heidät voi ohjeistaa selailemaan Foreammatti-verkkosivulle tai tutustumaan TE-toimiston ammattibarometriin, joista näkee eri ammattialojen kehityssuunnan.

Eräessä ryhmävalmennustapaamisessa, jota olin seuraamassa, oli teemana kesätyön hakeminen. Ryhmäläisiä oli kymmenen. Valmennuksessa tiedotettiin, milloin kannattaa alkaa hakea töitä, sekä painotettiin työsopimuksen allekirjoittamisen tärkeyttä sekä sen sisällön tarkistamista. Ryhmäläiset pohtivat pareittain, mikä ala heitä kiinnostaa, jonka jälkeen tutkittiin, mistä voi hakea kesätyöpaikkoja. Alaa miettiessä asiakkaille jaettiin Papunetistä tulostettuja kuvia tueksi. Niiden ongelmaksi muodostui se, ettei niitä ole suunniteltu työvalmennuksen käyttöön, jolloin kuvat eivät ole yksiselitteisiä tai käyttökelpoisia kuvaamaan esimerkiksi tehdastyötä. Asiakkaat kyselivät usein kuvien merkityksiä. Toisena haasteena oli suomen kielen taito. Osalla ryhmäläisistä oli puutteellisen kielitaidon vuoksi hankalaa etsiä netistä kiinnostavia työpaikkoja. Samaisesta syystä työvalmentaja ilmoitti olevansa käytettävissä, jos mahdollinen tuleva suomenkielinen työsopimus tuntuu vaikealta ymmärtää. Hän katsoisi sen asiakkaan kanssa yhdessä läpi. Ryhmässä nousi muutaman kerran esiin kysymyksiä ”Voinko hakea tätä työtä? Voiko kuuro tehdä tätä työtä?” Työvalmentaja kannusti aina ja kehotti rohkeasti hakemaan. Tällä, sekä useilla muilla kerroilla, joina kävin havainnoimassa työvalmennusta, realisoitui, kuinka vahvasti kuurolla henkilöllä voi jyskyttää takaraivossa ajatus, ettei kuuro voi.

Yksilövalmennuksessa asiakkaiden kanssa etsittiin esimerkiksi työpaikkoja ja lähetettiin niihin työhakemuksia, käytiin läpi alkavaa työharjoittelua tai palkkatuetta työtä, sekä selviteltiin puhelimitse asioita. Tiina Maja auttoi asiakkaita myös tulkkilausten teossa muun muassa ensimmäistä työpäivää varten. Yksilövalmennuksessa myös esimerkiksi kuitattiin TE-toimiston asettamat tehtävät tehdyiksi, jotka ovat työttömyystuen saamisen edellytys. Henkinen tuki ja asioiden selventäminen vaikutti olevan isossa osassa valmennusta. Maja esimerkiksi kertasi asiakkaan kanssa, mitä asiakas oli TE-toimistossa keskustellut ja sopinut. Työnhakuprosessin kulku tuntuu siis joidenkin mielestä hankalalta ja epäselvältä, ja tähän tarvitaan tukea. Työn alkaminen jännitti joitakin asiakkaita. Jännitettiin, kuinka osataan työssä. Maja rauhoitteli selittämällä, ettei uusi työntekijä kannata vastuuta ensimmäisinä päivinä, vaan on perehdyttäjien vastuulla kouluttaa uusi työntekijä tehtäviinsä. Maja kertoi menevänsä toisinaan ensimmäisenä päivänä mukaan työpaikalle. Se vähentää asiakkaan stressiä, ja samalla hän voi selventää käytännön asioita työnantajalle esimerkiksi tulkin käyttöön liittyen.

Työnantajilta saattaa joskus tulla tahattomasti ”hölmöjä” kysymyksiä koskien esimerkiksi kuuron työntekijän kyvykkyyttä. Työvalmentaja toimii näissä tilanteissa puhemiehenä, ja tilanteet saadaan hienovaraisesti hoidettua. (Maja, 2017). Myös yksilövalmennuksessa esiintyi epäluuloja työnantajan halukkuudesta palkata kuuro työntekijä. Eräs asiakas haki valmennustapaamisen aikana työtä, ja jätti tietoisesti ilmoittamatta olevansa kuuro.

5 TEHTÄVÄKIRJA

Kuurojen Palvelusäätiö sr oli siis tilannut visuaalisen työkirjan työvalmennuksen tueksi, ja vastasin tarpeeseen. Aluksi tuli selvittää, mitä työvalmennus pitää käytännössä sisältänsä, jotta hahmotan, millainen tehtäväkirjan sisältö tulisi olla. Tuotettuani materiaalia, testattiin, kuinka se toimii työvalmennuksen tukena. Tavoitteena oli tuottaa käyttökelpoinen tuote, joka on mielekäs selattava ja helposti ymmärrettävä. Oikein tehtynä se tukee työllistymistä, millä taas on yksilön elämänlaatua parantava vaikutus. Kuurojen Palvelusäätiön työntekijä Tiina Maja kertoi, että toki asiakkaat voidaan ohjata verkkosivuille, joilla on itseopiskelumateriaalia, ja vaikka tulkki olisi läsnä tekstejä lukiessa, osalle pelkkä tietokoneen käyttäminen on hankalaa. Jos asia tuntuu hankalalta, ihminen ei siihen mielellään ryhdy (Maja 2017). On tuloksetta antaavaa antaa helpommin lähestyttävä työkalu käyttöön. Siksi tilaajalla oli tarve käsissä pidettävälle materiaalille, johon tutustutaan ensin yhdessä työvalmennuksen tapaamisten aikana, ja sitten asiakas hyödyntää työkirjaa itse.

Sain vapaat kädet, ja suunnittelin tehtäväkirjan sisällön pitkälti omien kartoitus-tenni ja visioideni pohjalta, mutta kysyin aika ajoin tilaajan toiveista ja tarpeista erityisesti tehtävänantojen suhteen. Tehtäväkirjaan tuli kuvallisia ohjeita ja tehtäviä, joiden tarkoitus on aktivoida asiakasta omatoimiseen työ- tai opiskelupaikan hakuun. Kirjaa suunniteltiin käytettäväksi pääasiassa ryhmävalmennuksessa, mutta myös yksittäisten asiakkaiden kanssa. Kirjassa on tekstiä, mutta kuvitus on etualalla, sillä suuri osa palvelunkäyttäjistä, joille kirja on suunnattu, lukee huonosti suomea (Maja 2017). Kirja on suunnattu varsinaisesti kuuroille viittomakielisille, mutta sitä voitaisiin soveltaa myös suomea osaamattomien, kuulevien maahanmuuttajien työvalmennuksessa. Työkirjan materiaalia voisi siis kenties markkinoida myöhemmin myös työvoimatoimistoihin, sillä

vastaavaa materiaalia kaivataan silläkin saralla (Baana-hanke 2017). Kirja saikin valmistuttuaan kiinnostusta osakseen maahanmuuttajille suunnatun Kaski-työvalmennuksen valmentajien puolelta, ja materiaali jaetaan mahdollisesti myös heille (Seilola 2019). Esittelen lyhyesti tehtäväkirjan runkoa seuraavassa alaluvussa. Koko kirja löytyy linkin takaa liitteistä.

5.1 Tehtäväkirjan sisältö

Tehtäväkirjaan tuli siis kaikkiaan kuusitoista sivua sekä kansi ja sisällysluettelo. Sisällysluettelossa on seuraavanlainen esittely tehtäväkirjasta:

Tämä visuaalinen tehtäväkirja on tarkoitettu työvalmennuksen työkaluksi suomea osaamattomille asiakkaille. Tehtäväkirjan tuella käydään läpi mm. asiakkaan ominaisuuksia, luonteenpiirteitä sekä toiveita ammatinvalintaan liittyen. Kuviin on lisätty kuvatestit helpottamaan työvalmentajan tulkintaa. Samalla teksti tukee asiakkaan kielenoppimista. Myös kuvitetut tehtävänänot on lisäksi tekstitetty.

Kirjan tehtävät etenevät siten, että ensin pohditaan, mikä ala asiakasta kiinnostaa. Kuvitin tehtävänantoon henkilön miettimässä alavaihtoehtoja (LIITE 1). Käytin samaa periaatetta muissakin tehtävissä, joissa tulee pohtia esimerkiksi omia ominaisuuksia tai toiveita työnkuvan suhteen. Piirsin kaikkiaan viisitoista erilaista ammattia tai ammatialaa esittävää kuvaa. Esimerkkeinä kokki (LIITE 2) ja valokuvaaja (LIITE 3). Kirjaan voi ruksata kuvien vieressä oleviin ruutuihin toiveammattinsa tai -alan. Alavalinnan jälkeen tulee etsiä verkosta oppilaitos, jossa toiveammattiin voi opiskella. Toteutin tämän tehtävänannon sarjakuvastriippinä (LIITE 4). Jos on tarkoitus hakea suoraan alan töitä, tämä tehtävä jätetään väliin. Seuraavassa tehtävässä tarkastellaan itseä persoonana; sanoitetaan omia luonteenpiirteitä. Esimerkkeinä pirteä/puhelias (LIITE 5), johon piirsin asiakaskunta korvan takana hahmon viittomassa iloisesti. Sitten siirrytään pohtimaan, mitä työelämässä hyödynnettäviä taitoja valmennettava omaa, kuten vaikkapa neuvottelutaidot (LIITE 6). Myös tässä kuvassa hyödynsin kuvaan vangittuja viittomia viestin välittämiseksi. Seuraava tehtävä tukee edellistä tehtävää. Henkilön tulee miettiä, millaista kokemusta hän omaa. Jos varsinaista työkokemusta ei ole, voidaan miettiä jotain, josta on työelämässä hyötyä, kuten talon maalaus, eläinten- tai lastenhoito

tai jotakin muuta. En piirtänyt tehtävänantoon erikseen isoa kirjoa kokemusta kuvaavia kuvia, vaan piirsin aikajanan, jolla on annettu muutama esimerkki (LIITE 7). Tehtävä sopii hyvin keskustelunomaiseksi, työvalmennuksen aikana tehtäväksi. Tehtävänannon alapuolelle tein viivoja kirjoittamista varten. Viimeisessä tehtävässä mietitään, millaisen työn asiakas haluaisi, tai millainen työ henkilölle sopii. Esimerkiksi: Haluaako asiakas työn sisältävän paljon vai vähemmän matkustamista (LIITE 8)? Voidaanko työssä vaatia laajaa kielitaitoa? Sopiiko päivä-, vuoro- vai yötyö parhaiten elämäntilanteeseen? Entä haluaisiko henkilö mieluummin ulko- vai sisätyön? Asiakas voi piirtää merkin viivalle, jonnekin kahden ääripään väliin miettiessään, millaista työtä hän toivoo. Tehtäviä voidaan tehdä joko ryhmätapaamisten aikana tai itsenäisesti. Tällainen runko muotoutui Kuurojen Palvelusäätiön työvalmennuksen ryhmätapaamisten rungon sekä työvalmentajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

5.2 Tehtäväkirjan kuvitus

Pyrin piirustustyyliini pelkistettyyn sarjakuvamaisuuteen. Kuvien on tarkoitus olla mahdollisimman yksiselitteisiä ja kuvaavia. Esimerkiksi tietokone oli helppo piirtää ikonisena kuvana, mutta luonteenpiirteitä kuvittaessani tuli harkita, millaista kehon kieltä hahmo käyttäisi, jotta viesti välittyisi. Kuvituksissa esiintyy myös yleisesti tunnistettua symboliikkaa, kuten kysymysmerkkejä ja sähkönsymboli (LIITE 1). Osa kuvista on enemmänkin indeksisiä, eli kuvan ja merkityksen välillä vallitsee luonnollinen, käytännönläheinen suhde, josta on melko yksioikoisesti pääteltävissä, mitä kuvalla esitetään (Seppä 2012, 136). Tällaisia kuvia olivat esimerkiksi vasara, jolla kuvasin rakennustaitoa, sekä laskin ja matemaattiset kaavat kuvaamassa laskutaitoa.

Huomaan suosineeni hahmojen vaatetuksessa melko sinisen, vihreän ja liilan sävyjä. Halusin säilyttää rauhallisen ulkoasun, jottei kirjasta tulisi värien vuoksi räiskyvä tai kirjava. Vaaleansiniset sävyt rauhoittavat, mutta ovat kuitenkin iloiseksi miellettyjä sävyjä (Laine 2011, 11). Myös luontoon liittyvä vihreä väri rauhoittaa ja se symboloi samalla onnea ja vaurautta (Laine 2001, 15). Itsevarmaa ihmistä kuvatessani valitsin punaisen, joka liitetään usein voimakkuuteen ja menestykseen (Laine 2011, 9-10). Värytyksessä mietin myös, mitkä värit liitän työnasuihin, kuten tummansinisen (11) ja Postin-oranssit paidat. Oranssia käytetään rakennus- ja huoltotöiden kylteissä (16), ja hain eräässä kuvassa miellelyhtymää tämäntyyppiseen alaan värittämällä työnteki-

jöiden paidat oranssilla. Housuihin valikoitui usein musta tai tummansininen, sillä univormu assosiaation lisäksi tumma tasapainottaa ja rauhoittaa kuvaa, jos paita on väriäinen. Purppuran sävyt liitetään kristinuskossa liturgiaan, ja se oli kalleutensa vuoksi aiemmin ylhäisten suosima väri. Nykyään se mielletään hengellisyyden ja ylellisyyden lisäksi herkkyyteen ja luovuuteen (17). Käytin väriä esimerkiksi valokuvaajan paidassa (LIITE 3). Herkkyyttä symboloi myös pinkki (23), ja väritin ystävällisyyttä kuvaavan hahmon mekon pinkillä. Hiusten väreissä heittäydyin vapaalle, ja käytin vilttejäkin sävyjä, kuten liilaa, vihreää ja sinistä. Tämä siksi, että hahmoilla saattoi olla muuten tummat vaatteet, jolloin väri pilkku toi hieman kontrastia kuvaan, tai vain siksi, että otin taiteellisia vapauksia toteuttaen omia mielentymyksiäni. Jätin piirrosten varjostukset vähäisiksi. Yksi pinta on väritetty yhdellä tai korkeintaan kahdella sävyllä. Näin siksi, jotta kuvat pysyisivät oppikirjaan sopivan siisteinä, ja toisaalta käytössäni olevien skannauslaitteiden tarkkuus ei riittänyt erottamaan hienoja sävyeroja. Monet vaaleat sävyt niin sanottuasti paloivat skannauksessa valkoisiksi, ja jouduin korjailemaan muutamia kuvia tietokoneen piirto-ohjelmalla.

Valitsin tietoisesti piirtää laajasti eri etnisen taustan omaavia henkilöitä esimerkiksi ammattialoja esittäviin kuviin, sillä asiakkaidenkin kirjo on moninainen. Kuitenkaan en voinut kovin tummaksi hahmoja värittää, sillä kuvista tulisi pienentäessä epäselviä, ja kasvojen piirteet katoaisivat. Oppilaitosten mainonnassa ja mediassa muutenkin on yhä enemmän pyritty monipuolistamaan mainoksissa erilaisissa rooleissa esiintyvien ihmisten sukupuolijakaumaa sekä etnisen taustan kirjoa. Jos mediassa tai esimerkiksi oppimateriaalissa ei näe hahmoja, joihin on helppo samaistua, tulee alitajunnassaan ajatelleeksi, ettei kyseinen status ole saavutettavissa. Viittaan tällä välillisen sekä välittömän rasismien luomaan ajattelumalliin, että valtaväestöstä poikkeava yksilö olisi huonompi eikä oikeutettu valtaväestön kanssa samanlaiseen kohteluun tai menestykseen. Henkilö voi omaksua rasistisen ajattelumallin, vaikka se kohdistuu negatiivisesti häneen itseensä. Näin on tapahtunut maahanmuuttajien lisäksi kuurojen keskuudessa, josta olen puhunut aiemmissa kappaleissa. Syrjinnän vaikutuksia ja sen omaksumista on havainnollistettu esimerkiksi 1940-luvulla Amerikassa kehitetyllä nukketestillä, jonka tarkoitus oli tutkia afroamerikkalaisten lasten syrjinnästä ja ennakkoluuloista aiheutuvaa syrjäytymistä. Kokeesta on suoritettu videoitu toisinto Italiassa: <https://www.youtube.com/watch?v=QRZPw-9sJtQ>. Video havainnollistaa, kuinka vahingollisen ajattelumallin omaksuu siis jo lapsena, ja sellaisen kasvualusta on syytä

purkaa. Piirtämällä erilaisia henkilöahmoja toivon vaikuttavani edes marginaalisesti ihmisten ajatteluun. Kuitenkin, valitsin stereotyyppisesti naisen lastenhoitajaksi, ja miehen sähköasentajaksi ja maalariksi, vaikka kuvat olisi voitu piirtää toisinkin. Koska tarkoitus oli tuottaa kuvia, joihin henkilöiden olisi helppo samaistua, hillitsin haluani rikkoa myös tyyppillistä ammattien sukupuolijakaumaa, jotta kuvituksella ei olisi provosoivaa vaikutusta. Tämä on ristiriidassa oman vahvan tasa-arvoajatteluni kanssa, mutta valitsin nyt tietoisesti näin.

5.3 Prototyypin testaus

Ensimmäistä versiota työkirjasta testattiin Helsingissä työvalmennuksen asiakkaiden kanssa väritulosteina syksyllä 2018. Valmennettavia oli paikalla kahdeksan henkilöä. Tässä vaiheessa tehtäväkirja oli vielä kokonaan tekstitön, eikä ammatteja kuvaavien piirrosten vieressä ollut ruutuja, joihin rastittaa toiveammattejaan. Olin ryhmänohjauksessa mukana, ja avasin tarvittaessa kuvien merkityksiä sekä Majalle että asiakkaille. Tulosteisiin tehtiin merkintöjä, kuten ympyröitiin oma toiveammatti sekä merkittiin viimeisessä tehtävässä tehtävänannon mukaan viivalle, paljonko toivoo tulevaan työhönsä esimerkiksi fyysistä suorittamista. Palaute oli oikein positiivista, vaikkakin kaksi henkilöistä jäi kaipaamaan lisää kuvia erilaisista ammattinimikkeistä, kuten myyjä ja taiteilija. Kaikkia mahdollisia ammatteja ei ole kuitenkaan mahdollista sisällyttää kirjaan, jotta sivumäärä pysyy kohtuullisena.

Myös muiden toimipisteiden työvalmentajat tutustuivat kirjan sähköiseen versioon, ja toivoivat aiemmasta suunnitelmasta poiketen sittenkin suomenkieliset kuvatestit kuvien alle, sekä suomenkieliset tehtävänannot. Tämä onkin toimivampi ratkaisu, sillä työvalmentajalla ei välttämättä ole aikaisempaa kosketuspintaa kirjan sisältöön, jolloin sanaton kuvitus ei ole yksiselitteinen. Korjausten jälkeen tehdyssä uudella palautekierroksella myös asiakkaat (8 henkilöä) kokivat suomenkielisen tekstin paremmaksi kuin tekstittömän materiaalin. Samalla, kun teksti selkeyttää kuvien merkityksen työvalmentajalle ja antaa varmuutta työskentelyyn ja ryhmänvetoon, se tukee asiakkaan suomen kielen oppimista. Lisäksi liitin valintatehtävien kuvien kylkeen mainitsemani pienet ruudut, joihin voi ruksata esimerkiksi toiveammattinsa tai luonteenpiirteitään. Tällä välte-tään materiaalin turha tuhriminen ympyröillä. Jotkin merkitykseltään epäselvät kuvat olisin halunnut piirtää uudelleen, mutta tilaaja oli tuotteeseen tyytyväinen sellaisenaan, joten luovuin ajatuksesta. Käytettävissä oleva aikakin kun oli rajallinen.

Tärkeä sisällöllinen huomio, jonka teimme toisella testikierroksella, liittyi logistiikka-alaan. Olin aikaisemmin piirtänyt ensimmäiseen tehtävään rekan, jos jotakuta kiinnostaisi toimia kuorma-autonkuljettajana. Erästä kiinnostikin, jolloin työvalmentaja muisti, ettei kuuro voi ajokorttilajin mukaan saada C-ajokorttilupaa (Ajokorttilaki 18§). Tilanne onnistuttiin kiertämään diskreetisti kertomalla, että pakettiautoa saa rahteineen ajaa B-kortilla, ja että kuorma-autossa voi toimia apukuskina. Valmennustapaamisen jälkeen sovimme heti, että korvaan rekan kuvan pakettiautolla. Valitsin tähänkin Postin-oranssin värimaaliman.

6 TULOKSET JA POHDINTA

Työllistyminen on siis monen tekijän summa. Tarkastelemalla työllistymiseen vaikuttavia muuttujia ensin valtakunnallisella tasolla, voidaan peilata, kuinka ne vaikuttavat kuurojen työllisyyteen. Kun yksilön niskaan kumuloituu usea työllistymistä vaikeuttava asia, ajautuu hän herkästi heikkoon työmarkkina-asemaan. Kuurojen työllisyys romahti 1990-luvun laman myötä, eikä ole sen jälkeen korjaantunut. Työmarkkinoiden rakennemuutokset sekä koulutus- ja osaamisvaatimusten kasvaminen yhdessä kuulevan väestön ennakkoluulojen kanssa hankaloittavat kuuron henkilön työnhakua. Pitkäaikaistyöttömyydestä kärsivän on haastavaa täyttää työnantajan vaatimukset, ja jokainen tulokseton työhakemus laskee motivaatiota entisestään. Motivaatiota ja itsetuntoa ei kohota ajattelumalli, jonka mukaan kuuro ei voisi työskennellä tietäntyyppisissä ammateissa. Kuulevien tapa mieltää kuuro työntekijä osatyökykyiseksi asettaa työntekijän heikompaan asemaan kuulevien työntekijöiden kanssa. Jatkuva ympäristön syrjivä käytös vaikuttaa henkilön omaankin ajatteluun ja laskee uskoa omiin kykyihin. Tietoisuuden lisääminen on siksi erittäin tärkeää.

Kuurojen Palvelusäätiön työvalmennus on yksi työkalu kuurojen työllisyyden parantamiseksi. Samalla, kun henkilö saa tietoa työelämästä ja, se tukee heikossa työmarkkina asemassa olevien henkilöiden työ- tai koulutuspaikan hakuprosessia, ja pehmittää työelämään laskeutumista. Työvalmentaja voi esimerkiksi mennä mukaan ensimmäisenä työpäivänä ja toimia puhemiehenä kuuron työntekijän ja kuulevan työnantajan välillä, jotta mahdollinen ennakoasenteista ja -luuloista aiheutuva jännitys saadaan purettua.

Korostaisin lisäksi ennaltaehkäisevän työn merkitystä, vaikkakin kyse onkin suu-remmista rakenteellisista seikoista. Ongelmalliseksi nimittäin osoittautunut jo perusopetuksen rankkuus. Kuurot lapset integroidaan nykyään hajalleen kuulevien kanssa samoihin kouluihin, ja lasten äidinkieli ei pääse kehittymään kuin kuurojenkouluissa aikanaan, kun opetus tapahtuu pääsääntöisesti tulkin välityksellä. Omaksutun tietotaidon määrä jää helposti odotettua pienemmäksi, mikä vaikeuttaa jatko-opiskelua. Viittomakielisiä ammatillisia oppilaitoksia tai koulutusohjelmia ei ole juurikaan tarjolla, vaikkakin kuulemma Keskuspuiston ammattiopistossa Helsingissä opiskelee useita kuuroja (Maja 2017). Myös ympäristön kielen eli pääasiassa suomen kielen hallinnan puutteita on nostettu esille. Äidinkielen opetuksen merkitys siis kasvaa. Näin rakentuu vahvempi pohja myös vieraiden kielten oppimiselle, joka puolestaan tukee oppimista sekä peruskoulussa, että varsinkin toisen ja kolmannen asteen koulutuksessa. Opiskelu ja moni työnkuva vaikeutuu, jos kielitaito ei ole riittävä.

Esittelin luvussa 4.2 aiempia toimia kuurojen työllisyyden parantamiseksi. Työelämäorientoituneet kurssit saivat tuolloin hyvää palautetta. Vastaavat viittomakieliset kurssit koettaisiin varmasti nykyäänkin hyödyllisiksi. Näissä palveluissa oli tärkeää juuri se, että niitä tarjottiin kohderyhmän äidinkielellä. Suomenkielinen oppimateriaali koettiin hankalaksi, joten sitä voisi kehittää. Kenties materiaalin voisi kuvittaa, vaikka siinä olisikin tekstiä. Viittomakielinen luennointi olisi samaisesta syystä olla etusijalla.

Jatkotutkimuksena tahtoisin kuulla, kuinka tuottamani tehtäväkirja on palvellut käyttäjiään työvalmennuksessa. Onko se koettu hyödylliseksi työkaluksi? Kuinka sitä voisi kehittää?

LIITTEET



LIITE 1



LIITE 2



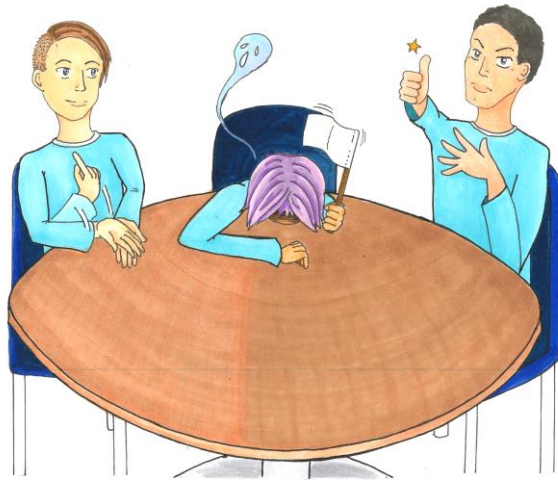
LIITE 3



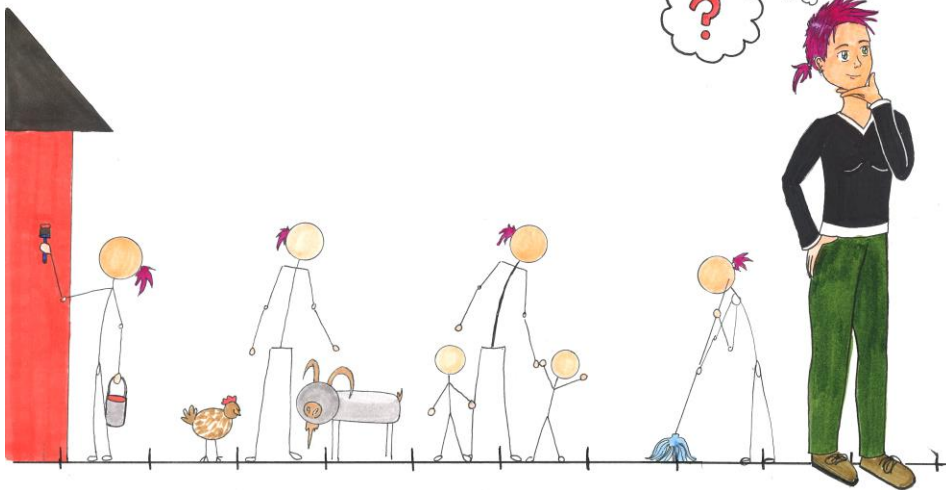
LIITE 4



LIITE 5



LIITE 6



LIITE 7



Paljon autoilua



Vähän autoilua

LIITE 8

Tehtäväkirja kokonaisuudessaan:

https://drive.google.com/open?id=14kkJxL13Aokxpx_YCn0FpqBweB5A0cuE

LÄHTEET

Baana-hanke. Viitattu 24.1.2018. <http://baanalla.fi/>

Blom, Raimo. 1999. Työosuuskunta OSKU työttömien kuurojen yhteisönä. Kuurojen liiton julkaisut N:o 13. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Durso, Raffaello & Iavarone Luca. Nuketesti rasismiin tutkimisessa. Viitattu 24.02.2019. <https://www.youtube.com/watch?v=QRZPw-9sJtQ>

Eskolin, Sari & Kainulainen, Taisto & Kokko, Jukka & Leinonen, Kai & Miettinen, Sinikka & Rytönen, Pirkko. 1999. Opetushallitus: loppuraportti. Kuurojen ammatillisen ohjauksen ja urasuunnittelun kehittäminen sekä syrjäytymisen ennaltaehkäisy. Kuopio.

Finlex. Ajokorttilaki. Viitattu 05.02.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110386#L2P4>

Foreammatti. Viitattu 25.02.2019. <https://www.foreammatti.fi/>

Haaranen, Maija & Svärd, Erica. 2014. Urakortit uusiksi. Piilotyöpaikasta aito työpaikka. Jyväskylä: Juvenes Print.

Hanhikoski Börje. 2011. Kuurojen työllisyystilanne. Viittomakielinen kirjasto -verkkosivusto. Kuurojen liitto. <http://www.viittomakielinenkirjasto.fi/fi/kuurojen-tyollisyystilanne#.WI5N1Khl-Um>

Hanhikoski, Börje & Laurento, Anne-Mari & Pokkinen, Ari & Ruuskanen, Sirpa. 1999. Työllistämisen kultajyvä. Kuurojen Liitto ry:n työllisyysprojektin loppuraportti. Kuurojen Liiton julkaisut N:o 12. Forssan kirjapaino Oy.

Hepola, Essi. 2001. Onko työyhteisö kuuroille esteetön? Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö. Taloushallinto.

Hiltunen, Minna. 2016. Tulkkauspalvelut Kuurojen lehdessä vuosina 2005-2015. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.02.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/107729/Hiltunen_Minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kaarti, Teuvo. 2019. Kuurojen Palvelusäätö sr. Henkilökohtainen sähköposti.

Kairaluoma, Leila & Ahonen, Timo & Aro, Mikko & Kakkuri, Irma & Laakso, Kirsti & Peltonen, Marjukka & Wennström, Kaija. 2008. Lukemalla ja tekemällä. Opettajan opas lukivaikeudesta ammatillisille oppilaitoksille. Jyväskylä. Kopijyvä.

Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa. 2013. Kaikki työuralle! Työttömienaktiivipolitiikka Suomessa. Tampere. Juvenes Print, Suomen yliopistopaino Oy.

Kauppalehti-verkkosivu. Viitattu 22.02.2019. <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/osuuskunta+kuurojen+tyoosuuskunta+osku/10255824>

Kuurojen Liitto ry. 2018 a. Työasiamiehet. Viitattu 1.2.2018. <http://www.kuurojenliitto.fi/fi/content/tyoasiamiehet#.WnNksahl-Uk>

Kuurojen Liitto ry. 2018 b. Työllisyyskoordinaattorit. Viitattu 1.2.2018. <http://www.kuurojenliitto.fi/fi/t%C3%A4t%C3%A4-teemme/alueelliset-palvelut#.WnNm3ahl-Uk>

Kuurojen Liitto ry. 2016. Työasiamiespalveluista työllisyyden edunvalvontaan. Viitattu 1.2.2018. <http://www.kuurojenliitto.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/liiton-uudessa-organisatiossa-keskitytaan-tyollisyyden-edunvalvontaan-0#.WnNksqhl-Uk>

Kuurojen Palvelusäätio sr. Verkkosivu. Viitattu 4.4.2019. <https://kpsaatio.fi/>

Kuurojen Palvelusäätio sr. Poveri-hanke. Verkkosivu. Viitattu 15.1.2018. <https://www.kuurojenpalvelusaatio.fi/fi/tyo-ja-toiminta/poveri-kuurojen-ja-kuurosokeiden-tyollistyminen/>

Laine, Lauramaria. 2011. Värien viestit. Värien tehokas käyttö informaation välityksessä. Opinnäytetyö. Viestinnän koulutusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.02.2015. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/29872/Laine_Lauramaria.pdf

Maja, Tiina. 2017-2019. Kuurojen Palvelusäätio sr. Kahdenkeskiset keskustelut.

Mikkola, Heli. 2011. "Syrjintä loppukoon". Viittomakielisten kuurojen kokema syrjintä. Kuurojen Liitto ry. Helsinki.

Pokkinen, Ari (toim.). 1994. Kuurojen työllisyys Pohjoismaissa. Kuurojen Liitto ry. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Pynnönen, Sirpa. 2010. Kuuron maahanmuuttajan kotoutumispolku. Kotouttamistyön nykytila ja kehitysnäkymät. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala.

Seilola, Irja. 2019. Kuurojen Palvelusäätiö. Henkilökohtainen sähköposti.

Seppä, Anita. 2012. Kuvien tulkinta. Menetelmäopas kuvataiteen ja visuaalisen kulttuurin tulkitsijalle. Tampere. Gaudeamus Oy.

Terävä, Kimmo & Vuorento, Mirkka. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Helsinki. Kuntoutussäätiö.

Thurén, Virpi. Moreenimedia. 2018a. Viitattu 05.02.2019. <https://moreenimedia.uta.fi/2018/10/11/kuurot-kohtaavat-syrjintaa-tyomarkkinoilla-olin-huonokuuloisena-asiakaspalvelussa-ja-siita-seurasi-potkut/>

Thurén, Virpi. Länsiväylä. 2018b. Viitattu 05.02.2019. <https://www.lansivayla.fi/artikkeli/694829-asenteet-ja-erilaisuuden-pelko-yha-esteena-kuurojen-palkkaamiselle-monet-luulevat>

Tilastokeskus. 2018 a. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu 31.1.2018. <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/kas.html>

Tilastokeskus. 2018 b. Liitetaulukko 53. Työttömyysasteet sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2015-2017 Viitattu 31.1.2018. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/12/tyti_2017_12_2018-01-25_tau_053_fi.html

Tilastokeskus. 2018 c. Luokituksen kuvaus. <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2000/kuvaus.html>

Tilastokeskus. 2017. Työvoimatutkimus 2016. Aikasarjatiedot 2007-2016. Katsaukset. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Viitattu 31.1.2018. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Työ- ja elinkeinopalvelut. Ammattibarometri. Viitattu 25.02.2019. <https://www.ammattibarometri.fi/>

Työ- ja elinkeinopalvelut. Työttömän työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet. Verkkosivu. Viitattu 16.1.2018. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/oikeudet_velvollisuudet/index.html

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. Viitattu 19.02.2019. https://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf/ddb0b981-6dff-4c64-bfd1-8d709817a433/vatt_policybrief_22013.pdf.pdf

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. 2015. Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015-2030. Viitattu 12.12.2018. <http://www.doria.fi/handle/10024/148672>

Viitasaari, Anni-Maija. 2013. Työn merkitys työkuntoutujan elämässä. Pro-gradu. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Viitattu 12.12.2018. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130857/urn_nbn_fi_uef-20130857.pdf

Yle-uutiset. Kuurojen liiton työllisyyskoordinaattori rohkaisee kouluttautumaan. 2016. Verkkosivu. Viitattu 16.1.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-8928491>