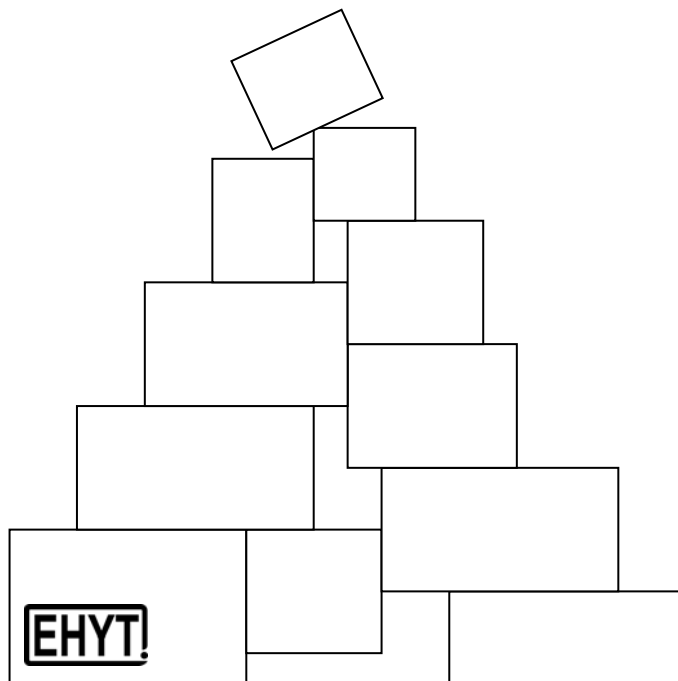


HUONOKUULOINEN - SYRJÄYTETTY TYÖNTEKIJÄ? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen

Juha Hietala & Anniina Lavikainen



Esipuhe

Huonokuuloisia koskevaa sosiaalitieteellistä tutkimusta on hyvin vähän tarjolla. Siksi monet huonokuuloisten elämään liittyvät epäkohdat saattavat jäädä näkymättömiin. Eri tieteenalojen tutkimukset ovat yleensä kohdistuneet huonokuuloiseen yksilöön, eikä huomiota ole juuri kiinnitetty sosiaaliseen ympäristöön ja sen rakenteellisiin ja asenteellisiin ongelmiin. Juha Hietalan ja Anniina Lavikaisen tekemä laaja kysely- ja haastattelututkimus valottaa nimenomaan näitä lähes tutkimattomia alueita huonokuuloisen elinpiirissä.

Tutkimus on osa Kuuloliiton nelivuotista, Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamaa Ehyt-projektia. Sen keskeisenä tavoitteena on tuottaa tietoa huonokuuloisten työoloista ja työskentelyedellytyksistä sekä viedä tätä tietoa eteenpäin työnantajille, työntekijöille ja muille sidosryhmille. Tarve projektille heräsi liiton jäsenistön keskuudesta, kun liitolle laadittiin strategiaa vuosille 2006–2008. Yhdeksi keskeiseksi ongelmaksi ja haasteeksi nähtiin se, että työpaikoilla on hyvin vähän tietoa huonokuuloisista ja heitä tukevista ratkaisuista. Myös kuulovamman näkymättömyys saattaa johtaa siihen, että huonokuuloisen tarpeita vähätellään ja apuvälineet tai muut kommunikointia helpottavat ratkaisut sivuutetaan.

Tutkimuksesta tuli laajempi kuin alun perin ajateltiin. Varsinkin haastattelututkimuksen osuus vei tutkijoilta suunniteltua enemmän aikaa, koska analyysivaihe nosti pintaan paljon uusia kysymyksiä ja ilmiöitä. Tutkijat korostavatkin, että kyseessä on vasta pintaraapaisu huonokuuloisten työelämäkokemusten selvittämisessä. Tutkittavaa jää edelleen runsaasti johtuen huonokuuloisten suuresta määrästä ja ryhmän heterogeenisyydestä. Toivommekin, että tämä tutkimus avaa uusia näkökulmia paitsi huonokuuloisten myös monien muiden vammaisten elämään ja käynnistää lisää tutkimuksia, joille yhteiskunnassamme olisi varmasti tarvetta.

Erityisen kiitoksen haluan osoittaa projektin ohjausryhmän jäsenille, jotka osallistui-
vat tutkimuksen sisällön suunnitteluun ja kysymysten asetteluun sekä arvioivat ja kommentoivat tutkimuksen sisältöä koko pitkän tutkimusprosessin ajan. Ohjausryhmään kuuluivat sidosryhmien edustajina tiimipäällikkö Nina Nevala Työterveyslaitoksesta, lakimies Erkki Kemppainen Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksesta, projektipäällikkö Harri Leivo Invalidiliitosta, toiminnanjohtaja Sonja Londen Svenska hörsel förbundet rf:sta ja projektikoordinaattori Panu Artemjeff sisäasiainministeriöstä. Lämmin kiitos myös kaikille, jotka vastasivat tutkimuksen kyselyyn ja osallistui-
vat haastatteluihin ja antoivat näin arvokkaan panoksensa tutkimuksellemme.

Helsingissä joulukuussa 2008

Eeva Härkänen
Järjestöjohtaja

Tiivistelmä

Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina

HUONOKUULOINEN – SYRJÄYTETTY TYÖNTEKIJÄ?

Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen

Kuuloliitto ry. Helsinki 2008. 90 s.

Huonokuuloisia työelämässä käsittelevä tutkimus on kaksiosainen: ensimmäinen osa (1) on työympäristön esteettömyyttä käsittelevä kyselytutkimus, ja toinen osa (2) työssä jaksamiseen keskittyvä laadullinen haastattelututkimus.

1) Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää huonokuuloisten työympäristön ja työllistymisen ongelmakohtia. Tutkimus paljastaa, että mukautuksia työpisteisiin on tehty melko harvoin. Taustamelu vähentää usein työtilojen toimivuutta, eikä apuvälineistä saada lisäapua. Huonokuuloiset kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työtahtiin ja -määrään vähäisiksi, mikä vaikeuttaa työssä jaksamista. Hyvät tiedonjakokäytännöt ovat tärkeitä: tiedonsaanti työyhteisön asioista vaikuttaa positiivisesti omista työtehtävistä selviämiseen ja tasa-arvon tunteeeseen. Huonokuuloisten työllisyysnäkökulmat ovat varsin synkät, eikä valtaosa vastaajista usko saavansa työtä työnhakutilanteeseen joutuessaan. Työhaastattelutilanteita vaikeuttaa usein kuunteluympäristön puutteellisuus. Kyselytutkimukseen vastasi 129 työikäistä huonokuuloista.

2) Haastatteluiden (21 kpl) tavoitteena oli selvittää huonokuuloisten työelämäkokemuksia. Huonokuuloiset kokevat, ettei heidän ryhmänsä heterogeenisyyttä ja sen merkitystä vielä täysin ymmärretä. Fyysisellä työympäristöllä ja käytettävissä olevilla apuvälineillä tai niiden puuttumisella on suuri merkitys huonokuuloisen työssä jaksamiseen. Harvan huonokuuloisen työpaikalla on tehty kohtuullisia mukautustoimia. Kaikki eivät niitä koe tarvitsevansa, mutta joillekin huonokuuloisille mukautusten saaminen on ollut vaikeaa joko tiedonpuutteen tai asenteiden vuoksi. Työterveyshuolloilta toivotaan aktiivisempaa roolia, ja sen tietämystä pidetään puutteellisena.

Haastattelututkimuksen perusteella olennaista huonokuuloisen kannalta on, että esimiehet ja työtoverit ymmärtävät huonokuuloisen tarpeet, sekä ottavat nämä huomioon työpaikan arjessa. Osalla huonokuuloisista on kokemuksia tarpeidensa tietoisesta vähättelystä, mikä on yksi esimerkki vammauttavista käytännöistä. Osallistumismahdollisuuksiin vaikuttaa voimakkaasti se, otetaanko tiedonjaossa huomioon huonokuuloinen työntekijä, ja ovatko kommunikointikäytännöt esteettömiä.

Kuulovamman näkymättömyys luo oman ongelmakenttänsä. Huonokuuloiset kokevat, että muiden on vaikea käsittää huonokuuloisuuden merkitystä, vaikka siitä yritettäisiinkin aktiivisesti kertoa. Jos merkitys ymmärretään, unohtuu se näkymättömyytensä takia helposti työpaikan arjessa. Näkymätön vamma tosin mahdollistaa myös sen, ettei siitä kerrota muille. Osa haastateltavista olikin valinnut tällaisen toimintatavan. Ilmiön taustalla saattaa olla mielikuva, että on hyväksyttävämpää olla kuuleva kuin huonokuuloinen. Osa huonokuuloisista painottaa, että selviävät itse kaikesta, kun taas enemmistön mielestä myös muut ovat vastuussa huonokuuloisuuden huomioon ottamisesta. Haastatteluissa esiintyvässä ns. normaaliuspuheessa ”normaalikuuloinen” on sosiaalinen normi, jota vasten huonokuuloista verrataan. Tällainen normaalius-käsitys on kuitenkin ongelmallinen, jos yhteiskunta haluaa todella kehittyä monimuotoisuuden, kuten huonokuuloisuuden, hyväksyväksi ja sitä arvostavaksi.

Summary

Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina

HARD OF HEARING – AN EXCLUDED EMPLOYEE?

Barriers to equal participation in working environment

Finnish Federation of Hard of Hearing. Helsinki 2008. pp. 90.

The research of hard of hearing (HOH) people in working life consists of two separate studies: 1) a survey about accessibility of working environment and 2) a qualitative study exploring the experiences of everyday working life.

1) The aim of the survey was to map problems in working environment and in employment. One central result is that reasonable accommodation to working posts is seldom done. Background noise affects significantly on how well HOH employee can work in different environments. Personal listening devices could help managing work tasks but only few HOH workers had them in use. HOH people experience that they have limited possibilities to affect to the amount and pace of work which too weakens their coping at work. Accessible information is of great importance: getting information concerning the work place and work tasks has a positive effect on managing one's tasks and the feeling of equality. Prospects of finding a job in the labour market are pessimistic; most of the respondents felt that they could not be employed if they had to apply for a new job. The survey yielded 129 responses.

2) The purpose of the qualitative interview study was to explore HOH's experiences of working life. HOH interviewees shared an experience that heterogeneity of HOH people is not fully recognized and neither are the consequences of this heterogeneity. Physical environment and the absence of personal listening devices had a great impact on coping at work. However, only in few workplaces reasonable accommodation was done. Not everyone felt that they required accommodation but for some HOH people there had been difficulties obtaining these adjustments either because of lack of information or negative attitudes. HOH interviewees emphasized on greater and more active role of occupational health services.

According to the interview study it is very important for HOH that his or her employer and work colleagues are aware of the needs of HOH and take these needs into consideration. Some HOH people had experiences that their needs were neglected on purpose - a phenomenon, which could well be described as an example of disablism. Both getting information and accessible communication had strong impact on opportunities for participation.

Invisibility of hearing loss is also a major obstacle in the work place. HOH interviewees felt that it is very hard for the hearing to understand the meaning of being HOH. In the working life the meaning of being HOH is often forgotten even if it is understood. An invisible impairment gives a possibility for concealing the impairment and some interviewees tried to pass as hearing. Many HOH workers might have the impression that it is more acceptable to be "normally hearing" which could explain the concealment of being HOH. Majority of HOH interviewees emphasized the employer's and work colleagues' responsibility to take HOH into consideration where as a minority of interviewees felt that they can cope by themselves. The concept of "normally hearing" is constructed throughout the study as a social norm and HOH people are compared against this norm. However, if a society wishes to evolve truly inclusive and appreciate the diversity of its members, the concept "normally hearing" as well as normality itself is very problematic.

Sisällys

Esipuhe	2
Tiivistelmä	3
Summary	4

Huonokuuloisten työympäristön esteettömyys ja työllisyysnäkymät	7
--	----------

Juha Hietala

1. Lähtökohdat huonokuuloisten työelämäkokemusten tutkimiseen	7
2. Huonokuuloiset työelämässä Suomessa.....	8
3. Työympäristön arvioinnin lähtökohtana ESTE-menetelmä.....	9
4. Kohderyhmänä aikuisten kurssitoimintaan osallistujat	10
5. Huonokuuloisten työympäristön ja työllistymisen ongelmat	11
5.1. Fyysinen työympäristö ja apuvälineet.....	11
5.2. Työn organisointi ja työyhteisö	13
5.3. Työllisyysnäkymät.....	16
6. Johtopäätökset	18

Huonokuuloisten kokemuksia suomalaisesta työelämästä – kenen ehdoilla toimitaan?	20
---	-----------

Anniina Lavikainen

1. Vammainen vai vammautettu työntekijä?.....	20
2. Työelämän yleinen kehitys Suomessa	22
3. Suomalaisen työelämän monimuotoisuus?	23
4. Tutkimusprosessi.....	26
4.1. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat.....	26
4.2. Tutkimuskysymykset ja menetelmät.....	28
4.3. Tutkimusaineisto	30
4.4. Aineiston analyysi	31
5. Huonokuuloiset työelämässä.....	32
5.1. Työympäristön merkitys	36
5.2. Työn, työyhteisön ja työilmapiirin merkitys	41
5.3. Tiedonkulun merkitys.....	47
5.4. Pärjääminen työelämässä	50
5.5. Työllistymisen esteet	53
5.6. Huonokuuloisuus – näkymätön vamma?.....	55
5.7. Kommunikaation esteellisyys.....	60
5.8. Huonokuuloisia vammauttavat käytännöt.....	63

5.9.	Huonokuuloisten kertomusten retoriikka	69
5.10.	Huonokuuloisten käsitykset itsestään ja ryhmästään.....	71
6.	Johtopäätökset	76
7.	Jatkotoimenpiteistä.....	78
Kirjallisuus		80
Liite. Työympäristön esteettömyyttä ja työnäkymiä käsittelevä kyselylomake.		87

Huonokuuloisten työympäristön esteettömyys ja työllisyysnäkömät

Juha Hietala

1. Lähtökohdat huonokuuloisten työelämäkokemusten tutkimiseen

Oikeus työhön ja toimeentuloon on eräs perustavanlaatuisista ihmisoikeuksista. Vammaiset eivät ole tähän asti olleet yhdenvertaisessa asemassa työmarkkinoilla hyvästäkään työllisyystilanteesta huolimatta. Esimerkiksi Linnakangas ym. (2006) ovat osoittaneet tutkimuksessaan, että vammaisten työllisyystilanne on pitkällä ajanjaksolla ollut selvästi valtaväestöä heikompi. Pellervon taloudellisen tutkimuskeskuksen mukaan vammaiset muodostavatkin tällä hetkellä käyttämättömän, n. 20 000 hengen työvoimareservin (Holm & Hopponen 2007). Nämä tutkimukset antavat viitteitä myös huonokuuloisten asemasta työmarkkinoilla.

Kuulonhuoltoliitossa käynnistettiin vuonna 2007 työikäisten yhdenvertaisuuden edistämiseen pyrkivä Ehyt-projekti, sillä jäsenistön keskuudesta oli noussut esiin, että työikäisten huonokuuloisten eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Projektissa huonokuuloisten työelämäkokemuksia on lähestytty kahden tutkimuksen avulla: kyselytutkimuksen ja laadullisen haastattelututkimuksen. Kyselytutkimuksen lähtökohtana oli selvittää, mitkä osa-alueet ovat ongelmallisia huonokuuloisen työympäristössä. Työympäristöä on lähestytty tutkimuksessa laajasti tarkastelemalla fyysisen ympäristön lisäksi myös työjärjestelyjä sekä työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Työympäristön lisäksi kyselytutkimuksella on haluttu selvittää huonokuuloisten työllistymisen edellytyksiä.

Projektin tutkimustyöllä huonokuuloisen työelämäkokemuksista on haluttu vastata tutkitun tiedon vähäiseen määrään. Huonokuuloisista on yleensäkin varsin vähän tutkimuksia etenkin kun kyseessä ovat muut kuin lääketieteellisestä näkökulmasta tehdyt tutkimukset (esim. Kalela 2007). Sosiaalitieteellisen tutkimustiedon puutteen takia monet huonokuuloisten työelämään liittyvät laajat ja rakenteelliset epäkohdat saattavat jäädä näkymättömiin. Myös vammais- tai vammaisuuden tutkimusta yleensä on tehty Suomessa vähän: tutkimus on ollut pirstaleista ja ongelmana on ollut mm. käyttäjänäkökulman puute (Haarni 2006). Tutkimukset eri tieteenaloilla on usein tehty yksilön näkökulmasta, eikä huomiota ole kiinnitetty niinkään sosiaaliseen ympäristöön tai yhteiskuntaan (Vehmas 2004).

2. Huonokuuloiset työelämässä Suomessa

Työikäiset huonokuuloiset muodostavat varsin suuren ryhmän, jonka tarpeita ei vielä juurikaan tunneta. Huonokuuloisista Suomessa tiedetään lähinnä, että he ovat valtaväestöä yleisemmin työttöminä. Linnakankaan ym. (2006) tutkimuksen mukaan kuulovammaisten työttömyysaste oli vuosien 1995–2002 välillä noin 30–40 prosenttia. Nuoria huonokuuloisia aikuisia käsittelevässä tutkimuksessa ko. ryhmän työttömyys oli noin kaksinkertainen valtaväestöön verrattuna (Järvelin ym. 1997).

Laajoilla väestötöksillä tehdyt tutkimukset Euroopasta osoittavat selvästi huonokuuloisten työttömyyden olevan yleinen ilmiö¹. Huonokuuloisilla on havaittu olevan myös selviä työssä jaksamisen ongelmia. Kuulovammalla ja varhaisella eläkkeelle siirtymisellä on selvä yhteys, ja esimerkiksi sairaslomien määrään vaikuttavat kontrollin mahdollisuudet työpaikalla (Christensen 2006; Kramer ym. 2006).

Työympäristölähtöisyyteen liittyy olennaisesti viime vuosina voimakkaasti esiin noussut esteettömyys-näkökulma, jonka mukaan nimenomaan ympäristön puutteet estävät eri ryhmien, mm. vammaisten täysipainoisen osallistumisen yhteiskunnan eri toimintoihin. Esteettömyys on usein liitetty erityisesti fyysiseen ympäristöön, vaikka sillä voidaan tarkoittaa myös laajasti asenteisiin ym. liittyvää esteettömyyttä. Esteettömyys-ajattelutavan lähtökohdat ovat osaltaan vammaisuuden sosiaalisessa mallissa, jonka mukaan vammaisuus syntyy ympäristön puutteista ja yhteiskunnan rakenteiden tuottamana (ks. Oliver 1996).

Vaikka työoloja on Suomessa tutkittu paljon, esteettömyyteen (laajasti) liittyvää tutkimusta on tehty vähän. Usein työympäristöä on lähestytty rasittavuuden, eikä niinkään toimivuuden näkökulmasta. Liikuntavammaisia työelämässä käsittelevä tutkimus, yksi ensimmäisistä esteetöntä työympäristöä käsittelevistä tutkimuksista, nosti esiin työpisteiden esteellisyyden ja työpaikalla tehtyjen muutostöiden vähyden (Seuri ym. 1996). Akustiikan toimimattomuus ja etenkin melun häiritsevyys on viime vuosina noussut esiin, kun avotoimistot ovat yleistyneet. Kuulonhuoltoliitossa tehtiin jo 90-luvun alussa tutkimus, jonka perusteella ympäristömelu aiheuttaa huonokuuloisille ongelmia työympäristössä (Kuusinen 1993).

Työympäristön toimivuus koskettaa suurta huonokuuloisten ryhmää. Ruotsin kuulovammaisjärjestö (Hörselskadades Riksförbundet) on esittänyt vuoden 2007 raportissaan kansallisiin tilastoihin perustuen, että 11 prosenttia työikäisestä väestöstä (16–64-vuotiaat) on kuulovammaisia. Jos tätä lukua sovelletaan Suomeen, tarkoittaa tämä noin 380 000 henkilön suuruista joukkoa². Näin suuri huonokuuloisten ryhmä ei

¹ Iso-Britanniassa huonokuuloisista ja kuuroista työttömiä oli viidennes, kun vastaava luku koko väestössä oli yksi kahdestakymmenestä (RNID 2006). Sen sijaan Tanskassa ero ei ollut näin suuri: huonokuuloisten työttömyysaste oli n. puolitoistakertainen valtaväestöön verrattuna (Clausen 2003).

² Luku on laskettu prosenttiosuutena 16–64-vuotiaasta väestöstä Tilastokeskuksen vuoden 2007 tietojen mukaan.

ole mitenkään homogeeninen, vaan sen sisällä muodostuu pienempiä alaryhmiä esimerkiksi identiteetin perusteella³.

Vammaisia ja huonokuuloisia työntekijöitä voitaisiin tukea mukauttamalla työolosuhteita heille sopiviksi. Työnantajille työolosuhteiden mukautus on Suomessa yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus. Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen perusteella työolosuhteiden järjestelyihin vammaisten osalta on liittynyt ongelmia, esimerkiksi organisaation johto on saattanut suhtautua muutoksiin kielteisesti (ks. Foster 2007). Vaikka Suomessa tutkimusta aiheesta ei juuri ole, samanlaisten ilmiöiden olemassaolo on tullut esiin mm. vammaiskysymyksiä käsittelevissä konferensseissa.

3. Työympäristön arvioinnin lähtökohtana ESTE-menetelmä

Työterveyslaitos on kehittänyt ESTE-menetelmän työn esteettömyyden arviointiin ja kehittämiseen. Menetelmään liittyy verkossa oleva sähköinen arviointilomake ja ratkaisutietopankki. Menetelmän tausta-ajatuksena on, että sitä voitaisiin hyödyntää työpaikkojen arvioinnissa, esimerkiksi työterveyshuollon henkilökunnan tekemien työpaikkakäyntien yhteydessä.

Menetelmä on kehitetty liikuntavammaisten näkökulmasta, ja testauksen perusteella sen reliabiliteetti on hyvä (Nevala ym. 2006). Arviointilomake jakaantuu henkilön taustatietoihin, työssä käytettäviin apuvälineisiin, työmatkalla käytettäviin apuvälineisiin ja kahdeksaan työpaikkaan liittyvään osa-alueeseen, jotka nähdään taulukosta 1. Jokaista kohtaa arvioidaan 3-portaisella asteikolla: kunnossa, osittain kunnossa tai ei kunnossa.

Taulukko 1. Este-menetelmän työpaikkaan liittyvät osa-alueet

1.	Työmatkan kulkeminen
2.	Työpaikkarakennuksen saavutettavuus
3.	Työpaikalla kulkeminen
4.	Työpaikan yhteiset tilat
5.	Henkilökohtainen työpiste
6.	Työn tekeminen
7.	Työn organisointi
8.	Työyhteisö ja työterveyshuolto

Projektissa haluttiin säästää voimavaroja käyttämällä jo olemassa olevaan menetelmää. Testaus kuitenkin osoitti, ettei menetelmää voi käyttää sellaisenaan. Kysymysten yhteydessä annetut vinkit arvioinnin kohteista johtivat vastaajat arvioimaan ympäristöä yleensä (liikuntavammaisten näkökulmasta), eikä omalta kannaltaan, mikä oli kyselyn alkuperäinen tarkoitus.

Menetelmä toimi kuitenkin tärkeänä taustakehikkona uuden kyselylomakkeen laati-
miselle, ja monet kysymykset perustuvat niin kysymyksen sisällön kuin siinä käyte-

³ Esa Kalelan (2007) mukaan huonokuuloiset voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään identifioitumiskohteen (valtaväestö, muut huonokuuloiset, viittomakieliset) ja erilaisten kulttuuristen piirteiden perusteella.

tyn asteikonkin osalta ESTE-menetelmään. Projektin kyselyssä keskityttiin kuitenkin etupäässä fyysisen ympäristön osalta sisätiloihin, ja lisäksi kyselyssä painottuivat ESTE-menetelmää voimakkaammin työilmapiiriin ja – järjestelyihin liittyvät seikat. Kyselylomakkeeseen liitettiin myös työnhakemista ja työnäkymiä käsittelevä osuus, sillä myös työllistyminen on työympäristön ohella keskeinen ongelmakenttä huonokuuloisille.

Mahdollisimman suuri osa kysymyksistä haluttiin tutkimuksessa muotoilla esteettömyyden lähtökohdista, jolloin on kyse ympäristössä olevista eikä yksilöstä riippuvista ongelmista. Peruskysymys on: ”Mitä ongelmia ympäristössäsi on?” eikä niinkään ”Mitä ongelmia sinulla on?”. Kyselylomake ei ole kuitenkaan yksioikoisesti ympäristölähtöinen, sillä joissakin kysymyksissä sivutaan hyvin subjektiivisia arvioita omasta tilanteesta, esimerkiksi omista työtehtävistä selviämistä.

4. Kohderyhmänä aikuisten kurssitoimintaan osallistujat

Kuulonhuoltoliiton aikuisten kurssitoiminta järjestää vuosittain useita sopeutumisvalmennuskursseja sekä työkykyä ylläpitävää ja parantavaa TYK-kuntoutusta eri kuulovammaryhmille. Lisäksi järjestetään tarvittaessa myös yksilöllisiä sopeutumisvalmennusjaksoja.

Kyselyn kohteeksi otettiin Kuulonhuoltoliiton työkäisten kursseille osallistujat, sillä tällä hetkellä huonokuuloisista, varsinkin työkäisistä, ei ole yhtenäistä rekisteriä, jota voitaisiin käyttää otannan pohjana. On muistettava, että tämän tutkimuksen aineisto ei siis ole systemaattisesti kerätty otos suomalaisista huonokuuloisista, vaan enemmänkin näyte.

Vastaajajoukko kerättiin vuosien 2005–2007 aikana sopeutumisvalmennuskursseille ja ammatillisesti painottuneille kursseille osallistuneista, pois lukien vuoden 2007 viimeiset kurssit. Näin vastaajia saatiin näytteeseen kaikkiaan 215. Kysely lähetettiin aikuisten kurssitoiminnan kautta vastaajille joulukuussa 2007 ja vastauksia saatiin kaikkiaan 129. Kyselytutkimuksen vastausprosentti on 60.

Vastaajista 77 % on naisia, ja pääosin keski-ikäisiä (ka=52). Vastaajajoukon ikä- ja sukupuolirakenne on melko tyyppinen aikuisten kurssitoimintaan osallistujille. Valtaosa vastaajista (95 %) ilmoitti olevansa huonokuuloisia, eikä heillä ollut juuri muita toimintakykyyn vaikuttavia vammoja tai sairauksia. Suurin osa vastaajista oli saanut keskiasteen koulutuksen, ja enemmistö vastaajista työskenteli erilaisissa palvelu- ja hoitoalan tehtävissä.

Vastaajajoukko ei välttämättä edusta huonokuuloisia keskimäärin, sillä aikuisten kurssitoimintaan hakeutuneet ja osallistuneet ovat jo käsitelleet huonokuuloisuuteen liittyviä asioita oletettavasti keskivertoa enemmän. Aineiston voidaan kuitenkin ajatella edustavan hyvin aikuisten kurssitoimintaan osallistujia eli henkilöitä, joiden elämään kuulovamman ja ympäristön aiheuttamat haasteet selvästi heijastuvat.

5. Huonokuuloisten työympäristön ja työllistymisen ongelmat

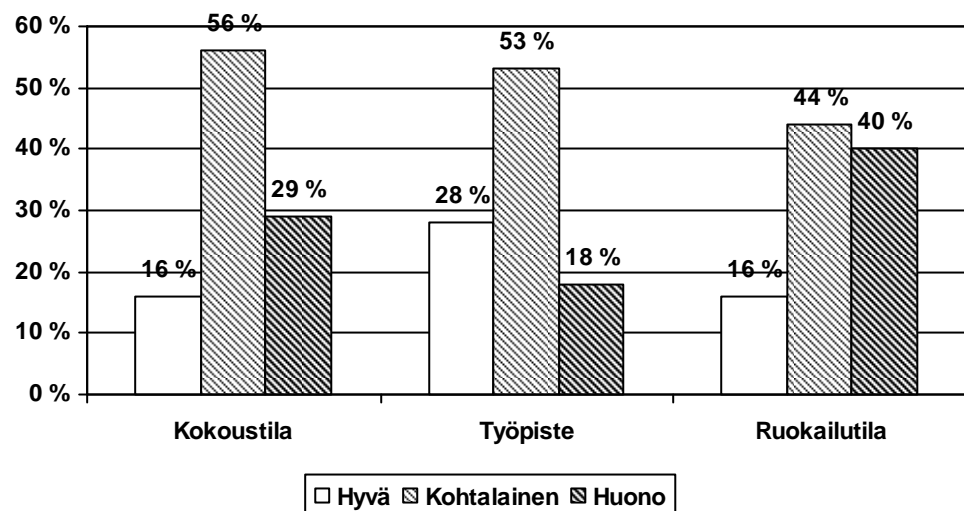
5.1. Fyysinen työympäristö ja apuvälineet

Vastaajista kolme neljästä (74 %) oli kyselyhetkellä työelämässä. Sekä työympäristön toimivuutta fyysistä ympäristöä että työpaikkajärjestelyjä koskevia kysymyksiä analysoitiin ainoastaan niiden vastaajien osalta, jotka kertoivat olevansa töissä. Tällä perusteella vastaajia valikoitui analyysin 96.

Toimiva työhuone on oleellinen lähtökohta onnistuneelle työnteolle. Vastaajista viidenneksen (22 %) työhuoneissa oli tehty heidän kannaltaan tarvittavat muutostyöt. Täysin selvää ei ole, tarkoittivatko vastaajat kaikissa yhteyksissä kuuloon liittyviä asioita. Tämä tulos on hyvin samansuuntainen ”Liikuntavammaisen työelämässä” - tutkimuksen kanssa, jossa myös 22 prosentilla vastaajista oli tehty tarvittavat muutostyöt. Tosin liikuntavammaisista suurempi osa kuin huonokuuloisista olisi toivonut muutoksia tehtävän, jos niitä ei ollut ennestään tehty. (Seuri ym. 1996.)

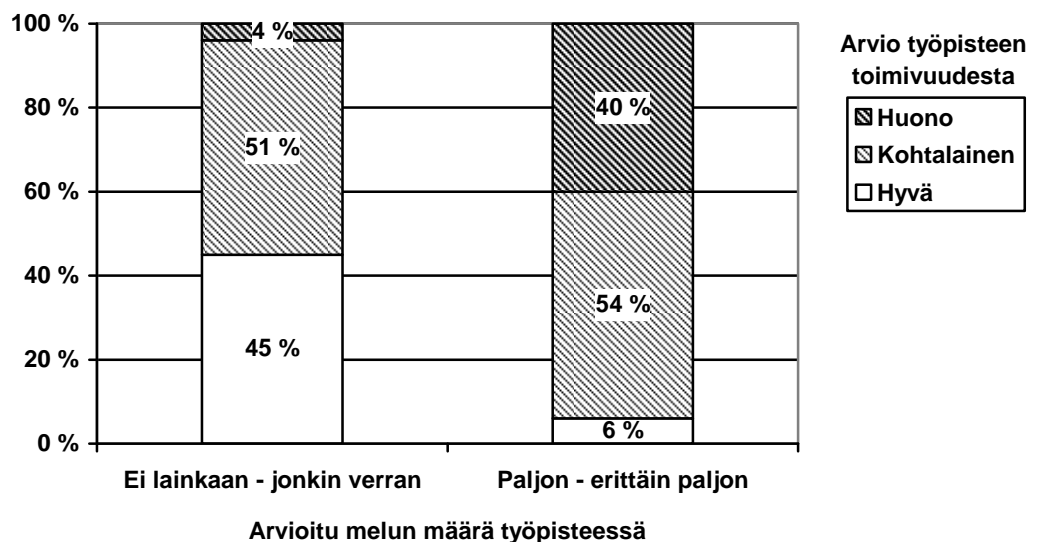
Tutkimuksessa työpaikan tilat jaettiin työpisteeseen, kokous ja/tai koulutushuoneeseen ja ruokailutilaan. Kuten kuviosta 1 nähdään, tilat arvioitiin varsin ongelmallisiksi, sillä valtaosa vastaajista (72–84%) arvioi tilojen toimivuuden vain kohtalaiseksi tai huonoksi. Tiloista työpiste arvioitiin kaikkein parhaiten toimivimmaksi tilaksi. Ongelmallisimmaksi taas osoittautui selvästi ruokailutila, jota jopa kaksi viidestä vastaajasta piti toimimattomana. Avovastauksissa mainittiin mm., että ruokailutiloissa käytävään keskusteluun on usein hyvin vaikea osallistua.

Kuvio 1. Erilaisten tilojen arvioitu toimivuus (n=77–88)



Myös taustamelun määrällä on voimakas yhteys niin oman työpisteen kuin kokoushuoneenkin toimivuuteen (ks. kuvio 2). Mitä enemmän melua on, sitä vaikeampi tilassa on työskennellä. Samantapainen tulos ilmeni myös Kuusisen (1993) tutkimuksesta, jonka mukaan kolme neljästä huononkuuloisesta koki työpaikoillaan haittavaa taustamelua. Tulos taustamelun vaikutuksesta ei sinänsä yllätä, mutta on huomattava, että taustamelu haittaa yleensä suhteessa enemmän huonokuuloisia kuin kuulevia. Taustahälytason tulisi huonokuuloisille olla yleensä 10–15 dB hiljaisempi kuin kuuleville puheen erotuskyvyn säilymiseksi (Jauhiainen 2007). Myös Kramerin ym. (2006) tutkimuksen mukaan huonokuuloisilla oli kuulovammattomia työtovereitaan suurempia vaikeuksia erottaa ja tunnistaa ääniä meluisassa työympäristössä.

Kuvio 2. Taustamelun vaikutus työpisteen toimivuuteen (n=86, p<0.01)

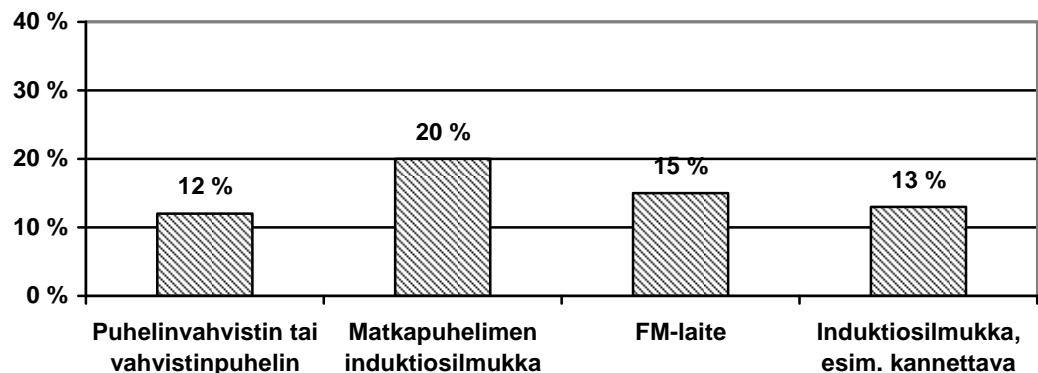


Arvioon työpisteen toimivuudesta vaikuttaa huomattavasti myös se, millaisessa tilassa henkilö työskentelee. Jos oma työpiste sijaitsee avokonttorista, se heikentää selvästi tilan toimivuutta. Avotoimistoja koskevissa tutkimuksissa etenkin puhemelun on havaittu vähentävän työn tehokkuutta (ks. Larm ym. 2004). Kuten edellä todettiin, huonokuuloisille vaikutus voi olla suurempikin johtuen taustamelun kommunikaatiota häiritsevästä vaikutuksesta.

Kuulokoje(ita) oli käytössä n. 80 prosentilla vastaajista. Kuulokojeen käyttäjistä noin puolella koje oli vain toisessa korvassa. Vaikka tässä tutkimuksessa vastaajilla oli kohtuullisen paljon kuulokojeita, on tilanne todellisuudessa huonompi. Suomessa kuulokojeita on käytössä noin prosentilla väestöstä, mikä on varsin vähän suhteessa kuulokojeesta hyötyvien huonokuuloisten määrään (Hearing... 2001).

Huonokuuloiset eivät näytä saavan tukea työympäristön puutteisiin kovin paljoa muista henkilökohtaisista apuvälineistä, joita työympäristössä ovat tyypillisesti esimerkiksi puhelinvahvistin, matkapuhelimen induktiosilmukka⁴ ja FM-laite⁵. Muita kuulemisen apuvälineitä oli käytössään varsin harvoilla, riippuen apuvälineestä yleensä reilulla kymmenyksellä vastaajista (kuvio 3).

Kuvio 3. Käytössä olevat muut apuvälineet kuin kuulokoje



Kuulonhuoltoliiton tietojen mukaan työpaikkojen neuvottelu ja – kokoustiloissa ei juuri ole kiinteitä induktiosilmukoita, ja yleisimmät apuvälineet työpaikoilla ovat henkilökohtaisia (ks. yllä). Tässä tutkimuksessa kiinteä induktiosilmukka oli kuitenkin n. 10 prosentissa kokoustiloista, mikä on yllättävän suuri prosentti verrattuna henkilökohtaisten apuvälineiden määrään. Asiakaspalvelutöitä tekevästä (n=66) vain 9 prosentilla oli työtä helpottamassa jokin apuväline. Ainakin puhelimeen liittyville apuvälineille tai puhelintyötä korvaaville ratkaisuille olisi tarvetta työpaikoilla, sillä vain 34 % vastaajista kertoi selviävänsä hyvin puhelimen välityksellä tapahtuvasta kommunikatiosta.

5.2. Työn organisointi ja työyhteisö

Kyselyssä haluttiin selvittää, miten huonokuuloiset vastaajat selviävät omista työtehtävistään, ja vaikuttavatko tähän mahdollisesti ympäristötekijät. Lähes kaikki töissä olevista vastaajista selviää työtehtävistään vähintään kohtuullisesti. Puolet vastaajista taas arvioi selviävänsä hyvin omista työtehtävistään. Oman työpaikan ulkopuolella tapahtuvat tehtävät koettiin jossain määrin vaikeammiksi kuin omalla työpaikalla: 20 prosenttia vastaajista kertoi selviävänsä näistä tehtävistä huonosti. Avovastauksista nousevat selvästi esiin kuulemiseen liittyvät vaikeat tilanteet oman työpaikan ulkopuolella, etenkin erilaisissa kokouksissa. Työtehtävän tyyppi voisi periaatteessa vaikuttaa työpaikan ulkopuolisten tehtävien määrään, mutta esim. ammattiluokituksen perusteella vastaajien välillä ei ollut löydettävissä eroa.

Valtaosa työnantajista (95 %) ja myös työtovereista (92 %) näyttää kyselyn perusteella tietävän työntekijän huonokuuloisuudesta. Tietämys ei kuitenkaan tarkoita si-

⁴ Induktiosilmukka siirtää magneettikentän välityksellä äänen suoraan kuulolaitteen vastaanottokelaan.

⁵ FM-laite on langaton kuuntelulaite, joka toimii radiotaajuudella. Laitteessa on erillinen mikrofoni puhujalle ja vastaanotinyksikkö kuuntelijalle.

tä, että henkilö osattaisiin aina ottaa huomioon työpaikalla. Avovastauksista käy ilmi, että useat vastaajat ovat kertoneet huonokuuloisuudestaan, mutta asia on saatettu unohtaa tai sitä on voitu vähätellä. Lähes neljännes vastaajista (23 %) arvioikin, että tasa-arvoinen kohtelu toteutuu huonosti tai erittäin huonosti. Noin viidennes vastaajista (18 %) piti työilmapiiriä huonona. ”Liikuntavammainen työelämässä” – tutkimuksen tuloksiin verrattuna kokemus työilmapiiristä on huonokuuloisilla jonkin verran negatiivisempi (vrt. Seuri ym. 1996). Huonokuuloisuudesta keskustelu työpaikoilla ei ole välttämättä mitenkään helppoa. Ruotsin kuulovammaisjärjestön (HRF) vuoden 2008 raportista käy ilmi, että jopa kaksi kolmesta huonokuuloisesta kokee vaikeaksi keskustella huonokuuloisuudesta työpaikalla.

Tietoisuudella työtovereilta saatavasta avusta on havaittu olevan selvä yhteys positiiviseen työkykyyn (Pensola & Järvikoski 2006). Valtaosa (76 %) kyselyyn vastaajista kertoi saavansa apua sitä tarvitessaan. Sen sijaan tietoa työyhteisöön liittyvistä asioista⁶ ei koettu saatavan riittävästi läheskään yhtä usein. Reilu kolmannes vastaajista (35 %) arvioi, ettei saa riittävästi tietoa. Avovastauksissa jotkut vastaajat nostivat esiin, etteivät käytävillä huudetut asiat tule heidän tietoonsa, mutta osa tiedon saamisen ongelmista johtui kuitenkin selkeästi muista kuin kuuloon liittyvistä syistä. Liikuntavammaiset arvioivat omaa tilannettaan hyvin samalla tavoin kuin huonokuuloiset (Seuri ym. 1996). Tiedonpuutteeseen liittyvä ilmiö on havaittu myös muissa suomalaisissa työoloja koskevissa tutkimuksissa. Antilan (2006) mukaan 40 % suomalaisista oli kohtuullisen tyytyväisiä tiedonsaantiin työpaikkaa koskevista asioista. Samassa tutkimuksessa todettiin tiedonsaannilla olevan selvä vaikutus työnteon mielekkyyteen.

Huonokuuloisista noin 40 prosenttia arvioi työmääränsä liian suureksi, ja vain viidennes koki voivansa vaikuttaa hyvin omaan työmääräänsä ja -tahtiinsa, mikä voi olla ongelma työssä jaksamisen kannalta. Tämä tulos on hyvin erilainen kuin liikuntavammaisilla, joista 62 % koki voivansa vaikuttaa paljon itseään koskeviin asioihin työpaikalla (Seuri ym. 1996). Elinkeino- ja työministeriön työolobarometrin mukaan työtehtävien sisältöön pystyi vaikuttamaan melko tai erittäin paljon 38 prosenttia suomalaisista työntekijöistä. Lisäksi reilut 40 prosenttia arvioi voivansa vaikuttaa melko tai erittäin paljon työtahtiin. (Ylöstalo & Jukka 2008.) Näyttää siltä, että työtaakan ja vaikutusmahdollisuuksien osalta huonokuuloiset poikkeavat selvästi niin muista vammaisryhmistä kuin valtaväestöstäkin. Vaikka työssä jaksaminen onkin usein erityisesti työuran loppupuolella olevien työntekijöiden ongelma, ei tässä tutkimuksessa iällä ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vaikutusmahdollisuuksien kokemiseen.

Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta 2 nähdään kootusti, miten erilaiset työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttavat työtehtävistä selviämiseen⁷. Sekä tiedonsaanti että avunsaanti vaikuttavat siihen, miten koetaan omista työtehtävistä (omalla työpaikal-

⁶ Tällä kysymyksellä haluttiin saada selville sellaisen tiedon saanti, joka voi olennaisesti vaikuttaa paitsi töiden tekemiseen niin myös huomioon otetuksi tulemisen tunteeseen.

⁷ Tarkastelua varten muuttajat luokiteltiin kaksiluokkaisiksi ja en osaa sanoa -vaihtoehto poistettiin. Omista työtehtävistä selviämisen ulottuvuudet ovat hyvin – kohtalaisesti, sillä huonosti selviäviä ei juuri ollut.

la) selviäminen. Lisäksi myös vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön ja tasa-arvoisuuden kokemuksella on selvä yhteys omien töiden suorittamisen laatuun. Tiedonsaanti työyhteisön asioista ja avunsaanti tarvittaessa näyttävät selvästi taas lisäävän huonokuuloisten tasa-arvoisuuden kokemusta.

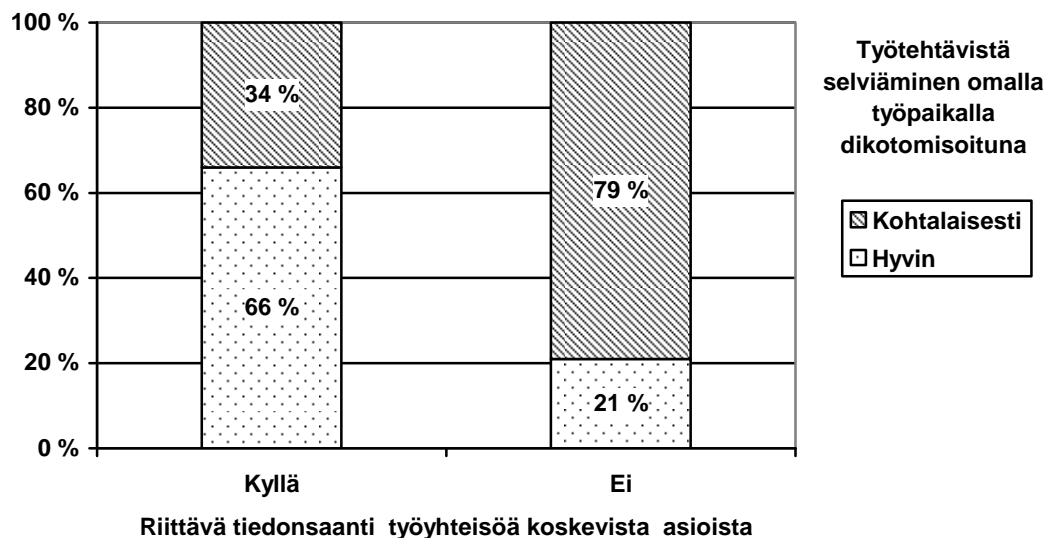
Taulukko 2. Työtehtävistä selviämiseen ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden yhteisvaikutus. Korrelaatiokertoimet (Kendall tau-b).

	Omista työtehtävistä selviäminen	Tiedonsaanti työyhteisön asioista	Avunsaanti tarvittaessa	Vaikutusmahdollisuudet työmäärään	Tasa-arvoinen kohtelu
Omista työtehtävistä selviäminen					
Tiedonsaanti työyhteisön asioista	,447**				
Avunsaanti tarvittaessa	,296**	,422**			
Vaikutusmahdollisuudet työmäärään	,337**	,303**	,114		
Tasa-arvoinen kohtelu	,417**	,631**	,606**	,189	

** p<0.01
n=81–92

Alla olevassa kuviossa 4 on nostettu erikseen esiin tiedonsaannin vaikutus työtehtävien suorittamiseen. Niistä henkilöistä, jotka arvioivat, etteivät saa riittävästi työyhteisöä koskevaa tietoa, 79 prosenttia arvioi selviävänsä vain kohtuullisesti omista työtehtävistään. Sen sijaan tiedonsaaminen parantaa selkeästi työtehtävien suorittamista: kaksi kolmesta (66 %) arvioi selviytyvänsä hyvin omista tehtävistään.

Kuvio 4. Tiedonsaannin vaikutus työtehtävien suorittamiseen (n = 82, p<0.01)



Ympäristön ongelmat voivat tulla esiin myös työhön liittyvään koulutukseen ja virkistystapahtumiin osallistuttaessa. Työolobarometrin mukaan joka toinen suomalainen

palkansaaja osallistui vuonna 2007 työnantajan maksamaan koulutukseen (Ylöstalo & Jukka 2008). Suurin osa kyselyn vastaajista oli osallistunut koulutus- ja virkistystapahtumiin, mutta tämän tutkimuksen perusteella ei ollut löydettävissä erityisiä ongelmakohtia asiaan liittyen.

5.3. Työllisyysnäkökymät

Koulutus ja työllisyysnäkökymät – osion analyysiin otettiin mukaan kaikki kyselyyn vastanneet (n=129). Valtaosa (75 %) vastaajista arvioi työtehtäviensä vastaavan hyvin nykyistä koulutusta. Lähes puolet vastaajista oli kuitenkin koulutautunut uudelleen työuransa aikana. Urakehitysnäkökymät ovat poikkeuksetta synkät: henkilöistä, joiden tehtävissä oli mahdollista ylipäänsä edetä uralla, vain noin neljännes arvioi mahdollisuutensa melko tai erittäin hyväksi. Esimerkiksi ikä ei taustaselittäjänä millään tavalla vaikuttanut arvioon omista urakehitysnäkökymistä.

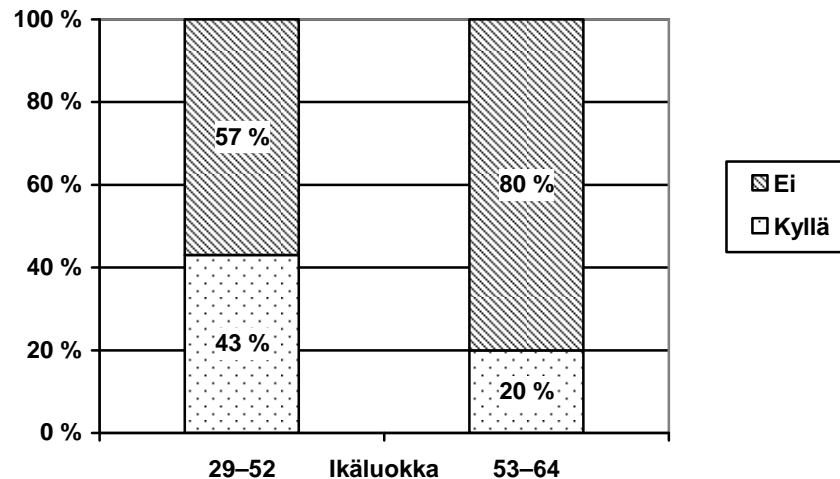
Työolobarometrin mukaan lähes 80 prosenttia suomalaisista vastaajista uskoi tarvitsaansa löytävänsä ammattitaitoaan vastaavaa työtä (Ylöstalo & Jukka 2008). Tässä tutkimuksessa työnsaantimahdollisuuksia (jos henkilö hakisi uutta työtä) pidettiin yleisesti hyvin heikkoina: 62 prosenttia vastaajista arvioi omat mahdollisuutensa saada työtä melko tai erittäin heikoksi. Avovastauksissa nostettiin esiin esimerkiksi omaa työnsaantia haittaavina tekijöinä paitsi konkreettiset kuulemisen ongelmat niin myös huonokuuloisuuteen liittyvät stereotypiat sekä korkea ikä. Huonokuuloiset arvioivat omat työnsaantimahdollisuutensa jossain määrin heikommiksi kuin yleensä yhteiskunnassa, mutta yleinenkin kuva yhteiskunnan työllisyystilanteesta oli varsin negatiivinen.

OECD:n vammaisuutta, terveyttä ja työntekoa eri Euroopan maissa käsittelevän raportin mukaan erityistä huomiota Suomessa olisi kiinnitettävä työllisyyspalvelujen soveltavuuteen vajaakuntoisille henkilöille (Sickness... 2008). Kyselylomakkeessa kysyttiin työvoimapalvelujen toimivuutta huonokuuloisten kannalta. Työvoimahallinnon koulutukseen, esimerkiksi työnhakuvalmennukseen oli osallistunut noin viidesosa vastaajista. Valtaosa, yli 60 prosenttia vastaajista ei osannut arvioida, miten työvoimaviranomaiset pystyvät ottamaan huomioon huonokuuloisen tarpeet toiminnassaan. Arvion esittäneistä (n=42) 17 prosenttia koki viranomaisen osaavan ottaa heidät huomioon erittäin hyvin tai hyvin.

Tutkimuksessa, jossa työelämän asiantuntijat arvioivat monimuotoisuuden haasteita, yli 80 prosenttia vastaajista piti keskeisenä haasteena monimuotoisuuden lisääntymiselle rekrytointitilannetta (Moisio & Martikainen 2006). Tässä tutkimuksessa varsinaisessa haastattelutilanteessa huonokuuloisuudesta oli keskustellut noin kolmannes vastaajista. Huonokuuloisuuteen liittyviä asioita ei siis läheskään aina käsitellä vielä työhaastatteluvaiheessa. Vähäistä keskustelumäärää selittää jossain määrin se, että osalla vastaajista kuulo on heikentynyt vasta työhaastattelun jälkeen. Avovastauksissa muutama vastaaja kuitenkin arvioi, että he olisivat saattaneet jäädä ilman työpaikkaa tuodessaan esille huonokuuloisuutensa. Kalelan (2008) mukaan huonokuuloisuutta saatetaan pitää ominaisuutena, jota ei haluta tuoda esiin esimer-

kiksi työhaastattelussa, koska pelätään ihmisten stereotyyppisiä käsityksiä ja ennakkoluuloja. Keskustelun yleisyydessä on selvä ero iän suhteen: nuorempi ikäluokka on huomattavasti useammin keskustellut aiheesta, mikä nähdään alla olevasta kuvioista 5.

Kuvio 5. Haastattelutilanteessa huonokuuloisuudesta keskustelleet ikäluokittain (n=96, p<0.05)



Lähes viidennes (18 %) vastaajista arvioi huonon kuulon vaikuttaneen töiden saantiin melko tai erittäin paljon, jos se oli tullut haastattelutilanteessa esiin. Avovastauksista ei voinut päätellä millä tavoin huonokuuloisuus käytännössä vaikuttaa. Yli kolmannes vastaajista (36 %) arvioi kuitenkin samassa yhteydessä, ettei huonokuuloisuus tullut lainkaan esiin työhaastattelussa. Tätä selittää osaltaan se, että osa vastaajista kertoi käyneensä haastattelussa edellisen kerran, kun kuulo ei ollut vielä alentunut huomattavasti.

Ympäristön puutteet nousevat esille työympäristön ohella myös haastattelutilanteissa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan haastattelutilan kuuntelu ympäristön toimivuutta. Kysymys koettiin vaikeaksi, sillä puolet vastaajista ei osannut arvioida kuunteluympäristöä lainkaan. Arvion esittäneistä (n=47) kuitenkin vain 40 prosenttia arvioi, että haastattelutilanteet ovat olleet kuunteluympäristön osalta pääsääntöisesti esteettömiä. Miehet arvioivat huomattavasti vielä naisia useammin esteettömyyden heikoksi. Esteellinen haastattelutilanne ei anna huonokuuloiselle mahdollisuutta tulla arvioituksi yhdenvertaisesti muiden työnhakijoiden kanssa, sillä huonossa kuunteluympäristössä erilaisten väärinymmärrysten todennäköisyys kasvaa.

6. Johtopäätökset

Huonokuuloisista työikäisistä on tehty hyvin vähän tutkimuksia varsinkin Suomessa. Tämän tutkimuksen perusteella huonokuuloiset ovat eriarvoisessa asemassa niin työpaikoilla kuin työnhakutilanteissakin. Tulokset saattavat antaa jopa hiukan positiveremmän kuvan kuin mitä todellisuus on, sillä tutkimuksen vastaajat ovat kurssi-taustastaan johtuen keskivertoa enemmän jo käsitelleet huonokuuloisuuteen liittyviä asioita.

Tutkimuksen perusteella työpaikkojen keskeisiä ongelmakohtia ovat erilaisten työtilojen akustinen toimimattomuus, apuvälineiden vähäisyys ja työoloihin tehtyjen muutosten harvinaisuus. Käytännössä työympäristön epäkohdat vähentävät huonokuuloisten mahdollisuuksia sujuvaan kommunikaatioon työpaikoilla. Työympäristöön liittyvien ongelmien ohella huonokuuloiset arvioivat työnsaantimahdollisuutensa varsin huonoiksi.

Tiedonsaanti työpaikan yhteisistä asioista näyttää olevan sekä kaikkien suomalaisten työntekijöiden että huonokuuloisten yhteinen ongelma. Tiedonsaanti työpaikan pienistäkin asioista on olennaista huonokuuloisille, sillä näin heidät voidaan sitoa osaksi työyhteisöä. Tämän tutkimuksen mukaan tiedonsaanti kasvattaa selvästi tassa-arvoisuuden tunnetta. Huonokuuloisille olisi olennaista saada informaatio selkeässä, esimerkiksi kirjallisessa muodossa.

Huonokuuloiset eroavat valtaväestöstä selvästi siten, että he kokevat työn määrän suureksi ja vaikutusmahdollisuutensa työn määrään vähäisiksi. Hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla on tämän tutkimuksen mukaan selvä yhteys omista työtehtävistä selviämiseen. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida kuitenkaan päätellä, mistä huonokuuloisten vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön johtuvat.

Terveys 2000 -aineiston pohjalta tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että mahdollisuus keskustella asioista työpaikalla lisää yleisellä tasolla työkykyä (Tuomi ym. 2006). On mahdollista, että huonokuuloisten työntekijöiden kokemaa vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ja myös tiedonsaannin ongelmat kuvaavat jossain määrin työyhteisöstä syrjäytymistä tai vastaavasti erilaisten keskustelufoorumien vähäisyyttä työpaikoilla. Haasteena on koko työyhteisön kehittäminen pelkästään huonokuuloiseen liittyvien toimenpiteiden ohella. Varsinkin yhteisöllisen kehittämistyön, johon kaikki työntekijät saavat osallistua, on havaittu lisäävän yksilön kokemaa työhyvinvointia (Loppela 2004).

Vaikka tässä tutkimuksessa nostettiin esille erilaisia puutteita työympäristössä, on muistettava, että läheskään kaikki ympäristön epäkohdat eivät ole tietoisesti tuotettuja. Kyse saattaa olla pitkälti tiedonpuutteesta. Kyselytutkimuksen perusteella näyttää siltä, että yleensä tiedetään, että henkilö on huonokuuloinen, mutta se ei aina merkitse hänen tarpeidensa huomioon ottamista. Työpaikoille pitäisi selvästi saada lisää tietoa huonokuuloisista ja heitä tukevista ratkaisuista. Olennaista on myös, että tietämystä olisi myös työpaikkojen kanssa tekemisissä olevilla tahoilla kuten työter-

veyshuollolla. OECD:n vajaakuntoisuutta käsittelevä raportti painottaa, että yksi keskeinen kehittämisen kohde Suomessa on työterveyshuolto: sen palvelujen laatu ja kattavuus (Sickness... 2008).

Huonokuuloisten kokemuksia suomalaisesta työelämästä – kenen ehdoilla toimitaan?

Anniina Lavikainen

1. Vammainen vai vammautettu työntekijä?

Suomalainen yhteiskunta on ison rakennemuutoksen edessä lähitulevaisuudessa. Väestö ikääntyy kiihtyvää tahtia, ja tämä kehityssuunta asettaa suuria vaatimuksia varsinkin suomalaisten työmarkkinoiden toiminnalle. Viimeisen kymmenen vuoden aikana on aloitettu keskustelemaan yhä enemmän monimuotoisuudesta sekä työelämässä että yhteiskunnassa yleensä. Käytännön kokemusten välittämä tieto suomalaisilta työpaikoilta osoittaa kuitenkin, ettei monimuotoisuutta ole edelleenkään huomioitu kaikkialla työelämässä. Esimerkiksi vammaiset kohtaavat esteitä työelämään pääsemisessä sekä siellä pysymisessä ja etenemisessä. Suomessa on arvioitu olevan noin 20 000¹ hengen kokoinen vammaisista koostuva käyttämätön ”työvoimareservi” (Holm & Hopponen 2007). Työn pitäisi olla ensisijainen tulonlähde kaikille työkäisille kansalaisille, mutta vieläkin esteelliset työympäristöt sekä sosiaaliset, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset ennakkoluulot ja asenteet syrjäyttävät vammaisia työttömyyteen ja alhaisen toimentulon varaan.

Vaikka kokemukseen perustuvaa tietoa vammaisten työllistymiseen liittyvistä ja työelämässä kohtaamista esteistä löytyy, ei tutkittua tietoa aiheesta juuri löydy. Samankaltainen tilanne on kuulovammaisten kohdalla. Heitä arvioidaan olevan Suomessa noin 740 000 (Kuulonhuoltoliitto 2008). Työkäisiä kuulovammaisia² voidaan laskea olevan noin 380 000. Vaikka huonokuuloisten määrä on suuri, ei heitä koskevaa tutkimusta ole juurikaan tehty, pois lukien lääketieteelliset tutkimukset (ks. tarkemmin Kalela 2002, 2006). Huonokuuloisten työkäisten kohdalla tutkimustiedon puute on vieläkin valitettavampi. Yhtäkään tutkimusta, joka keskittyisi ainoastaan työkäisiin huonokuuloisiin, ei ole saatavilla. Muutamassa yksittäisessä tutkimuksessa käsitellään myös kuulovammaisia työntekijöitä tai heitä koskevia tilastollisia lukuja, mutta näissäkin tutkimuksissa käsitellään vammaisia enimmäkseen yhtenä ryhmänä³. Työkäisten huonokuuloisten omiin kokemuksiin perustuvaa tarkastelua ei ole tehty. Tiedonpuute esimerkiksi huonokuuloisten työelämässä kohtaamista esteistä aiheuttaa ongelmia eri tasoilla: huonokuuloisten itsensä, huonokuuloisten työnantajien sekä yhteiskunnallisten toimijoiden, kuten työvoimahallinnon keskuudessa.

¹ Laskennalliset perusteet 20 000 vammaisen kohdalla saattavat olla erilaiset kuin 740 000 kuulovammaisen kohdalla. Vammaisten kokonaismäärästä on esitetty erilaisia arvioituja lukumääriä (esim. 250 000 tai 300 000). Jos näitä lukuja suhteutetaan kuulovammaisten laskennalliseen arvioon, 740 000, on havaittavissa selkeä ristiriita. Tämä johtuu muun muassa siitä miten vammaisuus määritellään, kuka määrittelyn tekee sekä millä perusteilla. Sama koskee laskennallisia arvioita vammaisista, eli miten, millä perusteluilla ja mitä varten arviot on toteutettu sekä kuka arvion on tehnyt.

² Käytän tutkimuksessa enimmäkseen huonokuuloinen-käsitettä, mutta joissain yhteyksissä myös kuulovammainen – käsitettä. Ks. käsitteiden problemaattisuudesta lisää Kalela (2006)

³ Linnankangas ym. (2006)

Tämä tutkimus on tehty paikkamaan tätä tutkimustiedon vajetta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaista on olla huonokuuloinen suomalaisessa työelämässä, sekä se miten huonokuuloiset kokevat työympäristönsä, työyhteisön ja osallistumisen mahdollisuudet työpaikalla. Tutkimuksen taustana on Kuuloliiton huonokuuloisilta saama kokemuksellinen tieto siitä, että huonokuuloinen työntekijä kohtaa edelleenkin esteitä työpaikan toimintoihin ja työelämään osallistumisessa.

Suomalaisessa yhteiskunnassa, mutta myös muualla, on vallinnut pitkään traditio, jossa vammaiset nähdään poikkeavina yksilöinä, jotka aiheuttavat huolta ja kustannuksia muille, eli läheisilleen ja yleisemmin yhteiskunnalle. Yhteiskunta on kehittänyt erilaisia keinoja hoitaa, parantaa, hallita ja normalisoida poikkeavuutta, kuten vammaisuutta. Viimeisten parin vuosikymmenten aikana varsinkin vammaisaktivistit ovat alkaneet vastustamaan tällaista vammaisuuskäsitystä (esim. Oliver 1983, Barnes 1990). Keskusteluun on nostettu esimerkiksi se, kumpaa pitäisi kuntouttaa – yhteiskuntaa vai yksilöä? Onko vammainen yksilö ongelma, vai ovatko tietyt ongelmat lopulta yhteiskunnassa sekä sen rakenteissa ja toiminnoissa? Vammauttavatko erilaiset fyysiset, sosiaaliset ja kulttuuriset esteet yhteiskunnassa osan sen kansalaisista? Pitäisikö siis kuntouttaa ja korjata vammaisia yksilöitä, vai voitaisiinko yhteiskuntaa suunnitella sen kansalaiset huomioon ottavaksi, mukaan lukien vammaiset ja heidän tarpeensa?

Joulukuussa 2006 allekirjoitettu YK:n vammaisten oikeuksia koskeva yleissopimus on nostanut vammaisten toteutumattomat oikeudet julkiseen keskusteluun. Sopimus vahvistaa ja syventää vammaisille henkilöille jo entuudestaan kuuluvia ihmisoikeuksia, jotka eivät edelleenkään aina toteudu. Vammaisten kohtaamasta syrjinnästä Suomessa ei ole tarkkoja lukuja, mutta esimerkiksi vuoden 2008 Eurobarometri paljasti sen, että lähes puolet suomalaisista uskoo, että vammaiset kohtaavat syrjintää vähintään melko yleisesti. Huonokuuloisuuttakin, kuten muita vammoja, on ollut tapana tarkastella ongelmana, joka aiheuttaa rajoitteita vammaiselle yksilölle sekä kustannuksia yhteiskunnalle. Tässä tutkimuksessa katse käännetään huonokuuloisen kuulovamman ”aiheuttamista” ongelmista huonokuuloisen työympäristön ongelmiin ja esteisiin.

Kokonaiskuvan selkeyttämisen vuoksi on ensiksi ollut tärkeätä selvittää, mikä on se laajempi ajallinen, kulttuurinen ja yhteiskunnallinen kehys, johon tutkimukseen osallistuneiden huonokuuloisten kertomukset liittyvät. Suomalaisen työelämän yleistä kehitystä sekä työelämän moninaisuutta käsittelemme siis luvussa kaksi. Tutkimukseen valittuja näkökulmia sekä käsitystä huonokuuloisista tuon esille luvussa kolme. Kuvailen tässä luvussa myös miten ja mistä näkökulmasta tutkimuskysymykset ja -runko ovat muotoutuneet. Lisäksi esittelen aineiston valikoitumista, sekä kuvailen aineistoa ja analyysitapaa. Haastattelut tuottivat laajan aineiston, joka on jäsentänyt alkuperäistä tutkimusidea. Tulosten kuvailun aloitan huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyden sekä työelämän yleisen murroksen esittelyllä. Työelämässä olevia esteitä pohditaan alkaen työelämän fyysisistä esteistä päätyen sosiaalisiin ja kulttuurisiin esteisiin. Neljännessä luvussa käsittelemme vielä huonokuuloisten tapaa kertoa kokemuksistaan sekä vertaisseuran merkitystä huonokuuloiselle. Viimeiseksi, eli vii-

dennessä luvussa tehdään tutkimuksen tulosten pohjalta johtopäätöksiä sekä ehdotuksia jatkotoimenpiteiden suhteen.

2. Työelämän yleinen kehitys Suomessa

Suomalaiset työmarkkinat ovat murroksessa tällä hetkellä, varsinkin väestön ikärakenteen muutoksen myötä, mutta myös esimerkiksi globalisaation vaikutusten takia. Työelämässä on viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet myös työelämän laatuun. Anna-Maija Lehto (2007) tulkitsee työelämän muutosten takana olevan teknologisen kehityksen, globalisaation, talouden kansainvälistymisen ja kilpailun kiristymisen sekä perinteisen suomalaisen hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistumisen. Työelämän yleiset muutokset ovat heijastuneet myös työoloihin. Suomalainen työvoima on kansainvälisessä valossa hyvin koulutettua tänä päivänä, vaikka aina kaikissa työelämää koskevissa keskusteluissa koulutustason nousua ei ole muistettu. (Lehto 2007, 94–97.) Toisaalta vammaiset kohtaavat vielä ongelmia opintopoluillaan esimerkiksi esteellisten opiskeluympäristöjen takia (ks. Niemelä 2007).

Lehto (2007) esittää, että myönteisiä kehityssuuntia työelämässä ovat esimerkiksi työn monipuolistuminen sekä työssä kehittyminen- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen. Työssä kehittymistä tukee Lehdon mukaan se, että palkansaajat osallistuvat työnantajan kustantamaan koulutukseen huomattavasti enemmän kuin parikymmentä vuotta sitten. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat kasvaneet kaikessa muussa suhteessa paitsi työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttamisessa. Lehdon mielestä näiden tulosten valossa suomalaisen työelämän kehitys näyttää varsin myönteiseltä. Myönteisiksi koetut työelämän kehitystekijät: työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan asemaansa sekä koetut kehitysmahdollisuudet työssä; selittävät eniten työtyytyväisyyttä. (Lehto 2007, 98–99).

Työelämän laadun eri ulottuvuuksien kokemisessa on eroja palkansaajien henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten sukupuolen ja iän mukaan. Naiset arvioivat tasa-
puolisen kohtelun työpaikalla sekä voimavarojen riittävyyden suhteessa työn vaatimukseen selvästi huonommaksi kuin miehet. Toisaalta työn kannustavuudessa naiset kokevat asioiden olevan jonkun verran paremmin kuin miehet. Ikä vaikuttaa merkittävästi myös arvioihin työelämän laadusta. Eniten ikä vaikuttaa arvioihin voimavaroista suhteessa työn tuomiin vaatimuksiin sekä työpaikan kannustavuudesta. (Ylöstalo & Jukka 2008, 14–17.)

Suomalaisessa työelämässä on työolotutkimusten mukaan tapahtunut myös kielteistä kehitystä. Kaikista kielteisimmäksi suomalaisessa työelämässä koetaan kiire, jonka haittaavuus onkin lisääntynyt pitkällä aikavälillä selvästi. Kiireen haittaavuus ilmenee eri tavalla julkisella ja yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla kiire johtuu henkilöstön riittämättömyydestä työtehtäviin nähden, kun taas yksityisellä sektorilla kiire johtuu erityisesti tulostavoitteiden tiukentumisesta ja kilpailun lisääntymisestä.

(Lehto 2007, 99–100.) Vuoden 2007 aikana melkein viidennes kaikista suomalaisista työpaikoista vähensi henkilöstöään. Yleisin tapa henkilöstön vähentämisessä oli se, ettei avoimeksi tulevia työpaikkoja täytetty. Eli jos työntekijä esimerkiksi jäi eläkkeelle, ei hänen tilallensa palkattu uutta työntekijää, vaan poislähteneen työntekijän työtehtävät jaettiin jäljelle jääneiden työntekijöiden kesken. (Ylöstalo & Jukka 2008, 47.)

Suomalaisen työelämän tulevaisuus ja nykyhetki vaikuttaa moninaiselta. On sekä hyviä mutta myös huonoja kehityssuuntia. Työterveyslaitoksen tekemän Työ murroksessa- kyselytutkimuksen perusteella suomalaiset keskustelevat työelämästä paljon ja ovat kiinnostuneita siitä. Selvä enemmistö suomalaisista kokee työnsä mielekkääksi sekä pitää työtä tärkeänä asiana elämässään. Toisaalta suomalaisilla on pessimistisiä käsityksiä työelämän tulevaisuuden eli pitkän aikavälin kehityksestä. Enemmistö suomalaisista arvioi, että 20 vuoden kuluttua kuilu työelämän voittajien ja häviäjien välillä on isompi kuin nykyään, ja että kilpailuvaatimukset lisääntyvät edelleen. (Kasvio ym. 2007) Kuitenkaan tätä ei pidä tulkita niin, että suomalainen työelämä olisi kokonaan huonontumassa, vaan tiedostaa, että työelämässä on hyvien asioiden lisäksi myös paljon ongelmia. Eniten Kasvion ym. (2007) tutkimuksessa valitettiin lisääntyviä suoritusvaatimuksia sekä kiristyvää työtahtia. Myös omalla työpaikalla toteutettujen muutosten vaikutuksia suomalaiset arvioivat suhteellisen kriittisesti. Toteutuessaan nämä kehityssuunnat toisivat mukanaan isoja haasteita myös huonokuuloisille.

Työelämän luonne on myös muuttunut huonokuuloisen kannalta merkittävästi aiempaan verrattuna, esimerkiksi viidenkymmenen vuoden takaiseen työelämään, jolloin moni työ oli ruumiillista työtä. Kommunikaation merkitys työelämässä lisääntyy ja korostuu koko ajan. (Pääkkönen 2008) Tämä tuo yhä enemmän vaatimuksia huonokuuloisten työntekijöiden työympäristöjen esteettömyyden käytännön toteutumiseksi, jotta huonokuuloisten työntekijöiden tasavertaisuus muiden työntekijöiden kanssa voidaan taata työyhteisössä.

3. Suomalaisen työelämän monimuotoisuus?

Peruspalveluministeri Paula Risikko otti voimakkaasti kantaa vammaisten osallistamiseen työelämään vuoden 2008 keväällä. Risikon mielestä työelämään osallistuminen on vammaisen ihmisen perusoikeus. Liian moni vammaisen on vielä syrjäytymisvaarassa kohtaamiensa esteiden vuoksi. Risikko painotti, että työelämän on hyväksyttävä työntekijöiden moninaisuus, koska kaikkien työpanosta tarvitaan suomalaisessa työelämässä, varsinkin tulevaisuuden ikääntyvässä Suomessa. (STM, 2008a) Valtioneuvoston selonteossa vammaispolitiikasta on otettu kehittämistoimenpiteeksi se, että vammaisten kansalaisten työllistymistä edistetään. Työn tekemisen pitää olla ensisijainen tulonlähde myös vammaisille. Selonteossa hallituksen tehtäväksi mainitaan työllistymisen esteiden poistaminen ja vammaisten työnhakijoiden osallisuuden edistäminen yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. (STM 2006) Lisäksi vuoden 2008 Eurobarometrin mukaan selvä enemmistö suomalaisista kan-

nattaa erityistoimien tarjoamista ja tekemistä, jotta vammaisilla olisi tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua suomalaiseen työelämään.

Kuitenkin on paljon vammaisia, jotka eivät työskentele, vaikka heillä olisi kova halu ja kykyjä työskennellä. Yhteiskunnan ja työmarkkinoiden esteellisyys estää useiden vammaisten työskentelyn. OECD (Sickness... 2008) on tehnyt arvion Suomen työkyvyttömyyspolitiikasta liittyen OECD-maita koskevaan keskeiseen haasteeseen, eli vajaakuntoisten⁴ saamiseen työelämän piiriin. OECD nosti raportissaan esille, että vajaakuntoisten työttömyysaste (14 %) on korkeampi kuin väestössä keskimäärin. OECD on raportissaan tuonut esille suomalaisen työjärjestelmän esteitä, jotka ajavat vielä osan vajaakuntoisista turhaan työmarkkinoiden ulkopuolelle työkyvyttömyysetuuksien varaan. Ylipäätään OECD painottaa, että Suomessakin enemmän pitäisi kiinnittää huomiota työntekijän (jäljellä olevaan) työkykyyn eikä niinkään hänen työkyvyttömyyteensä.

Suomalaisen työelämän monimuotoisuuden tilaa on mitattu monimuotoisuusbarometrin avulla (Haapanen 2007), joka paljasti sen, että monimuotoisuutta pidettiin positiivisena ja tärkeänä asiana. Tämän hetken tärkeimmiksi monimuotoisuuden merkeiksi nostettiin varsinkin ikä ja äidinkieli. Näiden lisäksi sukupuoli, perhetilanne ja etninen tausta koettiin tärkeinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina. Tulevaisuuden tärkeimmiksi monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi nostettiin ikä ja etninen tausta. Kuitenkin monimuotoisuusbarometri paljasti mielenkiintoisia seikkoja vammaisuuden osalta. Periaatteessa vammaisiin suhtauduttiin positiivisesti ja heidän työllistämistään pidettiin tärkeänä, mutta harvassa organisaatiossa oli yritetty aktiivisesti työllistää vammaisia. (Haapanen 2007, 30–31, 44.)

Haapasen (2007) monimuotoisuusbarometri paljasti myös rekrytointipäätöksiä tekevien vammaisia koskevia asenteita. Vaikka vammaisten työllistämiseen suhtauduttiin periaatteessa positiivisesti, oli Haapasen tutkimuksen joidenkin yritysten ja kuntien henkilöstöpäälliköillä ja johtajilla kuitenkin oletuksia, etteivät vammaiset pystyisi välttämättä selviytymään heille osoitetuista tehtävistä. Monimuotoisuusbarometri nosti esiin myös sen, että työnantajilla on kynnys vammaisen palkkaamiseen silloin, jos vammaisen palkkaaminen vaatisi erityisjärjestelyjä työn tai tilojen organisoimisessa. Silloin jos vamman ei nähty vaikuttavan työn tekemiseen, eli niin sanottujen henkisten töiden tekeminen, vammalla ei koettu olevan merkitystä. (Haapanen 2007, 30–31.) Haapasen tutkimuksen vastaajien käsitykset vammaisista tuntuivat olevan vammaisuuden yksilöllisen mallin mukaisia (ks. luku 3.1)!

Monimuotoisuuden tärkeimmiksi motiiveiksi Haapasen (2007) tutkimuksessa nostettiin tulevaisuudessa työvoiman saatavuus, organisaation imago sekä globalisaatio ja monikulttuurisuus. Monimuotoisuutta pidettiin voimavarana, joka voi parantaa organisaation tuloksellisuutta ja lisätä sen luovuutta. Työyhteisön monimuotoisuuden

⁴ OECD käyttää käsitettä vajaakuntoinen, jolla se tarkoittaa sekä hallinnollisia vajaakuntoisuuden määritelmiä sekä henkilöiden itsensä arviomaa vajaakuntoisuutta. OECD:n raportissa vajaakuntoinen voi olla vammaisen lisäksi myös pitkäaikaisesta terveysongelmasta tai sairaudesta kärsivä. Vammaisten kohdalla vajaakuntoinen -termin käyttö on kyseenalaista, koska vammaisen ei ole automaattisesti vajaakuntoinen.

edistämisen koettiin olevan osa yhteiskuntavastuuta. Vaikka monimuotoisuuden suhtauduttiin positiivisesti, ihmetytti Haapasen tutkimuksessa se, että yllättävän moni ei kuitenkaan pitänyt monimuotoisuutta keskeisenä asiana työyhteisön kannalta. Haapanen tulkitsee tulosta niin, että monimuotoisuuden liitetyistä positiivisista ajatuksista huolimatta, se ei läheskään aina vielä näy työpaikan arjen toiminnassa. (Haapanen 2007, 36–42.)

Elina Moisio ja Tuomas Martikaisen (2006) tutkimuksen tulevaisuuden monimuotoisuutta pohtineiden asiantuntijoiden mielestä tulevaisuudessa vammaiset muiden suomalaisten ohella ovat koulutetumpia kuin aikaisemmin. Kuitenkin vammaisten pääsyä työmarkkinoille pitäisi avittaa tarvittaessa julkisen sektorin kautta, esimerkiksi Vastavalmistuneen työllistymistakuulla. Selvä enemmistö asiantuntijoista painotti, että esteettömyyden pitäisi olla rakentamisen perusperiaate työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa kustannuksista huolimatta vuoteen 2020 mennessä. (Moisio & Martikainen 2006, 22–24.)

Työyhteisön monimuotoisuuden lisääntymiselle suuri kynnys on rekrytointitilanne. Moisio ja Martikaisen (2006) haastatteleminen asiantuntijoiden mielestä vielä vuonna 2020 tunnetaan ennakkoluuloja vammaisia, muslimeja ja mielenterveyskuntoutujia kohtaan. Asenteiden muuttumisen koettiin olevan hidasta, vain harvan asiantuntijan uskoessa työvoimapulan tai yhteiskunnallisen asenneilmaston vaikuttavan positiiviseen kehitykseen ko. ryhmien rekrytoinnissa. Toisaalta mielenkiintoisesti asiantuntijat olivat sitä mieltä, että vuonna 2020 työpaikkojen olisi tuettava monimuotoisuutta työpaikoilla avoimen positiivisen syrjinnän avulla eli palkkaamalla monimuotoisia ihmisiä työntekijöiksi, jotka toimisivat myös tien raivaajina ja roolimalleina muille. Moisio ja Martikaisen tutkimuksen asiantuntijoista kaikki olivat sitä mieltä, että tulevaisuudessa ikääntyneiden arvostus kohenee. Pidettiin tärkeänä, että esimerkiksi erilaisten työaikajärjestelyjen avulla ikääntyneitä tuettaisiin jatkamaan töissä pidempään. Ikääntyneiden työssä jaksamisella koettiin olevan olennainen merkitys koko kansantalouden kannalta. (Moisio & Martikainen 2006, 27–34.) Myös tämän tutkimuksen haastatteluissa ikään liittyvät kysymykset nousivat merkityksellisiksi huonokuuloisten työelämäkokemuksissa (ks. luku 4).

Monimuotoisuuden lisääntymisen tärkeimmäksi yksittäiseksi tekijäksi nimettiin Moisio ja Martikaisen (2006) tutkimuksessa suomalainen asenneilmasto sekä erityisesti työnantajien ja työntekijöiden asenteet. Asenneilmapiiriin tulisi muuttua, jotta monimuotoisuus nähtäisiin uhan sijasta voimavarana. Asenteiden muuttamisen lisäksi nähtiin olennaiseksi monimuotoisuutta lisääväksi tekijäksi yhdenvertaisuuslainsäädännön muuttaminen sisältämään samanarvoisesti kaikki syrjäytperusteet. Tärkeää olisi myös, että viranomaisten asenteet eri monimuotoisuuden muotoja kohtaan muuttuisivat suvaitsevaisemmiksi. (Moisio & Martikainen 2006, 35–43.) Oikeusministeriössä on käynnissä suomalaisen yhdenvertaisuuslainsäädännön muutosprosessi, jossa yhdenvertaisuuslainsäädäntöä on tarkoitus muuttaa niin, että suoja syrjintää vastaan on yhdenmukainen riippumatta syrjäytperusteesta. Tällä hetkellä vammaisilla ei ole yhtä hyvä suoja syrjintää vastaan kuin esimerkiksi etnisillä vähemmistöillä.

Monimuotoisuuden edistymisen kannalta tärkeimmäksi asiaksi Moisio ja Martikaisen (2006) tutkimuksessa nostettiin oikeanlainen johtaminen ja esimiestyöskentely. Työyhteisössä johtamisen lähtökohtana ei voi pitää niin sanottua normi-ihmistä. Johtamisessa ja esimiestyöskentelyssä on huomioitava työntekijöiden erilaiset näkökulmat, elämäntilanteet ja edellytykset. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen voi olla haasteellisempaa kuin muu johtaminen. Sen takia on tärkeää, että kaikilla tasoilla toimivat johtajat sitoutuvat monimuotoisuuteen muutettaessa työpaikan yleistä kulttuuria. Lisäksi tarvitaan kuitenkin koko työyhteisön sitoutuminen monimuotoisuuteen ja sen hyväksymiseen. (Moisio & Martikainen 2006, 57–58.)

4. Tutkimusprosessi

4.1. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Vammaisuutta voidaan lähestyä eri näkökulmista, esimerkiksi yksilöllisestä, sosiaalisesta tai ihmisoikeusnäkökulmasta. Hallitsevin, yleisin ja edelleenkin valta-asemaa nauttiva näkökulma vammaisuuteen on ollut yksilöllinen, joskus myös lääketieteelliseksi malliksi kutsuttu. Vammaisuuden yksilöllisessä mallissa vammaisuuden ”ongelmat” paikantuvat vammaiseen yksilöön. Näiden ongelmien syiden nähdään puolestaan olevan peräisin toiminnallisista rajoitteista tai psykologisista menetyksistä, joiden uskotaan nousevan vammaisuudesta. Tätä kapea-alaista, vain yksilöön kohdistuvaa ajattelutapaa kritisoi vahvasti Mike Oliver (1983, 1990), joka puki sanoiksi hänen ja muiden vammaisaktivistien tyytymättömyyden heihin kohdistuviin määritelmiin ja näkemyksiin. Tuloksena syntyi määritelmä vammaisuuden sosiaalisesta mallista, joka poikkesi jyrkästi perinteisestä, vammaisuuden yksilöllisestä mallista. Oliveria yksilöllisessä mallissa häiritsi ennen kaikkea se, että kaikki hänen, vammaisen, ongelmansa nähtiin johtuvan hänestä itsestään – hän oli oman vammaisuutensa lähtökohta. Itse hän näki asian toisin. Hänen mielestään vammaisuutta luovat yhteiskunnan materiaaliset ja kulttuuriset voimat, jotka vammauttavat ihmisiä. Toisin sanoen vammaisuuden ”ongelma” on perimmäisesti sosiaalinen (Barnes & Mercer 1996, 7). Oliverin tulkinnassa vammaisuuden sosiaalinen malli ei kiellä vammaisuuden ”ongelmaa”, vaan löytää sen syyt Barnesin ja Mercerin (1996) tavoin yhteiskunnasta. Yhteiskunta epäonnistuu ottamaan vammaiset osaksi yhteiskunnan sosiaalista organisaatiota. Vammaiset eivät kohtaa yhteiskunnan epäonnistumisen seurauksia pelkästään yksilöinä, vaan myös ryhmänä institutionalisoituneen syrjinnän kautta. (Oliver 1990, 2.) Vammaisuuden sosiaalinen malli keskittyi alkuvaiheessa liikuntavammaisiin, mutta on ajan kuluessa laajentunut sisältämään myös muut vammaisryhmät, kuten aistivammaiset (Barnes & Mercer 1996, 7).

Vammaisuutta ei voi kuitenkaan tutkia ilman, että ymmärtää kulloinkin vallitsevan kulttuurin vaikutuksen sosiaalisten suhteiden syntyyn tai ylläpitoon. Sheila Riddell ja Nick Watson (2003) ovat argumentoineet, että sosiaalisesti vallalla oleva kulttuuri muokkaa sitä miten vammaisuus ja vamma käsitetään. Vallitseva länsimainen kulttuuri on vaikuttanut vammaisten ihmisten syrjintään ja sortoon. Toisaalta vammaiset ihmiset ovat myös pystyneet luomaan omia kulttuurejaan esimerkkeinä vastarinnas-

ta vallitsevalle kulttuurille ja käsityksille sosiaalisista suhteista. Riddell ja Watson tuovat esiin, että vaikka kulttuurien sisällä ja välillä on valtasuhteita, ovat alakulttuurit myös voineet haastaa ja heikentää vallitsevaa kulttuuria. Pohtiessa kulttuurin merkitystä vammaisuuden ilmiön suhteen, on tärkeää pohtia voidaanko löytää yksi tai useampia vammaisuuden kulttuureita. Toisekseen on tärkeä pohtia miten nämä mahdolliset vammaisuuden vastakulttuurit suhteutuvat vallalla oleviin ja vallitseviin sosiaalisiin arvoihin ja uskomuksiin. (Riddell & Watson 2003, 1–7.)

Vammaisiin ja vammaisuuden käsitteeseen linkittyä olennaisesti myös lääketieteen rooli sekä medikalisaation eli elämän lääketieteellistymisen vaikutus. Esimerkiksi Raimo Tuomainen ym. (1998, 8.) ovat käsittäneet medikalisaatioksi sen, kun yhä useampia elämän ominaisuuksia ja poikkeavuuksia selitetään lääketieteellisesti terveys-sairaus-akselilla. Ihmiset ovat syntyjään ainutkertaisia sekä toisistaan poikkeava eri ominaisuuksien suhteen, toisin sanoen väestö on moninaista. Kansalaiset kuitenkin hakevat erilaisuuden ja poikkeavuuden alueeseen selityksiä lääketieteestä. Tuomaisen ym. mukaan on vaikea enää hahmottaa lääketieteellisen ongelman ja normaaliin vaihteluun kuuluvan ilmiön välistä rajaa. Tämän kehityksen myötä normaaleina pidettyihin ilmiöihin aletaan suhtautua lääketieteellisesti sekä niitä kohdellaan ongelmina, joihin tarjotaan hoitoa. Oliver (1990, 2.) on esittänyt, että vammaisuutta ei saa medikalisoida, koska vammaisuus on sosiaalinen, eikä lääketieteellinen tila.

Huonokuuloisuus määriteltiin pitkään yksilölliseksi ongelmaksi, jota pitää hoitaa tai ainakin lievittää sen ”oireita” mahdollisimman paljon. Poikkeuksen perinteiseen lähestymistapaan on tuonut huonokuuloisia paljon tarkastellut Esa Kalela (ks. esim. 2006) keskittymällä huonokuuloisten sosiaalisiin ja kulttuurisiin piirteisiin. Hän on ryhmitellyt huonokuuloisia sosiokulttuurisesta näkökulmasta kolmeen eri ryhmään. Ryhmittelyn yhtenä tarkoituksena on ollut saattaa huonokuuloisten ryhmän tarkasteleminen hallittavampaan muotoon. Sen tarkoituksena ei ole ollut tehdä eriarvoisuutta ja rajoja tai luoda etäisyyttä erilaisten huonokuuloisten välille. Ryhmittely on vahva yleistys, ja on mahdollista, että jotkut huonokuuloiset löytävät itseään kuvaavia piirteitä myös muista kuin vain yhdestä ryhmästä. Huonokuuloiset on ryhmitelty sen mukaan, mihin ryhmään huonokuuloinen identifioituu, ja minkä ryhmän tavat ja kulttuurin hän jakaa: valtaväestöön identifioituvat (VAVA-ryhmä), viittomakielisiin identifioituvat (VIVI-ryhmä) ja muihin huonokuuloisiin identifioituvat (KUHU-ryhmä, kulttuuriset huonokuuloiset). (Kalela 2006, 92–98.)

Jotta huonokuuloisten työelämäkokemuksia voidaan tarkastella oikeutetusti, on olennaista ymmärtää, minkälainen ryhmä on kyseessä. Monissa huonokuuloisia koskevissa aiemmissa tutkimuksissa on ollut ongelmana se, että huonokuuloisia on käsitelty homogeenisenä ryhmänä, tai jos huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuus on huomioitu, niin se on tehty lääketieteen näkökulmasta käsin, eli kuulovian vaikeusasteen mukaan. Tällöin huonokuuloiset on luokiteltu lievästi, keskivaikeasti, vaikeasti tai erittäin vaikeasti kuulovammaisiksi (ks. Jauhiainen 2007, 56–59). Tässä tutkimuksessa on haluttu tietoisesti lähestyä huonokuuloisia toisella tapaa, eli keskittymällä huonokuuloisten omakohtaisiin kokemuksiin suomalaisesta työelämästä.

Kokemusten tulkinnessa ei ole keskitytty huonokuuloisen kuulovammaan ja sen asteeseen tai vaikutuksiin medikalistisessa tai kuntoutuksellisessa mielessä, vaan enemmänkin huonokuuloisten työympäristössä kohtaamiin esteisiin, niiden syihin ja merkityksiin. Tarkoituksena on ollut paikannallistaa työelämässä kohdattujen ongelmien alkuperä, jotta huomiota voidaan kiinnittää niiden ratkaisumahdollisuuksiin ja poistamiseen. Lisäksi tavoitteena on ollut selvittää ja ymmärtää työelämässä esiintyviä esteitä ja ongelmia eli syitä, mistä näissä ilmiöissä on kysymys. Saavutetusta tiedosta hyötyvät ennen kaikkea huonokuuloiset työntekijät itse, huonokuuloisten etu- ja palvelujärjestö Kuuloliitto sekä työnantajat ja työvoimaviranomaiset.

4.2. Tutkimuskysymykset ja menetelmät

Huonokuuloisten työelämätilanteen kokonaiskuvan ymmärtämiseksi Ehyt-projektissa tehtiin kyselytutkimuksen rinnalla tämä laadullinen tutkimus. Eri menetelmiä käytävillä tutkimuksilla haluttiin varmistaa, että huonokuuloisen työntekijän toimintaympäristö ja siellä esiintyvien eri asioiden merkitys nousee riittävän vahvasti ja selvästi esiin. Laadullisen tutkimuksen avulla tavoiteltiin kyselytutkimusta syvällisempää tietoa huonokuuloisen työntekijän elämästä. Pertti Alasuutari (1995, 84) on tuonut esille, että laadullinen aineisto on luonteeltaan monitasoista, kompleksista sekä ilmaisutavaltaan rikasta. Haastattelujen avulla on mahdollista tuoda työikäisten huonokuuloisten oma näkökulma sekä kokemukset laajemmin ja monipuolisemmin esiin kuin kyselytutkimuksessa. Haastatteluja oli tarkoitus katsoa mahdollisuuksien mukaan myös tarinoina, koska tarinallisuuden käyttäminen on hyödyllistä muun muassa sen takia, että tarinoiden kautta kulttuuriset perusolettamukset tulevat monesti hyvin esille. Tarinoissa ihmiset tekevät kokemuksistaan merkityksellisiä ja johdonmukaisia. Kertomuksiin voi myös usein liittyä moraalaisia konnotaatioita ja pohdiskelua. (esim. Riessman 1993, 1–5.)

Tutkimuksen tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Mitkä tekijät vaikuttavat huonokuuloisen työntekijän työssä jaksamiseen ja/tai selviytymiseen?
 - 1a) Miten huonokuuloinen kokee työympäristönsä?
 - 1b) Miten huonokuuloinen kokee työyhteisönsä ja työpaikan sosiaaliset suhteet?
 - 1c) Miten huonokuuloinen kokee osallistumismahdollisuudet työpaikalla?

Tutkimuksen haastattelupyynnöilmoitus julkaistiin sekä Kuuloviestissä että kahdella eri internetissä toimivalla huonokuuloisten keskustelupalstalla. Enemmistö haastateltavista löytyi Kuuloviestin välityksellä, mutta useampi haastateltava otti yhteyttä myös internetin keskustelupalstalla julkaistun haastattelupyynnöilmoituksen perusteella. Haastattelupyynnöilmoituksessa kerrottiin, että haastateltaviksi etsitään huonokuuloisia, jotka ovat työelämässä. Haastattelut toteutettiin joko Valkean talon (Kuulonhuoltoliiton) tiloissa, tai haastateltavien kotona tai työpaikoilla. Haastattelupaikan valintaan vaikuttivat eniten haastateltavan omat toiveet. Heille kerrottiin, että haastattelu kannattaa tehdä siellä, missä haastateltava tuntee olonsa luontevimmaksi, ja missä ympäristö on huonokuuloisen kannalta toimivin.

Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelurungon avulla varmistettiin, että kaikki tutkimuksen sisällön kannalta oleelliset asiat tulivat esiin haastattelun aikana (esim. Hirsjärvi & Hurme 2004). Teemahaastatteluille ominaista on se, että haastattelun aihepiirit on etukäteen määritelty. Kuitenkaan teemahaastattelussa ei ole strukturoidulle haastatteluille ominaista kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä, vaan haastattelun teemat käydään jokaisen haastateltavan kanssa läpi, mutta teemojen järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola ja Suoranta 2005, 86.)

Teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä taustamuuttujien ja huonokuuloisuuteen liittyvien asioiden lisäksi työympäristöön, työyhteisöön, osallistumiseen, tiedonkulkuun liittyvistä asioista, mutta myös kysymyksiä identiteettiin ja ryhmään liittyvistä asioista. Haastattelurunko suunniteltiin siten, että haastatteluissa oli riittävän paljon mahdollisuuksia haastateltavien omille kertomuksille. Taustakysymysten jälkeen pyysin useimmiten ensimmäiseksi haastateltavaa kuvaamaan omaa työpäiväänsä sekä sitä mitä työpäivän aikana tapahtuu. Osa vastasi kysymykseen melko lyhyesti, mutta osalla sama kysymys herätti pitkiäkin tarinoita. Haastatteluissa pyrittiin siihen, että huonokuuloinen sai kertoa omista kokemuksistaan mahdollisimman vapaasti ilman että haastattelija koko ajan keskeytti. Haastattelurunko täydentyi haastattelujen tekoprosessin aikana. Esimerkiksi aloin kysyä ennen ”normaalityöpäivän” kuvailua haastateltavilta heidän työhistoriaansa lyhyesti, ymmärtääkseni paremmin heidän kertomustaan sekä tämän hetkistä tilannetta. Haastattelurunko täydentyi muiltakin osin, eli esimerkiksi lisäsin muutaman ensimmäisen haastattelun jälkeen haastattelurunkoon kysymyksen työterveyshuollon roolista.

Suurin osa haastatteluista onnistui erittäin hyvin. Muutama haastattelu ei mielestäni onnistunut niin hyvin kuin olin toivonut, vaan tunnelma haastattelussa jäi hieman varovaiseksi. Haastattelutilanteeseen vaikuttavat monet seikat, muun muassa haastateltavan ja haastattelijan odotukset haastattelua kohtaan (esim. Kvale 1996). Muutaman haastattelun kohdalle itselleni tuli tunne, että haastateltava odotti minulta enemmän kysymyksiä, joihin vastata lyhyesti. Tällöin haastateltava oli luultavimmin varautunut vastaamaan survey-tyyppiseen kyselyyn. Kuitenkin osalle haastateltavista haastattelutilanne tuntui toimivan mahdollisuutena ymmärtää paremmin omaa tilannettaan.

Laadullisten haastattelujen kohdalla on erityisen tärkeää tuoda mahdollisimman selvästi esille tehdyt tutkimukselliset valinnat sekä tunnistaa omat ennako-oletukset tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi (ks. luku 3.4). Lisäksi tutkimuksen tieteellisyttä arvioitaessa kriteeriksi nousee aineiston määrän sijasta sen laatu eli käsitteellistämisen kattavuus. (Eskola ja Suoranta 2005, 16–18.) Laadullista haastattelua tehtäessä on Steinar Kvalen (1996) mukaan tärkeää tulkita ja rekisteröidä se, mitä haastateltavat sanovat, mutta myös se, miten he sen sanovat. Haastattelutilanteessa on tarpeellista kuunnella sekä eksplisiittisiä kuvauksia ja merkityksiä että sitä, mitä sanotaan ”rivien välistä”. (Kvale 1996, 29–33.)

4.3. Tutkimusaineisto

Haastatteluja tehtiin yhteensä 21 kappaletta. Esimerkiksi Kvalen (1996) mukaan yleiseksi haastattelujen määräksi haastattelututkimuksissa on vakiintunut 15 ± 10 . (Mts. 101–102.). Laadullisessa tutkimuksessa haastattelujen riittävään määrään liittyvää kysymystä voidaan lähestyä ajatuksella saturaatiosta. Saturaatiolla eli aineiston kyllääntymisellä tarkoitetaan ajatusta siitä, että aineistoa on riittävästi silloin kuin uudet aineistotapaukset eivät enää tuota uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. (Eskola ja Suoranta 2005, 62.) Itselleni tuli vahva tunne saturaatioista viimeisten haastattelujen kohdalla tiettyjen teema-aiheiden suhteen, mutta toisaalta haastatteluja tehdessä ymmärsi kuinka heterogeeninen tutkittava ryhmä lopulta oli.

Haastateltavien joukko koostui 16 naisesta ja viidestä miehestä. Enemmistä haastateltavista oli keski-ikäisiä, alle 45 -vuotiaita joukossa oli kuusi, ja yli 45-vuotiaita (ja alle 65-vuotiaita) oli 15. Kaiken kaikkiaan haastateltavien joukossa oli eniten keski-ikäisiä naisia. Selvällä enemmistöllä haastateltavista oli ainakin yksi kuulokoje käytössä. Muutamalla haastateltavalla oli sisäkorvaistute sekä muutama haastateltava oli kuuroutunut joko kokonaan tai toisen korvan osalta. Enemmistöllä haastateltavista oli ollut kuulovamma joko syntymästä tai viimeistään lapsuudesta ja/tai nuoruudesta asti. Joukossa on kuitenkin useampia henkilöitä, joiden kuulovamma on todettu aikuisiällä. Osalla haastateltavista on myös muita vammoja tai diagnooseja, mutta haastatteluissa on keskustelu työelämäkokemuksista nimenomaan kuuloon liittyen. Haastateltavien joukko on hyvin monimuotoinen, mutta he ovat kaikki siis identifioituneet huonokuuloiseksi (haastattelupyynnössä haettiin työikäisiä huonokuuloisia).

Työpaikkojen ja työtehtävien suhteen haastateltavien joukko on hyvin heterogeeninen. Haastateltavat työskentelivät muun muassa hoitoalalla, taloushallinnossa, kiinteistöalalla, teollisuudessa ja johto- tai asiantuntijatehtävissä. Ainoastaan muutamien haastateltavien työpaikka oli tuntuilta työmarkkinoilta, muiden työpaikkojen ollessa avoimella sektorilla. Työpaikkojen koot vaihtelivat suuresti henkilöstömäärään suhteutettuna. Enemmistöllä haastateltavista oli toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet. Toisaalta taustalla saattoi olla pitkiäkin määräaikaisuuksia tai pätikätyösuhteita. Muutamia haastateltavia olivat siirtymässä lähivuosien kuluessa eläkkeelle, ja muutama haastateltavista oli joko osa-aikaisella tai kokoaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä.

On syytä tuoda esille, että tämänkaltaisissa tutkimuksissa aineisto on aina jollain tapaa valikoitunut. Esimerkiksi kaikista huonoimmassa asemassa olevat syrjäytyneet huonokuuloiset eivät ole mukana aineistossa, koska heidän tavoittamiseensa liittyy monia ongelmia. Enemmistö haastateltavista on niin sanottuja ”aktiivisia” huonokuuloisia, jotka ovat tai ovat olleet mukana joko vertais- tai järjestötoiminnassa tai sitten työikäisten kuntoutuskursseilla. Aineistossa on kuitenkin myös mukana huonokuuloisia, jotka eivät ole aktiivisesti olleet järjestötoiminnassa osallisina.

4.4. *Aineiston analyysi*

Varsinkin laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkija tekee omat ennakkoletukset sekä tutkimuksen aikana tehdyt valinnat ja otetut näkökulmat näkyviksi (ks. esim. Kvale 2007). Olen tehnyt aiemmin laadullista tutkimusta terveystieteiden alalla, jonka näkökulma on erityyppinen verrattuna tässä tutkimuksessa otettuun näkökulmaan. Aiemmassa tutkimuksessani tarkastelin nimenomaan sairastunutta yksilöä, mutta silloinkin löysin laajempia yhteyksiä sairastuneiden kokemusten sekä vallitsevan kulttuurin välillä. Ennen tämän tutkimuksen aloittamista minulla ei juuri ollut kosketuksia huonokuuloisiin, ja tietämykseni huonokuuloisista oli varsin vähäistä.

Tutkimuksen tekoa aloittaessani otin kuitenkin tietoisesti tutkimuksen näkökulmaksi huonokuuloisen työympäristön esteiden ymmärtämisen sekä laajemminkin huonokuuloisen osallistumista työpaikalla estävien esteiden tunnistamisen. Suunnittelin oman tutkimukseni alkuperäisen haastattelurungon paljolti Ehyt-projektin kyselytutkimuksen rakenteen pohjalta. Haastattelujen tekemistä aloittaessani olin vielä hyvin noviisi tutkimusaiheessani, mutta jo noin viiden haastattelun tekemisen jälkeen minulla oli konkreettisempi käsitys huonokuuloisista. Ensimmäisten tehtyjen haastattelujen ja niissä esiin tulleiden kokemusten perusteella muokkasinkin haastattelurunkoa hieman vastaamaan paremmin tutkimuksen tarkoitusta.

Tämän tutkimuksen aineiston analyysiin on paljon vaikuttanut myös osallistumiseni sosiaalisen vammaisuuden tutkimuksen tutkijakesäkouluun Leedsissä, Englannissa. Tutkijakesäkouluun osallistuminen syvensi tutkimuksen näkökulmaa, ja on vaikuttanut myös aineiston analyysiin. Omasta mielestäni tutkijakouluun osallistuminen on auttanut minua paremmin ymmärtämään aineistossa esiintyviä asioita ja ilmiöitä. Huonokuuloisia koskevaa muuta kuin lääketieteellistä tutkimusta on olemassa vähän. Sen takia yhtymäkohtia on ollut pakko hakea esimerkiksi myös kuuroja käsittelevästä tutkimuksista (Kalela 2002).

Tietoni, käsitykseni ja ymmärrykseni huonokuuloisista on lisääntynyt ja jäsentynyt huomattavasti tutkimuksen teon aikana. Tähän on vaikuttanut jo pelkästään työskentelyni Kuuloliitossa noin vuoden ajan. Olen tavannut monia huonokuuloisia ja käynyt heidän kanssaan keskusteluja. Lisäksi olen tutkimustyöni ohella käynyt keskusteluja monien huonokuuloisten parissa jo vuosia työtä tehneiden kanssa, joilta olen saanut arvokasta kokemuksellista tietoa. Myös työskentelyni huonokuuloisten edunvalvontaan ja vaikuttamiseen liittyvien kysymysten parissa on kasvattanut tietopohjaani.

Olen analysoinut tutkimuksen aineistoa hyvin aineistolähtöisesti. Olen tulkinut haastatteluja mahdollisimman ennakkoluulottomasti ja niiden todellista sisältöä kuunnellen. Näin on ollut mielestäni melkein pakko tehdä, koska aiempia tutkimuksia on niin vähän, ettei teorialähtöistä analyysia ole ollut mahdollista tehdä. Pitkemminkin aineistolähtöisellä analyysillä teoriaa rakennetaan alhaalta ylöspäin empiirisestä aineistosta lähtien (Eskola & Suoranta 2005). Aineiston analyysissä jois-

sain teemoissa painottuvat tietyt haastattelut enemmän kuin toiset, koska joillakin haastateltavilla oli enemmän kokemuksia tietyistä aiheista.

Haastatteluja analysoidessani olen lukenut haastattelut useaan kertaan. Ensimmäinen lukukerta oli ”vapaata” lukemista, jonka tarkoituksena oli saada lähempi kosketus aineistoon. Toisella lukukerralla aloin jo etsiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia aineistosta. Kolmannella lukukerralla yritin jo enemmän teemoitella tai tyypitellä aineistoa siinä esiintyvien huonokuuloisten eri kokemusten suhteen. Kuitenkin koko ajan aineistoa lukiessani olen ajatellut haastatteluja myös kertomuksina. Aikaisemmassa tutkimuksessa käytin narratiivista analyysia, ja ennakkoon oletin saman analyysitavan sopivan myös tämän tutkimuksen aineistoon. Kertomuksellisuuden huomioiminen onkin ollut olennaista, koska aineistoa enemmän lukiessa haastateluista nousee esiin niin sanottua normaalius-puhetta (ks. luku 4.9), joka on loppujen lopuksi hyvin merkityksellistä koko tutkimusaiheen ja esitettyjen kysymysten kannalta.

5. Huonokuuloiset työelämässä

Tämän luvun aluksi nostan esiin kaksi aineistosta selkeästi esiin nousevaa yleistä piirrettä, eli huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuuden sekä työelämän muutoksen/murroksen. Nämä molemmat seikat on tärkeä tuoda esiin heti jo aineiston analyysin alussa, jotta haastateluista esiin nousevia tarkempia ja yksityiskohtaisempia huonokuuloisten työelämäkokemuksia on helpompi käsittää. Haastatellut huonokuuloiset painottivat kuinka tärkeää olisi, että työnantajat, työkaverit ja kuulevat ymmärtäisivät kuinka monimuotoinen ryhmä he lopulta ovat. Useilla tämän tutkimuksen huonokuuloisilla oli kokemuksia siitä, että valtaväestöllä on tietynlaisia stereotyyppioita tai ennakkoluuloja huonokuuloisista tai heitä kohtaan. Varsinkin lapsesta asti huonokuuloisilla oli kokemusta siitä, että valtaväestö käsittää huonokuuloisen vastamaan lääketieteellisesti määriteltyä kuuroa, ja silloin voi syntyä tilanteita, joissa huonokuuloista ja hänen kokemuksiaan ei uskota, koska hän kommunikoi valtaväestön edustajan stereotyyppiä vastaan, eli liian ”hyvin” tai odottamattomalla tavalla (ks. lisää stereotyyppioista Mäkelä 2004).

”Mut mä epäilen, et mä en itse vastaa sitä, mitä se, niin kuin ihmisten mielessä on. Et hirmu usein mä esimerkiksi törmään siihen, että eiks sulla on tulkkia, tai et sä osaa viittomakieltä. Et mä niin kuin kuulen liian hyvin siihen visioon mitä kuulovammainen tarkoittaa.”

”No siit ihan oikeesti jos sanotaan, että kuulovammainen niin monesti mieltää sen samaksi kuin lääketieteellisessä mielessä merkitään kuuroa. Ja sitten jos sanotaan taas huonokuuloinen: no puhuthan sä kuiteskin (hiljaisuus).”

”Se joo ja sitä niin kuin aika moni normaalikuuloinen ihminen, niin nehän niin kuin niputtaa kaikki kuulovammaiset samaan. Et kuulovammaiset, kaikki on sitä samaa poppoota. Et ne ei tajua ollenkaan mikä ero siinä on.”

Osan haastateltavien mielestä valtaväestön eli kuulevien käsitykset huonokuuloisista vastasivat ikääntynyttä huonokuuloista. Huonokuuloisuus siis liitettiin virheellisesti pelkästään ikääntymiseen.

”Tietysti jos puhutaan vanhemmista ihmisistä, niin sen niin kuin ihmiset tuntuvat tietävän ja tiedostavan. Mut samalla sitä pidetään, et se (huonokuuloisuus A.L.) kuuluu vasta siihen ikääntymiseen.”

Lisäksi haastateltavat kokivat ongelmaksi kaikkien huonokuuloisten tai kuulovammaisten niputtamisen yhdeksi ryhmäksi. Tällöin heidän oman ryhmänsä heterogeenisyyden merkitystä ja siten myös erilaisia tarpeita ei ymmärretä. Haastatteleminen huonokuuloisten kertomukset tukevatkin Kalelan (2006) käsitystä siitä, että huonokuuloisten ryhmän sisältä on löydettävissä erilaisia huonokuuloisten ryhmiä. Oma aineistoani voi tulkita siten (ks. luku 4.10), että siinä on mukana valtaväestöön tai muihin huonokuuloisiin identifioituvia huonokuuloisia, ja joidenkin huonokuuloisten puheissa esiintyy myös viittauksia huonokuuloisiin, jotka identifioituvat viittomakielisiin ja heidän kulttuuriinsa.

”Mä toivoisin, et tää tutkimus todella niin kuin menestyisi, koska se, että saatais nuo työnantajat tajuamaan ettei se, nimenomaan nyt puhutaan (hiljaisuus) huonokuuloisuudesta, josta kuiteskin puhutaan. Ei oo viittomakielisiä, vaan huonokuuloisia. Koska on huonokuuloisia, jotka mieltävät kuitenkin itsensä siihen kuurojen identiteettiin eli käyttävät viittomakieltä --- Mutta on myöskin, mut kuiteskin se on niin pieni ryhmä, ja sen ehdoilla ei kuiteskaan tää maailma pyöri, vaan se pyöri näitten normaalikuuloisten ehdoilla. Niin tuota, että sitä asennetta, että huonokuuloiset itse osaisivat vaatia. Mutta myös että ennen kaikkea kerrottaisiin, että ei huonokuuloiset oo yhtään sen tyhmempiä kuin yleensä muutkaan ihmiset. Koska se on yks huonokuuloisuuden ongelma, et siinä helposti leimautuu niin sanotusti tyhmäksi tai muuten vaan pöpipääksi.”

Toinen merkittävä huonokuuloisten ryhmää sisällöllisesti erottava tekijä Kalelan (2006) kuvaamien ryhmien sosiaalisten piirteiden lisäksi on se, missä vaiheessa elämää ihmisestä on tullut huonokuuloinen. Tässä tutkimuksessa lapsesta tai nuoresta saakka huonokuuloisten, ja toisaalta keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneiden kertomukset ja tarpeet ovat monelta osin eroavaisia, vaikka yhtäläisyyksiäkin ryhmien väliltä toki löytyy. Keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneiden kertomuksissa näkyy niin sanottu elämäkerrallinen katkeama (ks. Bury 1982, Lingsom 2005), eli elämää on ensin rakennettu kuulevana olemisen varaan. Monesti äkillinen kuulonheikkeneminen tai jopa kuulonmenetys on pakottanut rakentamaan elämän uudelleen eri palasista ja lähtökohdista kuin aikaisemmin. Samaan tapaan myös Kalela (2006) on esittänyt ikähuonokuuloisten erilaisuuden suhteessa lapsesta ja nuoresta asti huonokuuloisiin. Tässä tutkimuksessa käytän aineistossa olevista aikuisiässä kuulovammadiagnoosin saaneista huonokuuloisista nimitystä keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneet. Keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaminen eroaa merkittävästi kuulovammadiagnoosin saamisesta lapsuus- tai vanhuusiässä. Kuulovammadiagnoosin saaminen 30-, 40- tai 50-vuotiaina on ollut useimmille haastateltaville shokki tai ainakin suuri yllätys.

Susan Lingsom (2005) on tuonut esiin, kuinka vammaisuuden tutkimuksessa pitäisi enemmän huomioida myös se missä vaiheessa elämää ihminen saa vamman, syntymästä tai lapsena, keski-ikäisenä vai vanhana (ns. elämäkaariajattelu vammaisuuden kontekstissa). Lingsom argumentoi, että vammautuminen keski-ikässä eroaa merkittävästi niistä tapauksista, joissa lapsi on syntymästään tai lapsuudestaan saakka vammaisen. Hän esittää, että keski-ikässä vammautuneet kohtaavat elämäkerrallisen hajaannuksen (disruption) suhteessa ruumiiseensa, minäänsä ja sosiaalisiin suhteisiin. Elämää on ensin rakennettu ei-vammaisena olemisen varaan, ja vammautuminen keski-ikässä merkitsee elämän johdonmukaisuuden ja jatkuvuuden menetystä, ainakin hetkellisesti. (Lingsom 2005, 1.) Haastattelemini keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneiden kertomuksissa on samanlaisia piirteitä kuin mitä Lingsom on esittänyt.

Haastattelemani huonokuuloiset toivoivat tutkimuksen lisäävän työnantajien tietoisuutta nimenomaan huonokuuloisten kyvyistä eikä niinkään lääketieteellisesti määrittelystä kuulon tasosta. Harlan Lane (1995, 171–173.) on kuurouden sosiaalista konstruktiota käsitellessään esittänyt erilaisten todellisuutta luovien mielikuvien merkityksen jotakin ihmisryhmää koskevien käsityksen syntymiseen. Omat haastateltavani halusivat olla luomassa monipuolisempaa kuvaa huonokuuloisten ryhmästä ja huonokuuloisista työntekijöinä. Osa huonokuuloisista kertoi painokkaasti, ettei heissä ole mitään vikaa, vaan vika on ympäristössä, joka ei osaa huomioida työntekijöiden moninaisuutta. Lane (1995, 171.) on tuonut esille myös kuinka sosiaaliset ongelmat ovat sosiaalisesti luotuja tietyissä kulttuureissa tiettyinä aikoina, ja kuinka sosiaalisten ongelmien luomiseen vaikuttavat ongelmasta kiinnostuneiden eri osapuolien pyrkimykset (efforts).

”No, mul on silleen, että toiveet on korkeella kyllä. Mutta se vaan, että vähän enemmän pitäis panostaa siihen, että ei aina oteta huomioon sitä, että kuuleeko vai eikö kuule. Kun se, että päässä ei oo mitään vikaa. Vaan se on siinä, niitten ihmisten päässä on se vika enemmän kuin meidän. Vaikka me emme kuule, niin me silti ymmärrämme asioita tosi paljon. Että ei (ehkä) kannattais aina perehtyä siihen, että mikä, kuuleeks se nyt vai eikö se kuule. Ku ei kuitenkaan kyse oo kuurosta, vaan huonokuuloisesta, joka kyllä kuulee. Niin tähän olis se niin kuin, että ne työnantajat enemmän perehtyis siihen, et ei oo tosiaan päässä vikaa. Niin kuin minäkin sanoin yhdelle työhaastattelussa, että ei meidän kuulossa oo mitään vikaa, meillä on apuvälineet sitä varten. Ja vielä vähemmän päässä. Että tää on niin kuin sellainen pontti, johon mä haluan enemmän niin kuin tähdätä. Ja sillain, että mulla on niin kuin toiveet kyllä korkeella sen suhteen, että ne alkais niin kuin ymmärtää sen, että meillä on käden taito.”

Tutkimuksessa mukana olevat huonokuuloiset eroavat siis sosiokulttuurisilta piirteiltään, mutta myös sen mukaan missä vaiheessa elämää kuulovamma on todettu, lapsena vai aikuisena. Näitä eroja huonokuuloisten välillä tuon aineiston analyysissä esiin, varsinkin silloin kun ne ovat merkityksellisiä työelämässä jaksamisen kannalta. Huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuuden lisäksi toinen yleinen seikka, joka haastatteluista nousee esiin, on työelämässä käynnissä olevan vahvan murroksen selkeä näkyminen haastatteluissa. Niissä tulee esille työtahdin tiukentuminen sekä jatkuvat muutokset työelämässä. Esimerkiksi jos ihmisiä on lähtenyt työpaikalta

pois, niin tilalle ei välttämättä ole palkattu uusia henkilöitä, vaan työt on jaettu jäljelle jääneiden kesken.

”Täytyy sanoa suoraan, että porukkaa on lähtenyt pois, tilalle ei ole otettu uusia. Elikkä ne työt tehdään, käytännössä yks ihminen tekee kolmen ihmisen työt. Mutta niinhän se on joka paikassa, tänä päivänä, että ei voi valittaa.”

Tiukentunut työtahti voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä ihmisten välisiin suhteisiin. Osa haastatelluista nostaakin kovan työtahdin haasteeksi työelämässä jaksamiselle. Kiire työpaikalla voi vaikuttaa myös siihen kuinka hyvin työtoverit pystyvät tai haluavat auttaa toisiaan.

”Tietysti silleen mä oon huomannut, että oikeen kiireen tuntee, että on kuumina sitten. Että kyllä sen ihmisistä huomaa, että ne on väsynyt ja kiukkuisia, ja äänensävyistäkin huomaa sitten, että on kauheesti työtä. Ja kun ei kukaan joudu auttamaan sitten.”

Vaikka tutkimuksen huonokuuloisten työpaikat sijaitsivat eri sektoreilla, kuitenkin melkein kaikissa haastatteluissa nousi esiin erilaisia organisaatio- ja/tai yksikkömuutoksia, kehittämissuunnitelmia, säännöllisiä YT-neuvotteluja ynnä muita. Joissakin työpaikoissa oli tehty muutoksia itse työprosesseihin. Jatkuvat muutokset ja tietynlainen epävarmuus siitä, mihin ollaan menossa tulevaisuudessa, vaikuttavat aina työssä jaksamiseen. Epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttaa myös siihen kuinka avoimesti omista tarpeistaan voi puhua työpaikalla, esimerkiksi kohtuullisista muutustoimista. Muutostilanteissa tarvittaisiin vahvaa tukea esimiestasolta työntekijän muutosominaisuuksien lisäksi, jottei muuttuva työympäristö, -tehtävä tai organisaatio vaikuttaisi negatiivisesti työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen.

Tuomo Alasoinin (2007) mielestä työntekijöiden mielekkyyden viimeaikaisiin negatiivisiin muutoksiin liittyvät huolet sellaisten toimintamallien leviämisestä suomalaisilla työmarkkinoilla, jotka uhkaavat Suomessa vallinneen paternalistisen psykologisen sopimuksen perustaa. Tämä sopimus perustuu kahdelle oletukselle, joista ensimmäinen liittyy ajatukseen siitä, että kelvollisesti tehdystä työstä ja uskollisuudesta työnantajalle palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella. Paternalistisen sopimuksen toisena elementtinä on uskomus siitä, että jos työnantaja menestyy taloudellisesti hyvin, niin menestys tuo varmuutta työsuhteiden jatkuvuuteen ja lisää työnantajan palkanmaksuvaraa. Alasoinin mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa molemmat uskomukset ovat kuitenkin kokeneet kolauksen. Tästä on seurannut se, etteivät työntekijöiden käsitykset työntekijöiden mielekkyydestä ole enää yhteydessä työpaikan taloudellista tilannetta koskeviin muutosodotuksiin. Alasoini esittää, että työpaikat ovat nykyään entistä yllättävämpien, sattumanvaraisimpien ja rajumpien sekä työpaikan taloudellisesta tilanteesta riippumattomien muutosten kohteena. (Alasoini 2007, 112.) Huonokuuloisten haastatteluissa tulee esiin myös Alasoinin viittaamia työn mielekkyyteen liittyviä seikkoja. Osalla haastateltavista on kokemuksia esimerkiksi siitä, että hyvän taloudellisen tuloksen tekeminen ei aina takaa organisaation tulevaisuuden positiivista kehitystä.

5.1. Työympäristön merkitys

Tässä luvussa nostan esiin huonokuuloisten työympäristöjen vaikutukset työelämässä jaksamiseen. Esimerkiksi Sophia E. Kramerin ym:iden (2006, 509–510.) aiemmasta tutkimuksesta käy ilmi, että kuulovammaiset kokivat, ettei heillä ole riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa työympäristöönsä, esimerkiksi siihen, että he pystyisivät pitämään riittävästi taukoja työn ohessa tai voisivat keskeyttää työn hetkeksi kuuntelemista vaatineen toiminnan jälkeen. Huonokuuloiset tarvitsevat riittävästi taukoja, koska kuuntelemista vaativat tehtävät vievät enemmän energiaa huonokuuloisilta kuin kuulevilta. Ylipäätään Kramerin ym:iden tutkimuksessa työhön liittyvät ympäristölliset tekijät, kuten esimerkiksi ympäristön melutaso, tarve erottaa ja tunnistaa ääniä, nousivat merkittäviksi tekijöiksi kuulovammaisten sairauslomien määrää selitettäessä.

Tämäkin tutkimus tukee vahvasti ajatusta, että työympäristöllä on huomattava merkitys huonokuuloisten työssä jaksamiseen ja työtehtävistä selviytymiseen. Avokonttorit sekä useamman hengen huoneet koettiin haasteellisiksi ja huonokuuloisen kannalta sopimattomiksi. Oma huone sekä mahdollisuus laittaa ovi tarvittaessa kiinni vaikuttivat positiivisesti työskentelymukavuuteen.

”No sanotaan nyt siitä, että aina kun on vanhasta rakennuksesta kysymys, niin eihän sitä saa silleen ehkä toimivaksi. Se hyvä puoli siinä on, kun ei oo tämmöistä niin kuin puhutaan maisemakonttoreista, niin semmoinenhan työpiste ei välttämättä tulis missään nimessä kysymykseen. Et siinä on tosiaan se hyvä pointti, että siinä on se oma huone, minkä voit oven tosiaan sulkea, jos tulee asiakas, niin siinä on se rauhallinen työympäristö. Mut sit sitä on vähän, että kun siellä on näitä muita työntekijöitä, niin tietysti siellä huudellaan vähän niin kuin huoneesta käytävän yli toiselle, niin sit siinä on vähän tietysti sit sitä.”

”Et mä oon saanut oman huoneen kovan työn, mulla on ollut aika hankalakin, koska me ollaan yleensä kahden hengen huoneissa työskennellään. Ja se oli sit yks suuri ongelma, kun aina oli niin kuin sitä hälinää. Et nyt mä oon sit näitten töitten, kun --- on ollut vastuullisemmassa tehtävässä, niin mä oon sit saanut oman huoneen ja mulla voi olla ovi kiinni, ja mulla ei oo sit ylimääräisiä hälinöitä eikä semmoisia”

Osalla haastateltavista oli apuvälineitä käytössä työpaikalla, mutta osa yritti sinnitellä ilman apuvälineiden käyttöä. Puhelin ja sen käyttö nousivat useissa haastatteluisissa merkityksellisiksi huonokuuloisen työskentelyn toimivuuden kannalta. Monet haastateltavat totesivat oikeanlaisten apuvälineiden olevan olennainen osa puhelin-työskentelyn onnistumiseksi. Toisaalta haastatteluisissa nousi myös esiin, että aina apuvälineitä ei uskallettu pyytää, tai että apuvälinepyyntöön ei ollut suhtauduttu kovin positiivisesti. Osa haastateltavista oli sopinut työkavereidensa kanssa, että heidän ei tarvitsisi vastata puhelimeen.

” Ja sit just, jos on puhelimen käyttöä ollut, niin mä oon aina vaatinut, että pitäisi olla se vahvistinpuhelin. Mut ei, sitä ei työnantaja kovin helpolla hommaa, ellei sitä satu talossa olemaan.”

”Meillä ei nimittäin ala-, alapuhelimia oo ollenkaan, vaan meillä on kännykät. Aion kyllä pyytää sitten, sitten kun mä tiedän, et se koeaika on ohi, niin vähän toisenlaista kännykkää kuin nyt. Mä en oikein siinä (työkännykällä A.L.) tahdo puhua(---) mulla itelläni on oma henkilökohtainen kännykkä. Mä oon sillä jopa soittanut niitä työpuheluja, koska mä kuulen paremmin, vaikka mulla on siinä vieressä se työpuhelin.”

”(---)No se liittyy siihen ympäristöön, että se ei olisi kohtuuttoman raskas, että joka kerta kun puhelin soi, niin tulee semmoinen, että voi ei, et onks mun pakko vastata tai jos mä en kuule tai näin. Et ikään kuin pärjää siinä, että on semmoiset välineet ja varusteet, että ei tuu sellaista ylivoimaista rasitusta.”

Erityisen ongelmallisiksi fyysisessä työympäristössä useimmat haastateltavat kokivat ruokailu- ja kahvitilat, joissa keskustelun koettiin olevan monesti melkein mahdotonta. Ruokailu- ja kahvitilojen toimimattomuudella oli monesti myös vaikutuksia huonokuuloisen sosiaaliseen syrjäytymiseen työyhteisöstä, koska työpaikan epäviralliseen keskusteluun osallistuminen ei onnistunut työympäristön toimimattomuuden takia (ks. luku 4.2).

”Vasta kun oli sit täällä kuntoutuksessa, niin tajusi, et kuin sitä on niin kuin syrjäytynyt, pikkuhiljaa jättäytyy kaikista pois siellä töissä. Meillä on esimerkikis ruokala hirmuisen meluisa, semmoinen iso, korkea tila. Ja se on jännä kun ekaks rupesi ajattelemaan, että mikä noissa ihmisissä on vikana, kun ne ei ole enää mun kanssa. Suurin piirtein ajatteli tälleen, mutta sitten itte huomasi sen, että kun sitä ei sitten pystynyt kommunikoimaan niissä tilanteissa, niin se kuva, minkä sä annoit itsestäsi. Niin et toi on työkeä tai jotain sellaista, kun se ei keskustele mitään tai juttele mitään. Kun ei pystynyt osallistumaan niihin esimerkiksi ruokalassa (---) Vaikka he niin kuin tiesikin, että mulla on tosi huono kuulo, mutta se on tosi vaikea ymmärtää sitä tai tajuta sitä, että mitä se merkitsee.”

Harvalla tämän tutkimuksen huonokuuloisella oli tehty mukautuksia työolosuhteisiin. Yhdenvertaisuuslain perusteella on työnantajan tai koulutuksen järjestäjän tehtävä ”kohtuullisia toimia helpottaakseen vammaisen työntekijän työhön tai koulutukseen pääsyä, työssä selviytymistä tai työuralla etenemistä. Kohtuullisten mukautustoimien kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.” (Yhdenvertaisuuslaki 5 §) Suomessa työnantajat eivät ole kovin hyvin tietoisia olemassa olevasta työolosuhteiden järjestelytuesta. Lisäksi ongelmia on tuottanut työolosuhteiden järjestelytuhakemusten hylkääminen sillä perusteella, että työnantajan pitäisi kustantaa kohtuullinen toimi vammaisen työympäristössä. Yhdenvertaisuuslakia on siis joissain tapauksissa sovellettu lopulta vammaisia henkilöitä vastaan, eli yhdeksi vammaisten työllistymisen esteeksi on noussut yhdenvertaisuuslain tulkinta. (Konttinen 2006, 83)

Ei ole olemassa tarkkaa tietoa vammaisten työssä selviytymistä tai siihen pääsemistä parantavien kohtuullisten mukautusten tai toimien tekemisestä Suomessa yleensä, mutta esimerkiksi tämän tutkimuksen haastateltavien joukossa kohtuulliset mukautukset työympäristöön tai oloihin olivat melko harvinaisia. Myös Suomen allekir-

joittama YK:n vammaisten oikeuksia koskeva yleissopimus velvoittaa sopijaosapuolia varmistamaan vammaisten osallistumisen kaikille yhteiskunnan osa-alueille, kuten työelämään. Lisäksi ihmisoikeussopimuksessa on maininta kohtuullisten mukautusten tekemisen velvoitteesta. Kohtuullisten mukautusten käsite ei ole ongelmaton, koska siihen liittyy aina perimmäinen kysymys siitä, että kuka lopulta päättää siitä, mikä on kohtuullista. Kohtuullinen rinnastetaan helposti taloudelliseen kohtuuteen, ja silloin on pelko, että kohtuullisten mukautusten järjestämistä ”päästään” vetoamalla, että mukautuksesta aiheutuvat kustannukset ovat kohtuuttomia. Toisaalta on korostettava, että monet esimerkiksi työympäristöä muokkaavat toimet eivät ole kovin kalliita. Monesti on vain kysymys tietämättömyydestä, eli siitä minkälaisia mukautuksia voidaan tehdä.

Esimerkiksi Euroopan unionin alueella on käytössä kolme erilaista tapaa tulkita käsitettä ”kohtuullinen” EU:n työsyrijntädirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa (Waddington 2008). ”Kohtuullisuutta” tietyissä EU-maissa tulkitaan siten, että siitä ei saa aiheutua liiallisia kuluja tai vaikeuksia työnantajalle (Suomen yhdenvertaisuuslain kohtuullisuusmääritelmä vastaa tätä tapaa tulkita kohtuullisuutta). Toinen tapa tulkita ”kohtuullisuus”-käsitettä on sellainen, jossa sillä tarkoitetaan tehokasta vammaisen työntekijän tarpeiden kohtaamista (käytössä esimerkiksi Alankomaissa). Kolmas tapa tulkita ”kohtuullisuutta” yhdistää kaksi edellistä tulkintatapaa. Sen mukaan kohtuullisuus tarkoittaa sekä kulujen kohtuullisuutta että toimien tehokkuutta. Kahdessa viimeksi mainitussa tapauksessa lisäedellytyksenä kuitenkin on, että mukautuksista ei saa aiheutua suhteetonta raskautta (disproportionate burden) työnantajalle. Waddingtonin vertailu osoittaa konkreettisesti sen kuinka ”kohtuullisuus”-käsitettä voidaan tulkita hyvinkin eri tavoin. (Waddington 2008, 321–240.)

Vammaisuuden sosiaalisella mallilla on vahvat juuret Isossa-Britanniassa, mutta sielläkin tuntuu olevan ongelmia kohtuullisten mukautusten järjestämisessä. Deborah Fosterin (2007, 73.) tutkimus paljastaa sen, että työympäristön mukautusten tekeminen jäi useasti vielä yksittäisen työntekijän harteille. Itse työympäristön muutoksia neuvoteltaessa vammaiset nimesivät merkittävimmäksi tekijäksi yksittäisen linjajohtajan tai osastonjohtajan asenteen. Organisaatioiden virallisilla vammaisuusohjelmilla tai käytännöillä ei koettu olevan suurta merkitystä muutostöiden neuvotteluprosessiin. Vammaisten työntekijöiden esimiesten tietämys vammaisuuskykyksistä oli puutteellinen. Foster näkee ongelmia työnantajien vastuun siirtämisessä työntekijälle työympäristön mukautusprosessissa. Työnantajien olevinaan hyväntahtoinen vastuun siirtäminen työympäristön mukautuksessa työntekijälle voidaan tietyllä tavalla tulkita poliittiseksi toimenpiteiksi, joilla vammaisuus asiakasyyksymyksenä marginalisoidaan laajemmassa päätöksentekokontekstissa. (Foster 2007, 73–81.)

Tässä tutkimuksessa esiin tulleet työolosuhteiden mukautukset koskivat apuvälineiden hankkimista, työtilojen laatimista asianmukaisiksi tai työtehtävien mukauttamista. Osa haastatelluista toi esille, että työolosuhteiden mukauttamisen tai apuvälineiden vaatiminen ei ole välttämättä (ollut) ongelmaton.

”Ja sitten kun apuväline kuin apuväline on yleensä aika kallis. Niin se on se toinen. Et jotain akustiikkalevyä voi nyt vaatii kattoon, kun se voi ehkä hyödyttää kaikkia. Mut ala nyt vaatimaan jotain induktiosilmukkaa sinne, niin siinä voi sen satasen perustelun työnantaja vaatia, että miksi.”

Osa haastateltavista toi esille, ettei mukautusten tekeminen ole välttämättä aina helppoa. Muutamat asiantuntijatehtävissä työskennelleet huonokuuloiset esittivät, että heidän työkuviensa mukauttaminen on varmasti vaikeampaa kuin esimerkiksi ”rutiinityötä” tekevän työntekijän työympäristön ja -tehtävien mukauttaminen. Jotkut haastateltavista kertoivat, etteivät he mielestään tarvitse mukautuksia työympäristöönsä. Usein nämä haastateltavat korostivat, että he itse tietyllä tavalla toimimalla pärjäävät työympäristössä (ks. luku 4.4). Osa haastateltavista toi esille, ettei kaikkia työympäristöjä voi saada täysin esteettömiksi, kuten puutarhaa. Tällöin kuitenkin kommunikaation esteettömyydellä on vielä isompi merkitys (ks. luku 4.7)

Myös Jennifer Harrisin ja Claire Bamfordin (2001) tutkimuksessa tuli ilmi, kuinka osalla huonokuuloisten ja kuurojen työnantajista oli sellainen käsitys, että oli huonokuuloisen tai kuuron työntekijän omalla vastuulla selvittää, miten mukauttaa oma työympäristö toimivaksi. Esimerkiksi jos huonokuuloinen työntekijä pyysi vahvistinpuhelinta, niin edellytettiin, että hän hankkii vahvistinpuhelimen itse. Tutkimuksessani monet haastateltavat yrittivät tai olivat yrittäneet pärjätä ilman mukautuksia. Välillä mukautustoimien pyytämättömyyden takana oli se, ettei haluttu leimautua ”valittajiksi” tai ”hankaliksi”. Työssä jaksamiselle voi olla iso merkitys sillä, jos huonokuuloinen yrittää selvittää kaikkea yksin ilman riittäviä mukautuksia. Jos huonokuuloisen työympäristö on vielä esteellinen, tuo se lisähaasteita työtehtävistä selviytymiseen ja vaikuttaa myös työssä jaksamiseen.

”Mut sit, et tavallaan on kuitenkin koko ajan pelko siitä, et jos rupeisi sanomaan, et jos vieläkin saisi helpompia työtehtäviä, niin ei halua sitä, kun pelkää sit taas sitä työpaikan menetystä. Et se on semmoinen suuri mikä on siellä.”

Osa haastateltavista toi esille sen, kuinka heidän täytyi olla todella sinnikkäitä saadakseen haluamansa mukautukset. Saattoi kestää pidemmän aikaa ennen kuin huonokuuloisen pyyntö työolosuhteiden mukautuksesta otettiin todesta, ja työympäristö muutettiin huonokuuloisen tarpeita vastaavaksi. Tekemäni haastattelut paljastavat samantyyppisen ilmiön kuin Fosterin tutkimuksessa. Kohtuullisten mukautustoimenpiteiden saamisessa työntekijä joutui yksin järjestämään mukautukseen liittyvät käytännön järjestelyt. Haastateltavien työnantajilla ei ollut mitään yleisempiä linjoja kohtuullisten toimien tekemiseksi, vaan niiden tekeminen ja saaminen jäi yksittäisten työntekijöiden oman aktiivisuuden varaan.

”Ja sen takia se (kuntoutusohjaaja A.L.) esitti, että mun täytyy saada oma huone. Ja sit, et täytyy saada tämmöisiä pehmeitä tekstiilejä sinne huoneeseen, ettei tuu sitä kaiuntaa. No mä esitin sitä sitten, niin ei mua sit siinä kyl otettu todesta pitkään aikaan. Et sanottiin, et sit kun joku jää eläkkeelle tai jotain muuta, niin sit sä saat mahdollisesti oman huoneen. Mut et mä oon tämmöinen sinnikäs, niin mä tietysti sit sanoin, et onko se sit parempi vaihtoehto, et mä rupeen jäämään osa-aikaeläkkeelle, et mä en jaksa

täällä kokopäiviä olla. Ja tota noin niin, sit se vaihtoehto kävi niin (---), et vuosi sitten, niin sit mä sain oman huoneen. Niin sit mulle sanottiin, että mä saan tuoda tekstiilit, tekstiilejä, kotoa tuon kaikki niin mä saan tuoda, mut talo ei tarjoo mitään.”

Kohtuullisiin mukautuksiin liittyy myös kysymys työsuhteen vakituisuudesta tai määräaikaisuudesta. Huonokuuloiselle työsuhteiden määräaikaisuuksien mukanaan tuoma epävarmuus on ongelmallista, koska silloin huonokuuloinen ei välttämättä uskalla pyytää apuvälineitä tai muita mukautuksia työolosuhteisiin.

”Et en oo tietenkään hirveesti uskaltanut vaatii, kun oon ollut sijainen, kun ne sijaisuudet loppuu äkkii siihen, et kun alat vaatimaan jotain apuvälineitä. Äkkii sanotaan, ettei tarvi tulla ollenkaan. Et nyt on tietenkä helpompi alkaa vaatimaan, kun on vakituinen paikka.”

Kohtuullisten mukautusten tekemiseen linkittyy lisäksi kysymykset vastuun jaosta eri toimijoiden kesken. Useampi haastateltava nosti esille, kuinka heidän mielestään työterveyshuollon roolia huonokuuloisen työskentelyolojen selvittämisessä ja toimivaksi tekemisessä olisi parannettava ja tehostettava. Myös peruspalveluministeri Risikko on ottanut kannan, että työterveyshuolto on avainasemassa vammaisten työpaikan olosuhteita arvioidessa. Hänen mukaansa työterveyshuollon on mahdollista tukea vammaisia työllistymisessä auttamalla muokkaamaan työtapoja ja työkäytäntöjä. (STM 2008b) Työterveyshuolto ja sen merkitys huonokuuloisen työntekijän kannalta nousi haastatteluissa esiin enemmän kuin ennen haastatteluja oletin. Haastateltavien kokemukset työterveyshuollosta erosivat lapsena ja nuorena tai sitten keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneiden välillä. Työterveyshuolto nostettiin keskeiseksi toimijaksi silloin kuin työyhteisössä on huonokuuloinen työntekijä. Työterveyshuollosta toivottiin aktiivista roolia tietoisuuden huonokuuloisuudesta tuomisessa työyhteisöön sekä työympäristön mukauttamisessa ja erilaisten mukauttamistoimien kartoittamisessa.

”No ainakin jollakin tapaa työterveyshuolto vois enemmän informoida, että ottais enemmän huomioon tällaisissa yhteisöissä, missä on huonokuuloisia niin jollakin tapaa ehkä sitä, sen huonokuuloisen työntekijän kanssa jonkinlaista tilaisuutta. Ja siinä työyhteisöissäkin vaikka järjestää, et se heti niin kuin alusta asti jollakin tapaa paremmin siinä mukana.”

Esille tuli vahvasti se, ettei huonokuuloisten mielestä työterveyshuollolla ole riittävästi tietoa tällä hetkellä huonokuuloisuuteen liittyvistä asioista ja siitä, miten huomioida huonokuuloinen työntekijä työpaikalla. Jotkut haastateltavat olivat joutuneet selittämään kuuloaan tai siihen liittyviä asioita työterveyshoitajalle, koska hänellä ei ollut tietoa kuulovammasta ja sen merkityksestä.

”Mitä mä oon itse aatellut, että miten tää nimenomaa työterveyshuolto, niin se on ihan täys retuperällä, jos ajatellaan kuulovammaisen kohdalla. Että siellä ei oo sitä tietotaitoo työterveydenhoitajilla eikä lääkäreillä.(---) Että sinne päin mun mielestä se tieto pitäis mennä. Ja enempi vielä sitä tukee niille työntekijöille sieltä työpaikalta. Että se työterveydenhuolto olis (---) mun mielestä siinä mielessä ratkaiseva, että se tuntee sen

työympäristön ja sen työn, mitä se ihminen tekee. Ja se tietää sentään, mitä muita vaivoja, ongelmia, sillä ihmisellä mahdollisesti on. Niin se on mun mielestä, että pitäis tarttua näihin, että jos on työympäristössäkkin ongelmia, niin työterveydenhuolto hoitais näitä.”

”Siinä silloin oli puhetta, että tulis työpaikalle tää kuntoutusohjaaja käymään. Ja mä kun puhuin terveydenhoitajalle, niin hän oli aivan kauhuissaan, että eihän tänne semmoista tarvita. Ja hän niin kuin, musta se oli silloin kauhea reaktio. Ja mä olin silloin itekin, silloin ajattelin, että apua, kun hänen reaktionsa oli jotenkin niin voimakas, niin eihän tänne semmoista tarvita (---). Mut sen huomaa, että sitä tietoa kuulo-ongelmista ei oo siellä työntäjillä, työterveyshuollossakaan.”

Haasteellinen kysymys on miten saada myös jo syntymästään tai nuoruudestaan asti huonokuuloiset työntekijät osaksi työterveyshuoltoa siltä osin, että työterveyshuolto olisi varmistamassa jokaisen huonokuuloisen työympäristön toimivuuden samalla tavalla kuin työntekijöillä on mahdollisuus saada arvio ja neuvoja esimerkiksi työpisteen ergonomiaan liittyen.

”Niin siellä on toisaalta aika harvakseltaan niitä työterveyskäyntejä, niin jos ei oo mitään muuta syytä mennä, niin ei siellä tarvii käydä kuin kerran viidessä vuodessakohan se nyt oli. Et tavallaan ei sitä kontaktia silleen tuu otettua. Ja kyllähän siinäkin vois olla, että työterveyshuoltokin vois olla jollakin tavalla aktiivinen (---) on erityisen hyvä, niin ottais niitä esille vaikka jossain. Tai kokois jotenkin sitten tietyllä alueella vaikka just huonokuuloiset ihmiset jonkinlaiseen palaveriin.”

Suomessa työterveyshuollon laajuus voi vaihdella huomattavasti eri työnantajien välillä. Osalla haastateltavista työterveyshuolto oli hyvin kapea-alaista. Mahdollista on myös se, ettei työntekijä ole ollenkaan työterveyshuollon piirissä. Suomessa työterveyshuolto kattaa 85 prosenttia kaikista työntekijöistä, eli noin 500 000 työntekijää on työterveyshuollon ulkopuolella (Taskinen 2006). OECD on kannustanut Suomea nostamaan työterveyshuollon kattavuuden lähemmäs 100 prosenttiin sekä parantamaan työterveyshuollon palvelujen laatua (OECD 2008, 14).

5.2. Työn, työyhteisön ja työilmapiirin merkitys

Työn merkitys aikuiselle ihmiselle on suuri. Työn kautta pääsee osaksi sosiaalista yhteisöä, ja työ rytmittää päivän kulkua sekä antaa toimeentulon. Työn kautta voi myös päästä toteuttamaan itseään sekä kehittämään taitojaan. Työn tärkeys nousi esiin myös huonokuuloisten kertomuksissa.

”Kyllähän se on, työ on tärkeä, että tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön ja on tarpeellinen. Ja tuota kyllä mä ainakin sillä lailla koen olla samanarvoisena, työtä tekeväenä, samalla koulutuksella muiden kanssa.”

”Kyllähän se antaa sisältöä sille elämälle. Että itekin kun on tullut toiselta paikkakunnalta ihan vieraalle paikkakunnalle, missä ei ole semmoista sosiaalista verkostoa, niin kyl se tahtoo olla, et se verkosto muodostuu sit niistä työkavereista ja myös siitä omasta perheestä.”

Työn yleistä merkitystä kysyttäessä haastateltavista enemmistö nosti esiin työn sosiaalisen merkityksen sekä tekemisen mahdollisuuden. Tärkeimmäksi motivaatioksi työskennellä muutamat nostivat toimeentulon, mutta myös tuolloin työn sosiaalisella puolella oli merkitys.

”Kyl must jollakin tavalla se työyhteisö on kuitenkin, kyl se vaan on sit semmoinen, kun tietää, et kuuluu jonnekin. Ja (---) sit siellä on kuitenkin, vaik siellä ollaan suurin osa ajasta, mut (---) sit sielt niitä hyviä ystäviä on kuitenkin tullut. Ja (---) jos mä sillain rehellisesti sanon, et mä joskus oon ajatellut ittekseni, et jos ei sitä työyhteisöä olis, niin kyl mä varmaan monesta oisin jäänyt paitsi. Et koska mäkin on luonteeltani kuitenkin semmoinen avoin ja, ja olis kyl sit tarvinnut aika paljon hakee tietysti jotain muuta.”

”No kyllähän se on, turvaa semmoisen tietyn toimeentulotason. Mä oon ollut niin paljon työttömänä, et mä teidän, ettei se niin kuin pitkään työttömänä oleminen ole kauheen kivaa niin kuin toimeentulon kannalta. Ja sit ei se myöskään, varsinkin kuulovammaisena, kun mulla ei oo kauheen paljon kontakteja ihmisiin ylipäättänsäkään, niin ei se oo kauheen kiva istuu kaiket päivät kotona yksin. Tuolla on, ei mulla siellä mitään hirveen läheisiä ihmisiä ole, mut on ihmisiä koko ajan ympärillä. Välillä ihan mukavaakin, mut toimeentulo on se tärkein juttu sen työn kanssa”

Työllä on iso merkitys aikuisen elämässä, mutta samalla on muistettava, että aina työn tekeminen ei ole välttämättä mielekästä. Työllä on positiivinen vaikutus työntekijän elämään silloin kun työn tekeminen on mielekästä.

” Se on vähän siitä kiinni, että mitä ajattelee työksi. Että kyllä mä oon enemmän pitänyt sitä, että pitää tehdä itselleen mielekkäitä asioita. Ja osaa siitä voidaan kutsua työksi, josta maksetaan myös palkkaa. Että jotain tän kaltaista, mutta jos nyt pitää jollakin asteikolla sanoa, niin kyllähän se (työ A.L.) varmaan isoa roolia sillä tavalla näyttelee.”

Työyhteisön suhteilla ja niiden toimivuudella on iso merkitys siihen kokevatko työntekijät työpaikkansa hyväksi vai huonoksi. Työolobarometrissa on arvioitu sitä, miten palkansaajien käsitykset hyvistä ja huonoista työpaikoista sekä niiden piirteistä eroavat keskenään. Suurimmat erot hyvien ja huonojen työpaikkojen välillä rakentuvat tasapuolisesta kohtelusta, mahdollisuudesta osallistua toiminnan kehittämiseen sekä johdon ja työntekijöiden välisten suhteiden avoimuudesta. Työolobarometrissa hyvien työpaikkojen ominaisuudeksi on esitetty muun muassa, että hyvillä työpaikoilla keskustellaan yhdessä asioista, eikä piiloon jää asioita, joista pitäisi keskustella. Hyvillä työpaikoilla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita ja työntekijöiden ehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti. Jos taas työpaikka toimii huonosti, eli edellä mainittuja hyviä asioita ei ilmene niin hyvien ominaisuuksien puute aiheuttaa työpaikan toiminnalle kitkaa ja kuluttaa samalla työntekijöiden voimavaroja. (Ylöstalo & Jukka 2008, 76–77.)

Merkittävä työolotutkimuksista esiin nouseva kehityssuunta suomalaisessa työelämässä on Lehdon (2007, 100–101.) mukaan sosiaalisen tuen väheneminen. Työn-

tekijät kokevat, että he saavat vähemmän tukea työkavereilta ja esimiehiltä kuin aikaisemmin. Lehdon mielestä sosiaalisen tuen ja sosiaalisuuden väheneminen työpaikoilla ei ole ihme, koska yksioikoinen tehokkuusajattelu on lisännyt individualistisia painotuksia työpaikoilla, joissa esimerkiksi on lisääntynyt henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkan maksaminen. Osalla tämän tutkimuksen haastateltavilla oli samantyyppisiä kokemuksia, eli apua ei ollut helppo saada tai työpaikalla oli käytössä tulospalkkaus, jonka maksun perusteet eivät välttämättä olleet täysin selvät kaikille työntekijöille.

”Kyllä siellä aika paljon ne ihmiset niin kuin huseeraa siinä omassa. Tekee vaan sen oman duuninsa, mitä tekevät, ja ei ne paljon niin kuin silleen yhteistyötä, oo kovin yhteistyöhalukkaita ei ole. Enemmänkin jos menet kysymään jolta kulta jotakin, niin ne on, et mun työ keskeytyy, jos mun pitää jelpata tota. Et ei se, se ei oo välttämättä kauheen niin kuin auttavainen ilmapiiri sanotaan näin yhteistyökykyinen ilmapiiri, mutta, sen mä nyt oon siellä havainnut, ett kyllä siellä on omat kuppikuntansa. Sehän on selvää, mä oon nähnyt, että siellä on monta kuppikuntaansa, mutta niin se on joka työpaikassa.”

Lehto (2007, 101.) vie tulkinnan jopa niin pitkälle, että hänen mielestään suomalaisilla työpaikoilla on palattu vanhan teollisuustyön kontrollijärjestelmään. Työntekijöiden pitäminen pienessä epävarmuudessa (palkan sitominen työsuoritukseen) auttaa yritystä tuottamaan tulosta. Tasapuolisen kohtelun työpaikoilla suomalaiset palkansaajat arvioivat muuttuneen negatiivisempaan suuntaan vuonna 2007. Kokonaisuudessaan selvä enemmistö suomalaisista palkansaajista suhtautui varsin myönteisesti työpaikkansa johtamiseen ja toimintatapoihin. Toisaalta joka toisella suomalaisella työpaikalla koettiin olevan piilossa asioita, joista pitäisi keskustella. (YLöstalo & Jukka 2008, 70–71.)

Työyhteisöllä ja sen toiminnalla oli erittäin suuri merkitys huonokuuloisen työssä jaksamisen kannalta. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttivat monet seikat. Osa tämän tutkimuksen haastateltavista toi esille, että työyhteisössä saattoi olla ihan yleisiä jännitteitä, esimerkiksi johdon ja työntekijöiden välillä. Muun muassa tiedonkulun toimivuus, avoimuus, sekä avun saaminen tarvittaessa vaikuttivat yleiseen työilmapiiriin.

”Työhyvinvointia ja työilmapiiriä, työkaverit on hirveen hyvät, mutta välillä on sitä negatiivista niihin esimiehiin ja pomoon.”

” Siis kyl se, oot sä sit kuulovammainen tai mikä tahansa vammainen, niin kyllä se (ilmapiiri A.L.) varmaan on ratkaiseva. Eliikkä siis sillain ratkaiseva, että jos on ongelmia sen kuulonsa kanssa ja jos mahdollisesti ei oo ehkä viel sopeutunutkaan siihen, et viel käy sitä sopeutumisprosessia läpi. Niin sit, kun sielt tulee viel paineita sielt työyhteisöstä päin, niin kylhän se aika raskas homma on. Ja sit, jos se jatkuu viel päivästä toiseen. Se on raskasta ihan terveellekin ihmiselle.”

Työilmapiiriin vaikutti huonokuuloisten mukaan työpaikan tai toimialan yleinen kehitys, eli jos töissä oli ollut esimerkiksi organisaatiomuutoksia tai kysymysmerkkejä tulevaisuuden toiminnan suhteen, vaikutti epävarmuus myös työyhteisön ilmapiiriin.

”Niin se tietysti vaikuttaa, että on se ilmapiirikin vähän semmoista, kun ei oikeasti tiedetä, että mitä on odotettavissa jatkossa, että kun (---) voi olla kuntaliitoksia tulossa ja kaikkea tämmöistä, niin aina panee vähän miettimään, että mitä siinä työyhteisössä on mahdollisesti tulossa sitten.”

Muutama haastateltava nosti esiin, että työilmapiiriin ja työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin saattoi vaikuttaa myös se, jos työntekijöiden ikäjakauma oli hyvin epätasainen, eli esimerkiksi tilanne, jossa työntekijöissä oli nuorempia ja vanhempia, mutta heidän välillään ei juuri ketään.

” Semmoistakin henkee on, että (---), kun meitäkin on suht, meillä on tää ikähaitari aika hankala. Et meitä on semmoisia, kun on oltu aika kauan ja nyt ollaan lähtemässä pois. Sit on hyvin pitkä väli semmoinen, et ei oo oikeestaan, ei palkattu ketään. Ja sit on aika nuorta väkeä. Ja siinä välissä ei ollut oikeen ketään. Et pikkaisen on semmoista, että joskus tuntuu, että ilmapiiri on vähän sitä (---), et me vanhemmat varmaan luullaan, (---) se on varmaan tämmöistä luulemista, että me luullaan, et me kannetaan enemmän vastuuta (naurahdus).”

” Sanotaanko silleen, että ainahan työilmapiirissä vois olla parantamisen varaa, et nyt kun tuollakin on, suurin osa henkilöstöstä on eläkeiässä melkein. Että siellä on nyt ihan poisjäämässä meidän toimistostakin ihmisiä, niin kyllä se heijastuu jollakin tavalla, että tulee vähän semmoista ikäkuilua sinne. Että jotenkin tuntuu, että toi nuori, se osaa omaksua kaikki asiat paljon nopeammin kuin toinen vanhempi, joka ei osaa sitä tekniikkaa ottaa sillä tavalla haltuun.”

Työilmapiiri vaikuttaa myös siihen, kuinka hyvin huonokuuloinen haluaa tai uskaltaa tuoda huonokuuloisuuden esiin. Toisaalta haastatteluissa nousi kokemuksia, joissa huonokuuloisen työkaverit ja esimies eivät olleet välttämättä ymmärtäneet huonokuuloisen kertomusta, vaikka hän olisi kertonut huonokuuloisuudestaan avoimesti. Eli näkymätön vamma (ks. luku 4.6) on voinut olla vaikea käsitteellistä tai sitten ihmiset ovat unohtaneet sen.

”Mut esimiehen kanssa,, no kyl hän nyt sit jälkeensä joskus on sitten kysynyt, et no miten menee tai jotain tällaista. Mut ei hän sitä sit silleen osaa ymmärtää, vaik me on sitä keskustelua käyty. Ja(---), mä oon yrittänyt sanoa sitä nyten, nimenomaan tuoda esille sitä, että kuinka raskasta se on. Ja sit just se, että kun hänellä on vielä se tapa, että kun hän puhuu mulle tärkeitä asioita, niin hän rupeaa kuiskimaan. Ja kaikkea tämmöisiä ongelmia, mitä siinä syntyy.”

” (---) Mä vetäisin sen oman kuulokäyrän kalvolle ja piirtoheittimelle ja sun muuta (---), niin en mä tiä (---) kuin hyvin ne tuota heidän kaalissaan on tällä hetkellä tai heidän mielissään on. Tuota, että kyl ihmisillä on taipumus unohtaa viiden minuutin päästä ja melkein suurimman osan asiasta(---). Kai sinne joku muru on jäänyt. Pakkohän heidän on minuunkin sopeutua myöskin, jos tuota haluavat tehdä töitä mun kanssa.”

Erittäin suuri vaikutus huonokuuloisen työssä jaksamisen kannalta oli sillä kuinka hyvin esimies ja työkaverit ottivat huomioon huonokuuloisen työntekijän. Jos muut työntekijät ja esimies osasivat ottaa huomioon huonokuuloisen työntekijän työpaikan

arjessa, oli sillä suuri merkitys työssä jaksamiseen ja toisinpäin. Lisäksi muutamat haastateltavat nostivat esiin kuinka heidän työtehtävistä selviämiseen positiivisesti oli vaikuttanut se, kun heidän työtoverinsa tai alaisensa olivat voineet toimia huonokuuloisen ”apukorvina” tietyissä työhön liittyvissä tilanteissa. Työssä jaksamiseen positiivisesti vaikutti myös työnantajalta saatu positiivinen kannustus tai muu huomiointi. Muutamat huonokuuloiset toivat esille, kuinka huonokuuloinen kokee tiettyä epävarmuutta kommunikaation suhteen. Tällöin esimieheltä saatu positiivinen kannustus saattoi tuntua erityisen hyvältä.

”Ja kyl oikeestaan esimies siinä, kun hänellä on itsellään tämmöistä tinnitusta ja huonokuuloisuutta vähän, niin hän kyllä niin kuin ymmärsi sen. Mut hän aina vaan, on kyl sit aika paljon mulle näitten vuosien varrella sanonut mulle usein, et hälläkin on, et kyl sen kanssa oppii elämään. Totta kai oppii, mut et esimiestasossa on pikkaisen eri kuin se, kun et sä olet sillä tavalla, et sä olet koko ajan asiakkaan kanssa tekemisissä, et se on vähän, ihan eri asia (naurahtaa). Mut että kyl ne työtoverit, kyl he, mä olen heille avoimesti kyl kertonut, mut sit he vaan toteaa itse monta kertaa, et ai juu, ei he muistakaan, et sä et kuulekaan.”

”Nyttenhän tuota nykyinen esimies (---) kun hän teki sen tutustumishaastattelun meille (---). Mä otin sen, tämän (---) kansion (---) näistä kuulovammaisista. Kuuloasetkansi se muistaakseni nimeltään oli. Sieltä mä kaivoin tuota (---) ne prujut, että mitä tulee ottaa kuulovammaisen huomioon, mitä pitäisi ottaa (---), tämän kuulevan huomioon. Niin mä annoin uudelle pomolle nää prujut etukäteen valmiiks sille ja tuota, et ennen kuin se rupesi jututtaa. Ja mikä oli mulle yllätys, niin (---) se teki ne ydinkysymykset (---) mulle ensimmäisen kerran elämässäni niin kuin valmiiksi mulle tuota kirjallisena ne näin eteen, että mitä hän haluaa kysyä. Ja se oli plussaa mulle siinä.”

Osa haastateltavista toi esille sen, kuinka he ”pelkäsivät” leimautuvansa tosikoiksi työyhteisössä sen takia, etteivät kaikki keskustelut tai vitsit välttämättä heti avaudu heille. Haastateltavat toivat esille kuinka tärkeää olisi se, että heidät hyväksyttäisiin työyhteisöön sellaisena kuin he ovat. Eli työyhteisön pitäisi olla sellainen, jossa ihmisten monimuotoisuus näkyisi myös työpaikan arjessa.

”Mut mä toivon niin kuin tulevaisuuden kannalta, et mut hyväksytään tulevaisuudessa ton työyhteisön jäseneksi. Ja et hyväksytään se, et mä en ole aina niin hirveen hauska enkä osallistu keskusteluihin. Ja että mua ei pidettäisi töykeänä, koska aika usein se nähdään niin, että koska mä en osallistu vaikka keskusteluihin enkä naureskele toisten kanssa jonkun kertomalle vitsille, niin mua pidetään kauheen tosikkona. Se on vaan, yleensä mä en kuule sitä. Joku on kertonut jonkun vitsin, mut mä en koskaan kuule sitä.”

Monet haastateltavat olivat syrjäytyneet työyhteisön sosiaalisista tilaisuuksista esimerkiksi esteellisten ympäristöjen takia. Kaikilla työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus osallistua tai olla osallistumatta työpaikan sosiaaliseen toimintaan. Silloin jos esteellinen ympäristö estää yhden ryhmän osallistumisen voidaan puhua jo syrjäyttämisestä tai sosiaalisesta poissulkemisesta. Tämän tutkimuksen huonokuuloiset kokivat työpaikkojen ruokailu- ja kahvitilat monesti erittäin huonoiksi tai jopa mahdottomiksi, jolloin huonokuuloinen työntekijä saattoi mennä syömään vain silloin kuin enemmis-

tö oli jo käynyt syömässä, tai siirtyä syömään tai juomaan kahviaan omaan huoneeseensa. Lisäksi epävirallisemmat työpaikan yhteiset tilaisuudet, kuten pikkujoulut, moni huonokuuloinen oli jättänyt väliin toimimattoman ympäristön takia. Tämä on ongelmallista, koska työpaikan epäviralliset sosiaaliset tilaisuudet tarjoavat tulkintakehikkoa myös työpaikalla tapahtuville virallisille asioille.

” Eli esim en mene tämmöisiin joulujuhliin. Et en oo mennyt. Et kun mä olin, viime jouluna olin, kun se oli ilmainen ruoka, ja kun se oli siinä meidän vieressä työpaikalla, pitopalvelu semmoinen. (---) Ne puhu keskenään näin, niin en mä nauttinut siitä tilanteesta. Niillä oli hirveän hauskaa, mutta mä en kuullut mille ne nauroi, niin en enää tänä jouluna mennyt.”

Osa haastateltavista toi esille, että he ovat tai heistä on tullut niin sanottuja yksinäisiä susia. Syynä saattoi olla esimerkiksi se, että tiettyihin tilanteisiin liitetyt oletukset esteellisestä kommunikaatiosta tai ympäristöstä stressasivat huonokuuloista jo valmiiksi niin paljon, että hän jätti osallistumatta niihin. Tällöin voi kysyä onko huonokuuloisesta tullut ”yksinäinen susi” omasta tahdostaan vai olosuhteiden pakottamana?

” Et kaikki se niin sanottu työpaikan niin sanottu sosiaalinen. Mä en käy tupakkatauoilla, mutta siellä varmasti, siellä käy ihmisiä. No mä en käy siellä, siellä puhutaan juuta jaata. Ja sitten myöskin kahvilassa ja ruokalassa, niin mä en käy niin kuin työkavereitten kanssa, koska ne, mä teidän, et ne puhuu siellä paljon näitä asioita, milloin mitäänkin. Varmaan ihan informatiivisiakin asioita, mutta kun ne tilanteet niin kuin stressaa mua, niin mä en käy. Mä oon vähän niin kuin yksinäinen susi, voi sanoa.”

Osa haastateltavista toi esille myös harmistuksensa siitä, kun he eivät pystyneet seuramaan kaikkea työpaikalla tapahtuvaa sosiaalista kanssakäyntiä. Koettu harmi saattaa liittyä haastateltavien kertomuksissa selkeästi esiin tuleviin kokemuksiin siitä, että kuulevien on joskus vaikea muistaa, mitä tekijöitä huonokuuloisen kanssa kommunikoimisessa pitäisi ottaa huomioon. Tämä voi lisätä huonokuuloisen ulkopuolisuuden tunnetta sekä johtaa taas puolestaan sosiaaliseen syrjäytymiseen.

” No toisaaltahan on, ei mulla oo mitään vaihtoehtokaan ole, kun tuota ei siinä oo mitään vaihtoehtoa. (---) No kyllä se joskus tietysti vähän harmittaa, kun tuota, ettei ei pysty noitten muitten riennoissa mukana. Ei tiedä mille ne nauraa välillä, (---) Mutta ei siinä, mulla ei oo mitään vaihtoehtoa, se on pakko. Ei siinä oo mitään vaihtoehtoa, joskus vähän harmittaa tuota, että oishan tonkin vitsin meikäläinen voinut kuulla, minkä ne nyt murjasi. Et sit, mut ei se mitään.”

”Ja mä sanoin heille kanssa, silloin ihan ekana päivänä, et mulla on kuulovamma ja mulla on kuulolaite. Et muistakaa, et kun puhutte mulle, niin puhutte kovempaa, mut kun ei ne muista sitä. Niin sit mä olin jo vähän niin kuin eristäytynyt ja omissa oloissani. Et ne varmaan piti mua vähän semmoisena omituisena, et kun ei niin kuin tai jotenkin niin kuin epäsosiaalisena tyyppinä, sitten kun ei niin kuin mitenkään osallistunut. Vaan mä kyllä niin kuin kärsin siitä tuota aika paljon, kun mä oon luonteeltani aika sosiaalinen ja mä oisin halunnut niin kuin tutustua niihin ihmisiin paremmin. Ja olla niin kuin heidän kanssa ja keskustella ja niin poispäin. Mut kun ei voinut, niin ei voinut.”

Osalla haastateltavista oli kokemuksia kuinka muut ihmiset olivat saattaneet ”pelästyä” huonokuuloista. Kommunikaatiotilanteen toinen osapuoli oli voinut vetäytyä kommunikaatiotilanteesta kokonaan, jos hän ei ollut tiennyt miten huonokuuloisen kanssa pitäisi kommunikoida.

” Joo kyllä ne, mä luulen, et ihmiset ei tiedä miten pitäisi kommunikoida. Ja sit se niin kuin se yksinkertaisin tapa, et kun ei tiedä, niin välttää kommunikointia kokonaan. Et kyllä mut niin kuin hirveen usein jätetään niin kuin ulkopuolelle. Et ajatellaan, et kun se on niin vaikeeta se kommunikointi, niin en mä nyt jaksa ruveta selittämään. Semmoinen kokemus mulla on.”

Joissakin haastateltavien kertomuksissa tuli esiin kuinka huonokuuloinen yritti mennä työpaikalla muiden mukana ja esittää, että kuuli tietyssä tilanteessa, vaikkei olisi kaikkea kuullutkaan. (vrt. passing-käsite Goffman 1963, ks. luku 4.6) Muiden mukana menemistä ja kuulevaksi tekeytymistä voidaan tulkita myös niin, että halu kuulua merkittävään sosiaaliseen viiteryhmään, eli työyhteisöön on voimakas.

5.3. Tiedonkulun merkitys

Tiedonkulun esteettömyys oli toimivan työympäristön ja huomioivan työyhteisön lisäksi yksi merkittävimmistä asioista, jotka vaikuttivat huonokuuloisen työntekijän työskentelymukavuuteen sekä työssä jaksamiseen. Tiedonkulun suhteen samoin kuin kommunikaation tai kohtuullisten mukautusten kohdalla (ks. luvut 4.1 ja 4.7) tuli esille, että tiedonkulun toimivuuden varmistaminen ei voi olla pelkästään huonokuuloisen työntekijän harteilla, vaan kaikkien kommunikaatiotilanteeseen osallistuvien ja tietoa välittävien on otettava huomioon huonokuuloiset tiedon vastaanottajina. Eli vastuu tiedon esteettömästä kulusta kuuluu kaikille osapuolille.

”Meillä on työpaikkakokouksia (---) käytännössä kerran kuukaudessa, jolloin me kokoonnutaan kaikki tuonne kokoushuoneeseen (---). Ja käydään vähän niitä määrättyjä asioita läpi. No siellä on pikkuisen ongelmallista pysyä mukana, kun jotkut ei sitten tajuu näistä työkavereista. Et ne on turhan hiljaisia sit siinä, että eivät aina ota mua huomioon sit siinä. Mutta mä katon sitten, että jos ei ne mee mulle perille (---) niin, se on myöskin heidän vika. Ja he ovat varsin hyvin tietoisia siitä, että minä en ihan normaali kuuloinen ole.”

Haastateltavat kertoivat, että tiedonkulussa oli kahdenlaista ongelmaa. Ensinnäkin oli työpaikkoja, joissa tieto työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden ja johdon välillä, ei kulkenut avoimesti. Esimerkiksi Lehdon (2007, 101.) mukaan hälyttävää uusimmissa suomalaisissa työolotutkimuksissa onkin se, että työntekijöiden tiedon saaminen työtä koskevista muutoksista on vähentynyt. Lisäksi tässä tutkimuksessa nousi esiin, että kaikissa työpaikoissa tieto ei kulje huonokuuloisen kannalta esteettömässä muodossa.

” Ja niin kuin just esimerkiksi lääkäreille se, että ei voi sanoa silleen ohimennen, että sille potilaalle se juttu, jos mä en edes kuuntele.”

Jos työn tekemisen kannalta oleellinen tieto oli helposti saatavissa ja esteettömässä muodossa huonokuuloisen kannalta, oli esteettömällä tiedonkululla positiivisia vaikutuksia työpaikalla toimimiseen ja työssä jaksamiseen. Tiedon saaminen työpaikan asioista on olennaisena edellytyksenä, jotta osallistuminen työpaikan toimintoihin ja arkeen voi toteutua. Vuoden 2007 työolobarometrin mukaan palkansaajien mahdollisuudet osallistua työpaikkansa kehittämiseen olivat parantuneet niin, että vuonna 2007 reilu kolmannes palkansaajista katsoi heillä olevan hyvät mahdollisuudet osallistua tällaiseen toimintaan. Toisaalta vieläkin yli 60 prosenttia palkansaajista piti mahdollisuuksiaan osallistua työpaikan kehittämiseen joko huonoina tai korkeintaan tyydyttävänä. Suomalaiset työntekijät tekivät joka tapauksessa paljon aloitteita työpaikoillaan. Vuoden 2007 aikana kaksi kolmasosaa suomalaisista palkansaajista oli tehnyt ainakin yhden aloitteen työpaikallansa edeltävän vuoden aikana. (Ylöstalo & Jukka 2008, 121.) Tämän tutkimuksen haastateltavien kertomuksista selviää, kuinka osa huonokuuloisista oli ollut innokkaasti mukana kehittämässä esimerkiksi erilaisia tiedonkulun tapoja.

”No täähän on ihan kestoaihe (naurahtaa), et liian huonosti, (---) mutta siis se on niin kuin semmoinen alue, jota mä oon itse tykännyt monesti koittaa kehittää myös. Et sanotaan niin kuin luoda myös rakenteita, jotka vahvistaa sitä tiedon välittymistä.”

Tiedonkulun merkitys nykyisessä työelämässä tiedostettiin haastateltavien taholla hyvin. Ilman ajankohtaista tietoa putoaa helposti kärryiltä työpaikan ja työyhteisön asioista. Lisäksi haastateltavat kertoivat, kuinka tiedon löytäminen kaiken tietotulvan keskeltä toi joskus omat haasteensa.

”Silloin mä en jaksanut, (---) hirveästi seurata näitä sähköpostilistoja, (---) jossa tää tiedonkulku käytännössä eniten tapahtuu. Ja ellei jaksu sitä tehdä, niin putoaa hyvin nopeasti kelkasta. Niin, tietoa kulkee, mutta pitää olla, jaksaa olla aktiivinen, niin se on.”

”Et tää on se sähköpostijuttujen kanssa se huono puoli, et sit kun sitä tulee, niin sitä tulee. Ja mikä niistä on mulle tärkeitä ja mikä ei. Se pitää päätellä itse.”

Monet haastateltavat toivat esille kuinka yleinen tekniikan kehittyminen oli parantanut paljon heidän tiedon saantiaan, kun tietoa oli saatavilla kuuloon perustuvassa muodossa olevan tiedon lisäksi myös visuaalisessa muodossa. Muutenkin uudenlaisen tekniikan kehittyminen ja kehittäminen mahdollistaa monenlaisten viestintävälineiden käytön.

”Nykykaikaan, niin meillä on videoneuvotteluhuone, että kun meillä on X:stä yhtä aikaa. Kun me ei mennä X:ään, vaan meillä on televisio siinä, ja me nähdään siitä se. Ja sitten kun kaikki yksikkökokoukset ja kaikki palaverit on siinä kirjastossa. Niin kaikki on näin, että minä nään visuaalisesti, koska nää on PowerPoint-esityksiä tai jotakin muuta. Eliikkä siinä ei oo ollut ongelmaa mitään, että tavallaan minä en edes pyytännyt, mutta kun tää on nykykaikaa, niin se on sieltä tullut automaattisesti. Että se on minun etu ollut.”

“Ja sitten tää muuttui sillä lailla ihan viimeisenä kahtena vuotena tuli tämä Y-systeemi eliikkä tämä tietokoneraportointi, jolloin ne tiedot oli tietokoneen näytöllä, mikä oli tosi selkeetä. Sinne voi koska vaan päivän mittaa piipahtaa kattomaan, mitä oli yön aikana tapahtunut ja mitä se lääke oli ja mitä ja kuinka. Lääkäriinlausunnot näky sieltä ja yleensäkin tää tietokoneaika paransi sitä informaatiota muutenkin. Eliikkä se oli tarkempaa ja selkeempää. Ei se ollut sellaista toisen käden tietoo.”

Vuonna 2007 joka toinen suomalainen palkansaaja oli osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen. Sukupuolten välillä oli hieman eroa koulutukseen osallistumisessa, naisten osallistuessa miehiä jonkun verran enemmän. (Ylöstalo & Jukka 2008, 111–115.) Tämä tutkimus paljastaa vielä ongelmia huonokuuloisen kannalta koulutustilaisuuksissa ja niihin osallistumisessa. Osalla huonokuuloisista oli kokemuksia esimerkiksi esteellisistä koulutustiloista, tai kouluttajan ja/tai koulutukseen osallistuvien esteellisistä kommunikaatiomenetelmistä, kuten mikrofonin käyttämättömyydestä luennolla. Osa huonokuuloisista oli kuitenkin huomannut, että koulutustilaisuuksissa oli jo joskus otettu paremmin huomioon ympäristön esteettömyyteen liittyvät asiat.

“No se on aika pitkälle sitä, että ne koulutustilaisuudet on enemmänkin sitten muualla. Et sit ne tietysti ne koulutusympäristöt on sitten niitä, missä on paljon massaa paikalla ja sit yleensä auditoriot ja tämmöisiä. Et niissä tietysti... no yllättävän monessa paikassa nykyään huomioidaan jo se, että, on jo tehty induktiosilmukoita ja tämmöisiä. Et missä olen pystynyt hyödyntämään niitä, niin olen kyllä käyttänyt mahdollisuuden mukaan. Mutta on myös tilanteita, että ei oikein, et jos ei toimikaan mikrofonit, niin siellä sitten ei välttämättä sen luennoitsijan puhe kuulukaan. Et ne on joskus ollut vähän ongelmallisempia sitten, jos on ollut isoissa ympäristöissä koulutukset.”

“No se auditorio on oikeesti aika kamala. Tai semmoinen niin kuin, periaatteessa siellä on induktiosilmukka, mut sit ne on, pääsääntöisesti ne luennoitsijat eivät koskaan käytä sitä mikkiä, jolloin se induktio ei tietenkään toimi.”

Jotkut huonokuuloiset olivat saaneet ”vapautuksen” olla osallistumatta tiettyihin koulutus- tai palaveritilanteisiin. Heidän kohdallaan oli tehty niin, että joku toinen kyseiseen tilaisuuteen osallistunut työntekijä tai esimies oli informoinut huonokuuloista palaverissa tai koulutuksessa esille tulleista tiedoista. Kuitenkin herää kysymys, että onko oikea tapa suhtautua huonokuuloiseen työntekijään se, ettei hänen tarvitse osallistua palaveriin tai kokouksiin? Vai pitäisikö enemmän huomiota kiinnittää esimerkiksi kokoustilan ympäristön esteettömyyteen sekä kokouskäytäntöjen muuttamiseen kaikkien työntekijöiden tasavertaiset osallistumismahdollisuudet takaaviksi?

“Niin täällä piti ottaa huomioon just esimerkiksi palaverissa se, että mä en kuule. Et mä sain aika paljon vapautuksen sellaisista palaverista, joissa käsiteltiin sellaisia asioita, joissa mun ei välttämättä pitäisi olla paikalla. Toi työnjohtaja kirjoitti sellaisen muistion, että mitä kaikkia asioita siellä palaverissa oli käyty läpi, et mulle kaikki, kaikki asiat mitä siellä oli puhuttu. Et mä olin niin kuin tietoinen niistä asioista, mut et mun ei tarvinnut tulla tänne istumaan. Kun ne palaveritkin voi kestää kaks tuntia, enkä mä välttämättä kuullu kaikkea mitä puhuttiin. Siinä otettiin huomioon se.”

Tiedon välittäminen visuaalisessa muodossa on erityisen tärkeää huonokuuloisen kannalta. Monet haastateltavat kertoivat varmistavansa työhön liittyvät asiat monesti myös sähköpostilla puhelimen sovitun lisäksi. Haastateltavat kokivat hyvänä sen, että päätetyistä asioista oli olemassa kirjallista tietoa suullisen tiedon lisäksi.

”Joo, itse oon huomannut sen, et kyl mä mielummin siihen sähköpostiin turvaudun, kun sit se jää se mustaa valkoisella. Et ei tarvii tosissaan miettii, että kuulinko mä nyt oikein, et siinä on tosissaan semmoinen väline, et sitä suosii enemmän. Mut tietysti aina pitää muistaa se, että se sähköposti ei välttämättä vastausta anna niin nopeasti. Riippuen vähän asian luonteesta, niin sit on tietysti puhelin.”

” Ja se, että miksei vois vaivautua kirjoittamaan jotakin asiaa. Se tuntuu, et se on ihan ylivoimaisen vaikeeta ihmisiä pyytään kirjoittamaan jotakin asiaa. Kun se kuitenkin on se luettu paljon selkeempi asia kuin, että yrität tankkaa ja tankkaa, että mitä sä nyt sanoitkaan.”

Tiedonkulun avoimuus ja esteettömyys ovat elintärkeitä, jotta jokainen työpaikan työntekijä pystyisi osallistumaan tasavertaisena työpaikan arkeen ja toimintaan. Tiedonkulun esteettömyyteen linkittyy olennaisesti kommunikaatiotapojen ja –käytäntöjen oikeellisuus (ks. luku 4.7)

5.4. Pärjääminen työelämässä

Haastateltavien puheissa nousee vahvasti esiin myös pärjäämisen teema. Tai voi jopa sanoa, että luvussa 4.9 esiin tulevan normaalius-puheen lisäksi haastateltavien kertomuksissa tulee esille pärjäämis-puhetta. Pärjääminen tulee aineistossa esiin useammasta eri näkökohdasta. Pärjääminen tuodaan esiin esimerkiksi siinä valossaa, että kuulovammaisena pärjääminen vaatii enemmän työelämässä kuin kuulevana pärjääminen.

” Jos ajatellaan työelämää ylipäättään kuulovammaisen kohdalla, niin kyllähän se siellä kovemmilla on kuin normaalikuuloiset tai terveet ihmiset. Ei voi aina sanoa, että normaalikuuloiset, pitää verrata siihenkin, että ihmisillä on paljon erilaisia sairauksia, että ei tää kuulovamma oo suinkaan ainoa. Mut jos kuulovamman kanssa ajatellaan, niin kahdeksan tuntia skarppina olemista, niin kyllä se tuntuu vähän väsyttävän jokaikistä. Riippuu sitten työstä, että kuinka paljon siinä on sitä kuuloon liittyvää. Ja työyhteisöstä mun mielestäni, että minkälainen se työilmapiiri siellä on.”

Pärjäämispuheissa tulee esille vahvasti suomalaiseen kulttuuriin liittyvä pärjäämisen todistaminen, eli osa haastateltavista korosti kuinka he itse tietyllä tavalla toimimalla pärjäsivät työpaikalla. (ks. selviytymisen eetos Kortteinen 1992) Pärjääminen saattaa olla myös niin sanottua ”näennäispärjäämistä”. Vaikka huonokuuloinen väsyisi työympäristön toimimattomuuden mukanaan tuomiin ongelmiin, niin hän voi silti yrittää pärjätä, melkein hinnalla millä hyvänsä. Liialliseen pärjäämisen todisteluun tai yksin kaikesta selviämiseen liittyy aina uupumuksen riski, huonokuuloisella suurempi kuin kuulevalla.

”Että kyllä mä hirveen tarkkaan, mä niin kuin liikaa pinnistän. Ne sanoi siellä kuntoutuksessa, että mä liikaa pinnistän, et ei mun tarttis niin hyvin kuulla. Että minun pitäisi niin kuin antaa anteeksi itelleni ja tuota niin armahtaa ja sanoa, että mä en kuule eikä pinnistellä ääri rajoilla.”

”Niin mä ajattelin vaan tätä työtäni. Että kun mä oon sijaisena, ja mun on niin kuin tehtävä se homma, niin ei osanut sillain niin kuin luovuttaa, että olis ajatellut sillain, että hetkinen nyt peli poikki. Nyt täytyy ensin hoitaa kuulo kuntoon, ja vetää vähän henkeä ja aloittaa sitten vasta. Että tavallaan niin kuin kauheesti tässä tuntuu olevan kuulovammaisena, että pitää siitä työstään kynsin hampain kiinni ja yrittää niin kuin ihan kaikkensa. Ja sitten kun siihen tulee sellainen uupuminen, niin ne syyttää sitä kuuloonsa, ja tai ne syyttää sitä työtänsä, mutta ne ei osaa niin kuin yhdistää niitä. Eli sielä on niin kuin kaks tekijää niin kuin painolastina.”

Pärjäämisen todistelu liittyy myös olennaisesti kysymykseen vastuusta eri työelämän toimijoiden välillä. Haastatteluissa tulee esille miten vastuu on jakautunut huonokuuloisen ja muiden toimijoiden kesken. Osa huonokuuloisista on pitänyt vastuun työympäristöön liittyvistä seikoista tai työolosuhteista itsellään. Miksi osa huonokuuloisista on halunnut pitää vastuun itsellään, on merkittävä kysymys? Voiko joissakin tapauksissa olla niin, että työpaikan ilmapiiri tai yleinen kehitys ei kannusta vastuun jakamiseen eri toimijoiden kesken? Vai onko todella sosiaalisesti hyväksyttävämpää yrittää pärjätä kaikesta itse? Kannustaako suomalainen kulttuuri itse kaikesta selviytymisen ja pärjäämisen korostamiseen?

”No joo, et mun pitää aina ottaa huomioon se, kun mä vanhusten luona olen. Et mä istun näin päin, et se on tällä puolella mun asiakas. Et mä meen aina istuun silleen, että kukaan ei tiä, että mä oon huonokuuloinen. Ei mun tarvii sitä sanoa kellekään, ja ei ne huomaa. Ja kävelyllä kun ollaan ulkona, niin kesällä mä meen käsikynkkää, et mä kuljen näin päin.”

” No just nyt ihan intuitiivisesti vastaa vaan, niin kyl mä nyt vaan edelleenkin ehkä vähän itseriittoisesti lähtisin siitä, että itsestään se on vaan kiinni kuitenkin.”

”No neuvotteluissa aina mä pyrin istumaan puheenjohtajan viereen, koska se on aina semmoinen paikka, minne päin kaikki puhuu. Että mä pystyn näkemään suun liikkeet ja käytän tosiaan sitä FM-laitetta. Pysin sillä sitten saamaan selvyttä siihen sitten. Se on tietenkin hyvä, että on pöytäkirjat aina, joista pystyy sitten vielä varmistamaan, jos tulee joku epävarmuus. Monta kymmentä ihmistä on välillä siellä palaverissa, niin et sä voi kysyä siellä koko aikaa, niin että anteeksi mitä, että oliko tää nyt näin.”

Osa haastateltavista peräänkuuluttaa laajemminkin muiden vastuuta työpaikan toimintaympäristön ja toimintatapojen muuttamisessa huonokuuloisuuden ja huonokuuloisen työntekijän paremmin huomioivaksi. Jotkut huonokuuloiset tuovat esille, että jos he ovat tuoneet huonokuuloisuutensa työyhteisössä esiin, niin silloin on muiden vastuulla huomioida se työpaikan arjessa, esimerkiksi oikeanlaisilla kommunikatiotavoilla tai toimivalla ympäristöllä.

”Niinhän se joo, (---) eihän ne muista. Ja kyl mä oon sitten, kyllähän kun mä oon niin keskittynyt siihen työhön, niin en mä sitä huomaa, jos X tai joku tulee siihen mun viereen. Ne joutuu ihan väijäämättä koskettamaan tai sanomaan, et hei, hei. Et kylhän se, mut must se on heidän ongelmansa kiinnittää mun huomio. Se on heidän ongelmansa (painokkaasti) kiinnittää mun huomio, ei mun asia huomata heitä.”

Osa haastateltavista oli kokenut pärjäämisen kyseenalaistamista esimerkiksi työnantajan taholta. Työnantaja oli voinut epäillä pärjääkö huonokuuloinen tietyissä työtehtävissä tai työtahdissa. Lisäksi osa huonokuuloisista toi esille kohtamaansa epäilyt kyvykkyytensä tai pärjäämisensä suhteen työhönottotilanteissa (ks. luku 4.5) Toisaalta osa aikuisena kuulovammadiagnoosin saaneista toi esille, että he itse epäilivät hieman miten pärjäävät työpaikallaan.

” Mä koin sen aika verisenä loukkauksena siinä(---), et mikä tää homman nimi on. Et tuota, että mikä tässä oli taustalla. Sit ne (työnantaja A.L.) vetos siihen (---), et mä on vähän väsähtänyt ja muuta (---). Tiedänhän mä sen (painokkaasti), (---), et mä joudun enemmän (---) työskentelemään, et mä saan niin kuin nää normaalikuuloiset, kun joudun keskittymään siihen kuulemiseen ja muuhun, niin se väsyttää tietysti enemmän(--). Ja he on kiinnittänyt silleen sit huomiota tähän.”

”Siis mä sanoisin, et jos mä oisin, normaalisti kuulisin, niin ei mulla tämmöistä ongelmaa olisi. Mä tiedän, että mä saisin ne kaikki, työyhteisön ja kaikki sovitettua siihen kuvioon, kun pystyisi itte täysillä hallitsemaan sitä tilannetta, sitä työtilannetta, mutta kun sitä ei nyt tavallaan niin kuin pysty.”

Haastateltavista moni kertoi kuinka heidän on pitänyt olla itse aktiivinen oman tilanteensa parantamiseksi työpaikalla. Osa huonokuuloisista korosti, että heillä itselläänkin on vastuu omasta tilanteestaan ja sen parantamisesta.

”Aktiivinen, joo. Siit se on kyl lähtenyt. Et kyl siinä työyhteisön, et jos mä en olisi te ollut aktiivinen, (---) niin en mä olis kyllä niitä saanut. Et kyl mä oon ollut luonteeltani varmasti semmoinen, et (---) puoliks leikilläni ja puoliks tosissani mä oon sanonut, et mä etin sit jotain muita vaihtoehtoja.”

Osa huonokuuloisista painotti lisäksi omaa aktiivisuutta ja ”kovaa” yrittämistä ilman liian ”helppoa” luovuttamista esteitä kohdatessa. Muutamassa haastattelussa tuli viittauksia siihen kuinka vammaisista voidaan tehdä ”vammaisia” yhteiskunnassa. Lane (1995, 174–176.) on tuonut esille miten yhteiskunnassa on mahdollista luoda asiantuntijavalta ja -rakenne tietyn sosiaalisen ilmiön ympärille. Asiantuntijoiden ”armeija” voi loppujen lopuksi tehdä toimiensa ”kohteista” itselleen alisteisia ja riippuvaisia.

” Toisaalta meillä vammaisillakin on omia asenteita. Löytyy varmasti tuota, et meidänkin pitäisi niin kuin enemmän tapella siitä työmarkkinoille pääsystä. Ettei niin kuin helppois niin helposti, ja luovuttais siitä sitten. Et antaudutaan siihen (---) niin sanottujen yhteiskunnallisten palvelujen alle. Et miksei ite vois pyrkiä niin kuin, ite pyrkis (---) aktiivisemmin parantamaan omaa elämänlaatuansa työelämään pyrkimisellä, ja työelämään pääsemisellä ja antamalla työpanoksensa ja omilleen aivoilleen käyttöä.”

Vastuu-kysymykseenkin linkittyy kysymys kuulovamman esille tuomisesta tai esiin tulemisesta. Muutama haastateltava kertoi kuinka avoimesti kuulovammasta kertominen ja esimerkkinä toimiminen voisi auttaa muita huonokuuloisia. Suomalaisessa mediassa ja yhteiskunnassa kaivattaisiin enemmän esimerkkejä vammaisista roolimalleina (vrt. Moisio & Martikainen 2006). Osa haastateltavista kaipasi itse kuulla esimerkkejä miten muut huonokuuloiset ovat pärjänneet tietyissä työelämän tilanteissa.

”Ja ainakin toisaalta sit olis vähän sitä vertaisryhmää, että kuulis vähän miten muut on pärjännyt työelämässä. Ja onko tullut sitten jotain ongelmia sitten myöhemmässä vaiheessa esiin, et osais kato ite varautua niihin tilanteisiin. Ja tietäis vähän mitä ratkaisuja ehkä muissa työpaikoissa on tehty sitten. Et mitkä on ne apuvälineet tai menetelmät.”

Osa taas piti vastuun pärjäämisestä itsellään mahdollisesti sen takia, koska halusi välttää erityiseksi leimautumista. ”Erityisryhmä” -ajattelusta koettiin olevan enemmän haittaa kuin hyötyä.

”Koska sit taas se semmoinen erikoisryhmä, niin se taas, koska itte on aina ollut niin sanotusti tavallisten joukossa yhtenä, niin se niin kuin toisaalta sit taas niin kuin on se optimi-tilanne kuitenkin. Et helposti, jos tehdään joku spessuryhmä, niin sit siitä tulee erityinen, ja sit siihen ruvetaan suhtautumaan erityisesti. Et pikemminkin just tän kaltaisen, et jos ajattelee suuntauksena, että voidaan saada joillakin jutuilla kohennettua sitä, sitä tota niin kuin, myöskin sitä työyhteisössä toimimista. Et se ei niin kuin välttämättä vaadi hirveen suuriakaan toimenpiteitä.”

Toisaalta pitkälti on aina kyse asioiden esittämistavasta, eli onko joku työoloja parantava asia pelkästään erityistoimi vammaisia varten? Vai voivatko tietyt esteettömyysratkaisut tai uudenlaiset toimintamallit, kuten Design for All⁵, parantaa kaikkien työntekijöiden oloja? Monet esimerkiksi toimivaan kuuntelu-ympäristöön tai esteetömiin kommunikaatiotapoihin liittyvät käytännöt parantavat lopulta kaikkien työntekijöiden työskentelyviihtyvyyttä.

5.5. Työllistymisen esteet

Haastattelut paljastavat, että osa huonokuuloisista työntekijöistä oli kohdannut esteitä työhönotossa. Lisäksi huonokuuloiset kokivat omat työllisyysnäkönsä melko pessimistisinä. Yleisesti ottaen suomalaisista palkansaajista neljä viidestä uskoi vuonna 2007 löytävänsä ammattitaitoansa vastaavaa työtä, jos he sellaista joutuisivat etsimään. Sukupuolten välillä oli eroja niin, että miehet olivat hieman luottavampia uuden työpaikan löytymiseen. Ikä vaikutti palkansaajien luottamukseen uuden ammattitaitoa vastaavan työpaikan löytymisen suhteen. Kuitenkin viime vuosina luottamus uuden työpaikan löytymiseen on kehittynyt kaikissa ikäryhmissä samansuuntaisesti, eli työmarkkina-asema on vahvistunut vuosien kuluessa huomattavasti.

⁵ ”Design for All tarkoittaa sellaisia suunnitteluun liittyviä strategioita ja keinoja, joilla edistetään ympäristöjen, tuotteiden ja palveluiden käytettävyyttä, saavutettavuutta ja esteettömyyttä kaikille käyttäjille.” (Stakes)

Koulutus vaikuttaa luottamukseen uuden työpaikan löytymisestä siten, että korkeammin koulutetuilla työntekijöillä on vahvempi luottamus ammattitaitoa vastaavan uuden työpaikan löytymiseen. (Ylöstalo & Jukka 2008, 61.)

Vuoden 2007 työolobarometrissa tulee selville, että eri sektoreilla työskentelevien odotukset yleisestä työllisyyskehityksestä ovat olleet varsin optimistisia. Yhä useammat ovat odottaneet työllisyyden olevan paranemassa, ja yhä harvempi on pelännyt työllisyyden heikkenevän. Toisaalta on huomioitava, että vuoden 2008 aikana yleiset talousnäkymät ovat muuttuneet huomattavasti negatiivisempaan suuntaan. Huonokuuloisten työllistymisodotukset poikkeavat yleisistä työllistymisodotuksista (ks. Hietala 2008) eli huonokuuloiset kokevat omat työllistymismahdollisuutensa kohtalaisen heikoiksi. Osassa tämän tutkimuksen haastatteluissa työhönottoon liittyvät kysymykset eivät nousseet esiin, mutta jotkut huonokuuloiset toivat esille, että ovat kohdanneet ongelmia tai työnantajan ennakkoluuloja rekrytointitilanteissa. Keski-iässä kuulovammadiagnoosin saaneet eivät välttämättä olleet kohdanneet esteitä työhönotossa, koska monella heistä kuulovamma oli todettu haastattelunhetkisen työnantajan palveluksessa. Kuitenkin tämän ryhmän omaa tilannetta koskevat tulevaisuuden työllisyysnäkymät olivat lähes poikkeuksetta pessimistiset. He kokivat, ettei omaa ammattitaitoa vastaavaa työpaikkaa löytyisi helposti, jos he sellaista joutuisivat etsimään.

” Vaikka kaikki nää huonokuuloiset, jotka mä nyt tunnen ja tiedän, aika paljonkin mä niitä tunnen ja tiedän. Niin ne kaikki on varmasti työntekijöinä erittäin hyviä. Hyviä työntekijöitä omassa työssään, sit kunhan ne siihen pääsee vaan kiinni. Mutta kauheen monella on ollut ongelmana juuri voittaa se. Mä oon kuunnellut monta tarinaa myöskin, että kuinka on ollut vaikeeta päästä työhaastatteluun ja ylipäättänsä siihen ensimmäiseen työpaikkaan.”

” (---) Miten me niin kuin saatais tässä niin kuin työnantajapuolella otettuun huomioon niin kuin se, että miten me saatais nää kotimaiset tuota, kotimaisille (---), vähän niin kuin työrajoitteisille ihmisille paremmin työelämään kiinni, ettei niitä jätettäisi hunninolle. Se on niin kuin semmoinen iso yhteiskunnallinen ongelma.”

Osalla haastateltavista oli kokemuksia työnantajan olettamista ongelmista palkatesaan huonokuuloisen. Työnantajan ennakkoluulot olivat jopa voineet estää huonokuuloista saamasta työpaikkaa. Työnantaja oli voinut esimerkiksi luulla, ettei huonokuuloinen selviäisi kaikista työn asettamista tehtävistä. Toisaalta osa huonokuuloisista oli voinut itse tuoda työhaastattelussa esille, ettei esimerkiksi halua puhelintyötä.

“ Oikeestaan kahdessa on tullut sillain, että kun mä on hakenut tota X-alalle, niin siellä oli heti, että ”ei, sulla on huono kuulo, sun pitää vastata puhelimeen”. Eikä ees kysyneet, että kuulenko mä puhelimessa. Se oli heti kieltävä vastaus. Samoiten oli sitten semmosessa (---) se oli vähän niin kuin Y-alalle liittyvä homma. Ja siellä oli sama juttu, ku pitää puhelimeen vastata. Että se oli heti kieltävä vastaus, että ”emme ota, jos et kuule puhelimessa”. Että se oli semmonen.”

”Mut työelämää ajatellen, niin tuota oonhan mä kyllä törmännyt tilanteisiin, että, että kun oon työpaikkahaastatteluissa käynyt, että ne vähän suhtautuu, että mitähän mahtaa, että mitähän ongelmia siitä mahtaa tulla. Koska mä oon kaikissa työpaikoissa nimenomaan just sitä puhelintyöskentelyä sanonut, että sitä mä en halua tehdä. Tai se täytyy minimoida.”

”Ja kyl mä olen huomannut, että se kuulo on ollut iso tekijä, kun on käynyt kokeilemassa kaiken maailman työmaita, niin kyl se on niin kuin semmoinen: kiitos ja näkemiin. Vaikka mielestään on yrittänyt kaiken, mutta silti ei kelpaa.”

Huonokuuloiset kohtaavat ongelmia työhönotossa varsinkin asenteellisten esteiden takia. Työllistymisen esteiksi koettiin kuulovamman lisäksi myös ikä ja sukupuoli. Sekä naisilla että miehillä oli kokemuksia iän ja sukupuolen negatiivisesta vaikutuksesta työhönottotilanteessa ja työllistymisen kannalta. Joskus ikä koettiin kaikista suurimmaksi esteeksi tulevaisuuden työllisyysmahdollisuuksien suhteen. Tämä on ristiriidassa työolobarometrissa esiin tulevan yleisen kehitystrendin kanssa, eli esimerkiksi 55–64 -vuotiailla luottamus omaa ammattitaitoa vastaavan työpaikan löytymiseen on vahvistunut merkittävästi 90-luvun alun lamavuosien jälkeen. Vuonna 2007 joka toinen 55–64 -vuotias uskoi omaa ammattitaitoa vastaavaa työtä löytyvän. (Ylöstalo & Jukka 2008, 61.) Moni haastattelemani keski-ikäinen kommentoi, ettei heillä ole enää mahdollisuuksia vaihtaa alaa, koska kukaan ei ota heitä enää töihin, ja toisaalta vakituisesta työsuhteesta ei kannata lähteä pois.

”Että mä aina sanon, että mulla on kolme tämmöistä estettä tai miksikä niitä nyt voisi sanoa, ensinnäkin mä oon nainen, toiseksi mä oon 52-vuotias ja kolmanneksi mä oon vammainen. Että mä en nyt tiedä, kun ne puhuu tästä työvoimapulasta, mutta kun en tiedä mitä aloja se koskettaa tää työvoimapula ja vaikuttako se sitten. Toisaalta puhutaan, että ikääntyneitäkin ruvetaan arvostamaan enemmän työmarkkinoilla, mutta tuota kyllä mulla on vähän semmoinen tuntuma, että jos mä nyt jään työttömäksi, niin en mä tuu saamaan enää töitä. Että kyllä mulla vähän semmoinen tuntuma on.”

Ainoastaan sellaisilla aloilla, joilla on niin sanotusti työvoimapulaa, omat tulevaisuuden työmahdollisuudet koettiin hyviksi. Toisaalta alle 40-vuotiaat vastaajat kokivat tulevaisuuden näkymänsä positiivisina. Nuoremmat haastateltavat olivat valinneet alansa siten, että se mahdollistaa monenlaisia vaihtoehtoja työuran aikana. Aineistossa on nuoria vähän, joten asiaa pitäisi tutkia tarkemmin, jotta nuorten vastauksista voisi vetää omanlaista johtopäätöstä.

5.6. Huonokuuloisuus – näkymätön vamma?

Lukiessani ja tulkitessani huonokuuloisten kertomuksia nousi erittäin merkittäväksi asiaksi työelämässä jaksamisen kannalta kuulovamman näkymättömyys. Näkymätön vamma (impairment) tuo erilaisia haasteita ympäristössä toimimiselle kuin näkyvä vamma. Muiden ihmisten voi olla vaikea käsitteellistää näkymätöntä vammaa ja useimpien ihmisten on vaikea havaita sitä. Näkymättömiä vammoja voi olla hyvin monenlaisia, kuulovamman ollessa yksi niistä. (Lingsom 2008, 2.) Kaikissa haastatteluissa tulee jonkinlainen viittaus kuulovamman näkymättömyyteen. Näkymättö-

myys oli noussut haasteeksi usealle huonokuuloiselle, kun he olivat halunneet tai yrittäneet tuoda vammansa esille erilaisissa tilanteissa työpaikalla.

”Et kyl se on niin kuin semmoinen, et jos olis, jos on käsi paketissa tai jalka paketissa, niin sen kaikki näkee. Mut kun sulla on kuulovamma tai sit joku muu semmoinen vamma, mikä ei näy, niin se on kyl ongelma.”

Näkyvien ja näkymättömien vammojen välillä on perustavanlaatuinen ero. Näkyvän vamman omaavat kohtaavat jatkuvasti vakiintuneita muiden ihmisten näkyvään vammaan liittäviä käsityksiä. Näkymättömän vamman omaaviin ei heti suhtauduta vammaisina, koska vammaisen henkilön subjektiasema jää näkymättömyyden takia pois kohtaamisen alussa. Ihmiset, joilla on näkymätön vamma voivat jatkuvasti reflektoida kertoako vammasta, ja jos kertoa, niin kenelle, missä tilanteissa ja miten. He voivat Lingsomin mukaan mennä sosiaalisesti luodusta ”normaalista” ihmisestä (ks. passing Goffman 1963). (Lingsom 2008, 2-3.) Heti on kuitenkin esitettävä kysymys, miksi kenenkään pitäisi mennä ”normaalista” ihmisestä? Minkälainen on ”normaali” ihminen tai ”normaali” työntekijä? Haastateltujen huonokuuloisten kertomuksissa elää kuitenkin vahvana käsitys niin sanotusta normi-ihmisestä (ks. tarkemmin luku 4.9). Ylipäättään, haastatellut huonokuuloiset uskoivat, että työpaikalla olisi helpompi tuoda esiin jokin näkyvä eli konkreettinen vamma. Huonokuuloiset kokivat, että muiden olisi helpompi käsitteellistää näkyvä vamma ja sen merkitys kuin näkymättömän kuulovamman merkitys.

” Koska kuulovamma ei näy. Se ei oo konkreettinen. Sä et voi nähdä, muuta kuin kuulla sen itte mitä kuulovammainen kertoo. Mutta jos on niin kuin näkövammainen, sähän työnantajana näät, että hänellä on valkoinen keppi, taikka voimakkaat silmälasit. Mutta nykyiset kaikki kuulon apuvälineet on niin pienii, näkymättömii, ettei edes moni välttämättä osaa aatellakaan, että on kuulovammainen.”

Eräs haastateltava oli jopa kuljettanut mukanaan lääkärintodistusta, jolla osoittaa kuulovamma sekä sen merkitys paremmin kuin pelkästään kertomalla. Näkymätöntä vammaa voi joutua tuomaan esiin jatkuvasti arjessa. Lisäksi haasteita saattaa tuottaa tilanteet, joissa näkymätön vamma ilmenee eri tavalla eri konteksteissa. Tällöin näkymättömän vamman omaavan henkilön voi olla vaikea luoda kertomuksestaan sellaista, jota muut ymmärtävät. (Lingsom 2008, 9.)

”Esimerkiksi mun tapauksessa suurin ongelma on, et kun mä puhun ihan niin kuin normaalisti tai melkein (naurahtaa). Ja tämmöisessä hiljaisessa tilassa mä kuulen jonkun verran ja pystyn kommunikoimaan. Niin ne ei ehkä tajua, että mä kuulen todella huonosti. Et se on, et ne olettaa, että mä selviydyn paljon paremmin kuin mitä mä selviydyn. Et mä selviydyn paljon huonommin, ja sen takia mulla on aina lääkärintodistus mukana, missä lukee, että mä pystyn kommunikoimaan vaan hiljaisessa tilassa kunnonla. Et kaikki muut tilat on sit tosi hankalia.”

Monella haastateltavalla oli kokemuksia, että kuulevilla voi olla vaikeuksia käsittää kuulovamman merkitystä sekä sitä miten huomioida se työpaikan arjessa. Toisaalta kuulovamman näkymättömyys saattoi aiheuttaa sen, että ihmisillä oli vaikeuksia

muistaa huonokuuloisuus sosiaalisessa kanssakäymisessä. Eräs asiakkaita työsään kohtaava huonokuuloinen oli jopa tehnyt itselleen rintanapin, jossa luki ”sori, kuulen huonosti”. Rintanapin tarkoituksena oli siis konkretisoida muille näkymätöntä vammaa.

”Ja kyllä se pitää aina muistaa sanoa, että muistakaa nyt, et mulla on huono kuulo, että laitan kohta semmoisen kyltin tohon rintaan ja selkään, että olen huonokuuloinen. Mutta se siinä on, kun ihmiset ei tahdo muistaa, kun tää on tämmöinen näkymätön vamma, niin ei niin kuin, tai pitäisi olla semmoinen vanhanaikainen kuulotorvi tossa (naurahtaa).”

”Ja sit taas kun kuulolaitteet ei yleensä näy, niin se vielä vaikeuttaa sitä. Ja just se, että kun sitten tota, et vaik sen niin kuin sanoo ja selittää. Ja sit kun suunnilleen pärjää ja mistään ei näy, et on mitään vikaa, niin se kyllä unohtuu saman tien.”

Näkymätön vamma on mahdollista piilottaa tai tuoda esiin. Lingsom (2008, 3-4.) on käsitellyt peittäminen ja paljastaminen -käsitteiden hyötyjä ja tekniikoita näkymättömien vammojen kontekstissa. Peittäminen liittyy tiukasti Goffmanin (1963) kehittämisiin passing ja covering -käsitteisiin. Passing⁶ viittaa siihen kun henkilö tekeytyy esittämään jotain muuta kuin hän todellisuudessa on, ja esittää itsensä esimerkiksi sosiaalisesti ja kulttuurisesti etuoikeutetun ryhmän edustajana. Huonokuuloisuuden kontekstissa passing viittaa siihen, että huonokuuloinen tekeytyy kuulevaksi. Osa huonokuuloisten kertomuksista voi tulkita niin, että joillakin huonokuuloisilla on käsitys, että kuulevana oleminen on sosiaalisesti ja kulttuurisesti hyväksyttävämpää kuin huonokuuloisena oleminen.

Osa haastateltavista toi esille, että he eivät halunneet tuoda vammaansa esille eli peittivät vamman tai useimmiten sen ”näkyvän” representaation eli kuulokojeen, esimerkiksi hiuksilla, koska eivät halunneet tuoda ”puutettaan” tai ”poikkeavuuttaan” esille. Goffman (1963) kuvaa tällaista peittelyä siten, kun ihminen yrittää pitää tiedetyn ominaisuuden mahdollisimman vähän huomiota herättävänä. Nämä kokemukset nostavat esille kysymyksen kuka on määritellyt huonokuuloisten puheissa esiintyvän poikkeavuuden? Lingsomin mielestä Goffmanin (1963) joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytymisen suurista hyödyistä voidaan olla montaa mieltä, joidenkin voidessa jopa väittää, että joksikin muuksi tekeytymisen hyödyt ovat stigmatisoivien katseiden ohjaaminen muualle. (Lingsom 2008, 4.)

” No kyllähän sitä tahtoo ehkä piilottaa, että ei halua näyttää, että on joku puute olemassa. Että sitä helposti voi kuulokojetta peittää hiuksilla ja (---) että kyllähän se niin kuin helppoa on piilottaa, ja sitä ei välttämättä se toinen pysty tietämäänään sitten. Et joku näkövamma tai tämmöinen, niin ne vähän enemmän niin kuin helpommin on havaittavissa.”

⁶ Esimerkiksi Hanna Väättäinen (2003, 22.) on käyttänyt passing-käsitteestä suomennosta vammattomasta meneminen.

”Just nyt kun mä olin siellä (---), niin mä yritin, (---) mä naureskelin niitten mukanakin, vaikka mä en tiennyt yhtään mille ne nauroi. Et tavallaan sitä jotenkin osaa peittää sitä, että mä en tiedä yhtään mistä te puhutte, mutta hauskaa on (nauraa)(---) Ehkä sitä kuitenkin niin kuin haluaisi kuulua siihen ryhmään. Sitten niin kuin se, että jos ne vaikka nauraa samalle asialle, niin sitten ne ajattelee, et eikö tolla ole yhtään huumorintaju. Ehkä sitä ei kuitenkaan halua poiketa siitä muusta joukosta.”

Lingsom (2008) argumentoi, että joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytyminen mahdollistaa näkymättömiä vammoja omaavien ihmisten luoda omia identiteettejään ilman, että stigmatisoitu vamma vaikuttaa siihen. Vammaan liitetyn stigmatisoivan suhtautumisen poissaolon myötä näkymättömästi vammaisille tarjoutuu mahdollisuuksia, jotka eivät muuten välttämättä olisi tarjolla. On totta, että huonokuuloinen voi olla kertomatta huonokuuloisuudesta esimerkiksi työhaastattelussa, ja tästä voi olla hänelle etua siinä tilanteessa. Kuitenkin on arveluttavaa sanoa huonokuuloisten kohdalla, että kuulevaksi tekeytyminen olisi pidemmän päälle kannattavaa. Kuulevaksi tekeytyminen voi pidemmän ajan kuluessa aiheuttaa väsymystä ja vähentää hyvinvointia, jos pitää jatkuvasti tekeytyä joksikin muuksi kuin oikeasti on. Vamman peittelyn tarpeen tai esille tulemisen ”pelon” voidaan katsoa olevan yksi psykoemotionaalisen disablismin eli vammauttamisen ulottuvuus (ks. luku 4.8).

Joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytyminen voi vaatia monenlaisia strategioita ja käyttäytymistä eri tilanteissa, kuten erilaisissa sosiaalisissa, fyysisissä ja ajallisissa konteksteissa. Muun muassa fyysisellä ympäristöllä, esimerkiksi akustiikalla, valaistuksella, esteettömyydellä, on vaikutusta siihen miten joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytyminen onnistuu. (Lingsom 2008, 5.) Tämän tutkimuksen haastateltavien joukossa on huonokuuloisia, jotka yrittivät pärjätä tietyissä sosiaalisissa tilanteissa ”normaaleina”, koska eivät halunneet leimautua esimerkiksi tosikoiksi. Toisaalta esteellinen toimintaympäristö oli voinut ”paljastaa” (expose) huonokuuloisen.

”Että ei mua, en ole niin kuin leimautunut huonokuuloiseksi, koska mä en oo, koska mä en yleensä (---) paljasta mitään. Mutta sehän merkitsee myöskin sitä, että kun tiettyssä tilanteessa kommunikaatio ei, ei toimi kerta kaikkiaan. Kuten hälyisissä ravintoloissa, joissa jonkun, istutaan niin kuin illallista jonkun ryhmän kanssa, niin tota yhteys, puheyhteys muihin, ja kuuloyhteys saattaa niin kuin kerta kaikkiaan katketa. Ja mä en tiedä mitä mä teen. Ja kyl mä niin kuin siinä tilanteessa, varmaan niin kuin tavallaan leimaudun siinä, että, yks ja toinen saattaa hyvinkin ajatella, että onpa outoa. Mitä tolle tapahtui? Ja näin, noin.”

Lingsom (2008) esittää, että näkymättömän vamman omaavat voivat keskittää joksikin muuksi tekeytymisen tietyille elämän keskeisille alueille, kuten esimerkiksi työelämään ja suhteisiin työpaikalla, jossa vamma yritetään jättää huomioimatta sekä täyttää määritellyt tuottavuuden kriteerit (ks. myös Kalela 2008). Työpaikalla joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytyminen voi vaatia omien kykyjen äärimmilleen venyttämistä, josta voi seurata väsymistä ja joksikin muuksi tekeytymisen vaatimasta työstä kuntoutumista, joka tulee tapahtua kuitenkin piilotetusti (ks. luku 4.4 pärjääminen). (Lingsom 2008,7.) Osa tässä tutkimuksessa haastatelluista huonokuuloisista oli valinnutkin tämän strategian. Vaikka he olisivat muuten avoimesti kertoneet kuulo-

vammastaan, niin työpaikalla sitä ei ollut haluttu tuoda esiin. Tai jos vamma oli tuotu esiin, niin siitä oli kerrottu vain muutamalle lähimmälle työtoverille.

”Mutta työpaikalla minä en oo ehkä hyväksynyt sillä tavalla, että minä olisin halunnut olla normaali kuuleva. Että oon niin kuin joutunut taisteleen normaalikuulevan mukana normaalikuuloisena, vaikka oon ollut huonokuuloinen.”

Niissä tapauksissa, kun huonokuuloinen oli kertonut kuulovammasta aktiivisesti, oli hänen työssä jaksamiseensa vaikuttanut positiivisesti se, jos hänen kertomustansa näkymättömästä vammasta sekä sen merkityksestä, oli uskottu ilman epäilyjä tai vähättelyä. Osa huonokuuloisista toi esille kuinka heidän tilanteensa, ja sen merkitys mitä tarkoittaa olla huonokuuloinen, oli ymmärretty melko hyvin joko esimiehen tai työkaverin taholta. Tilanne oli ollut useimmiten sellainen, jossa huonokuuloisen esimiehellä tai työkaverilla oli ollut joku muu huonokuuloinen omassa lähipiirissä.

”No sanotaanko niin, että se on henkilöstä aika paljon kiinni, et mitenkä aktiivisesti halua tuoda esille sen vammansa. Ja meille johtaja vaihtui tässä jokin aika sitten, niin kyllä mä hänelle heti kerroin tää, et mull on tällöinen kuulovamma, ettei kannata ihan huutaa asioita toisesta huoneesta. Et mieluummin sit katsoo, et mä olen sitten huomannut, että minulle on asiaa. Ja ihan hyvin on ottanut asian vastaan, koska hänelläkin on ilmeisesti joku tuttava, jolla on myös kuulovamma, niin tietää miten suhtautua.”

Osa haastateltavista toi lisäksi esille, että silloin kun ihmisiä tapaa enemmän tai useammin, niin huonokuuloisuuskin aletaan muistaa paremmin. Joskus myös toimimaton kommunikaatiotilanne oli muistuttanut kuulevaa, että työkaveri on huonokuuloinen sekä miten kommunikaatiotilanteessa on pakko toimia, jotta se olisi molempien kannalta sujuva. Monesti näkymättömät vammat voidaan aistia, vaikka niitä ei välttämättä ymmärretä (Lingsom 2008, 7).

”No, se riippuu tietysti vähän siitä, kuinka usein tapaa ihmisen. Että jos kerran tai pari kertaa tapaa, niin ei ne sitä muista. Ennen kuin sitten sanoo, että ”ai niin joo, anteeks, et mä puhun vähän huonosti, mä en ymmärtänyt, että sulla on huono kuulo”. Mutta sitten, jos usein tapaa, niin ei se sillain enää. Se tavallaan menee siinä rutiinilla, että ai niin joo, puhutaan sillain niin kuin kuuluukin. Että kyllä se menee aika hyvin sillain. “

”Siinähan se just onkin, kun ei se näy oikein mitenkään. Et se pitäisi aina muistuttaa niitä ihmisiä siitä. No kyl sieltä alkaa se vakiporukka tietää ja muistaa. Uusii, kun tulee, niin ne ei sitten tiedäkään, että ne joutuu sit taas opettamaan tavoille.”

Joidenkin haastateltavien mielestä kuulovamman esille tuominen oli olennaista, koska silloin muiden kommunikaatiotilanteeseen osallistuvien voi olla helpompi ymmärtää tilannetta. Osa haastatelluista huonokuuloisista kuitenkin ilmoitti, etteivät ole tuoneet vammaansa erityisen aktiivisesti esille, mutta eivät ole sitä kuitenkaan peitelleet (ks. luku 4.10 ns. neutraali identiteetti).

”Ja just nimenomaan se, et jos mä en ole kertonut kenellekään, että mulla on huono kuulo tai sit mä vastaan jotain ihan höpönlöpöö tai sit puhun ihan eri asiaa tai jotain muuta, niin ihmiset vaan useimmiten sit pitää ihan vaan kahelina. Mutta sit kun sille on selitys, et miks mä oon kaheli siinä tilanteessa, niin se on aika paljon helpompaa.”

Kuulovamman näkymättömyys linkittyy erittäin läheisesti huonokuuloisten kokemukseen kommunikaation esteellisyydestä, jota käsittelen seuraavassa luvussa enemmän.

5.7. Kommunikaation esteellisyys

Tämä tutkimus vahvistaa, että huonokuuloinen työntekijä kohtaa ongelmia kommunikoidessaan työpaikoilla. Useimmilla haastateltavilla oli kokemuksia, että kuulevilla oli tietynlaisia stereotyyppisiä käsityksiä siitä miten huonokuuloisten kanssa pitäisi kommunikoida (vrt. Mäkelä 2004). Kommunikaatioon liittyvät stereotypiat lisäävät käsitystä siitä, etteivät kuulevat täysin ymmärrä huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyden käytännön merkitystä. Yleisimmin esille tullut kommunikaatioon liittyvä ennakkoluulo oli se, kun kuulevat luulivat, että huonokuuloiselle pitää huutaa. Muita esille tulleita kommunikointitilanteisiin liittyviä stereotypioita olivat esimerkiksi liioitellut suun liikkeet tai liioiteltu huomion herättäminen.

”Yleinen on, että ensin ei muisteta, ne nostaa ääntä, että joo, koska se on kuulovammainen, niin mun täytyy huutaa. Mutta sit kun uudestaan sanoo, että hei kyl mä kuulen, mutta jos sä vaikka puhuisit rauhallisemmin ja kattoisit tännepäin (---)”

” Kyl mä luulen, että ei kaikki välttämättä ihan tiedä, että miten pitäisi käyttäytyä, että (hiljaisuus) et kylhän tuolla työympäristössä kun muistelee, niin kyllähän se aluksi oli vähän sitä, että ei välttämättä tiennyt, ette kelle joku asia aina puhutaan. Et kun ei silleen suoraan kasvotusten tultu sanomaan. Että jos joku huutelee käytävillä, niin saattaa olla, että oliko toi joku tarkoitettu minulle? Vai oliko se tarkoitettu jollekin toiselle henkilölle? Ja sit muutenkin jotkut ihmiset ei välttämättä tiedä, että millä tavalla pitäisi puhua. Ja miten sitten kiinnittää huomio, et nyt mä puhunkin jotakin sulle, enkä tolle toiselle. Ainakin meluisassa ympäristössä oon varsinkin huomannut, ettei välttämättä tiedä, että osaako se vieruskaveri ottaa huomioon, niin täytyy ehkä eri tavalla käyttäytyä kuin jossain toisessa paikassa.”

Osa huonokuuloisista koki kuulevien huutamisen ja muut liioitellut kommunikointiin liittyvät tavat epämiellyttäväksi. Huutaminen ja suun liikkeiden liioittelu vaikeuttavat kommunikaatiotilannetta huonokuuloisen kannalta, koska esimerkiksi suun liikkeiden liioittelu tekee huuliosta ymmärtämisen vaikeammaksi. Osalla haastateltavista oli kokemuksia, että kuulevat olivat saattaneet lopettaa kommunikoinnin kokonaan, jos olivat huomanneet toisen vuorovaikutustilanteessa olevan huonokuuloinen.

”Et sen mä oon huomannut, et jos mä sanon siitä heti, niin sit se kommunikaatio katkee siihen paikkaan. Se voi olla et se ihminen menee hirveen kipsiin, et apua, mitä mä nyt teen, et tommonen joku kuulovammainen. Sit ne rupee käyttää jotain tämmöistä itse keksittyä viittomakieltä, liioiteltuja huultenliikkeitä, et jotkut rupee huutamaan täysillä. Ja et mun mielestä se on tosi epämiellyttävää.”

Haastateltavien puhe kommunikaatiotapoihin liittyen on moniselitteistä. He korostivat, etteivät halunneet heille huudettavan, tai että muuten liioitellaan suun liikkeitä liikaa kommunikaatiotilanteessa. Kuitenkin huonokuuloiset painottivat, että kuulevien pitää puhua selvästi ja riittävän voimakkaalla äänellä. Tulkitsen kommunikaatioon liittyvän puheen moniselitteisyyttä siten, että kuulevien huutamisessa ja liioittelemisessa joitakin huonokuuloisia häiritsi väärin kommunikaatiotapojen tuottamien ongelmien lisäksi myös se, että tuolloin he kokivat, ettei heitä pidetty tasavertaisina kommunikaatiotilanteissa. Varsinkin keski-ikäisillä tämä voi liittyä kokemuksiin tyhmäksi leimautumisesta (ks. luku 4.8). Moni huonokuuloinen toi esille, että heidän mielestään kuulevilta puuttuu tieto oikeanlaisista kommunikaatiotavoista.

” Elikkä kyllä usein törmää sellaiseen, että sä selität niin kuin toiselle, että mä en niin kuin oikeesti paljon mitään kuule, mut mä nään hyvin, mä luen huulilta paljon ja selitän, ettei tarvi huutaa eikä liiotella ja jotain ihan vaan sellen normaalisti. Joo, joo ja sitten huomaa vähän ajan päästä, että mikään ei o mennyt perille. Ja sitten on sellainen ääriyhmä, joka liioittelee hirveesti. Sitten ollaan niin, että koputellaan olkapäille ja hakataan selkään ja kiinnitetään huomioo (naurahtaa) ja huudetaan korvaan ja puhutaan hirveen selkeesti. Välil siis tosi siis yliammuttua. Sitten on sellaisia, jotka ei ota mitenkään – jaaha vai niin, ja se on niin kuin siinä. Mutta sitten sellaiset, jotka on ollut kauan munkin kanssa tekemisissä, niin kyllä ne siihen sopeutuu tahtomattaankin. Että kyllä ne huomaa, että ne huomaa, että kanssakäyminen edellyttää sitä.”

Useimmat haastateltavat olivat kertoneet avoimesti vammastaan, jotta se osattaisiin ottaa huomioon kommunikoinnissa, mutta monet sanoivat myös väsyvänsä muiden jatkuvaan muistuttamiseen siitä, miten huonokuuloisen kanssa pitäisi kommunikoida. Kuitenkin, jos huonokuuloiset eivät tuo vammaansa esille, eivätkä kuulevat sitä muista ja niin ollen ota huomioon kommunikoinnissa, niin silloin sosiaalisen syrjäytymisen riski kasvaa. Useampi huonokuuloinen toi myös esille, etteivät he ”viitsi” jatkuvasti olla muistuttamassa siitä, miten heidän kanssaan tulisi kommunikoida. Huonokuuloiset luultavammin tiedostavat valtakulttuurin normatiiviset käyttäytymissäännöt, joiden mukaan ei ole sosiaalisesti hyväksyttävää viestiä samaa asiaa päivästä toiseen. Esimerkkinä tällaisesta viestistä on jatkuva huomauttelu kuuleville kuinka huonokuuloisen kanssa kommunikoidaan.

”Niin tuota kyllä mä oon aina pyrkinyt kaikille sanomaan, että mulla on huono kuulo, että mulla on kuulolaite. Et muistakaa, että kun puhutte mun kanssa, että korotatte vähän ääntänne. Mut se on siinä just ongelmiana, et kun tää on tämmöinen näkymätön vamma, niin ihmiset unohtaa sen sitten hyvin pian, et ne ei kyllä taas muistakaan. Ja sit kun ei taas viitti koko ajan muistuttamassa, että puhu, puhu kovempaa ja puhu, puhu, kovempaa.”

”Kyl se musta tuottaa se, että kun sitä ei sit jaksu niin kuin aina tuoda tietystikään esille. Ja (---) toiset vaan sit, monta kertaa, kun toiset vaan puhuu, puhuu ja puhuu. Niin en mä aina niin kuin jaksu. Sit jos on itse väsynyt, niin ei jaksu sanoo, et mä en kuule mitään. Kun jos mun puolella, täl puolella istuu joku ja puhuu jotain, niin mä en kuule. Niin välin mul on semmoinen tunne, että mä en vastaa mitään. Mut sit mä joskus sanon, et eksä muista, et mä en kuule mitään. Et jos sä mulle puhut, niin puhu nyt sit. Niin sit saattaa, et aijuu, et en mä muistanutkaan, et sulla on se.”

Huonokuuloisen työssä jaksamisen kannalta esteettömät kommunikointitavat olivat erittäin tärkeitä. Kommunikaation esteettömyyden toteutumisessa fyysisellä työympäristöllä on iso merkitys. Toisaalta haasteellisissa työympäristöissä (sellaisissa, joita ei akustiikaltaan ym. saada täysin esteettömiksi) huonokuuloisen kannalta esteettömät kommunikaatiotavat nousevat vielä merkityksellisemmiksi. Myös oikeanlaisilla apuvälineillä on merkitys kommunikoinnin onnistumisen kannalta, mutta on huomattava, että kehittyneetkään apuvälineet eivät yksin riitä, vaan kommunikaatiotapojen on oltava oikeita. Kaikilla huonokuuloisilla ei ole käytössä apuvälineitä, vaikka kiinnostusta niiden kokeilemiseen löytyisikin.

”No joissakin asioissahan mä niin kuin koen, ett oon pikkuisen ulkona ja pihalla (---) Niin kyl sitä aina vähän tipahtaa kärryiltä pois.(---) Et tuota ei se, no tietysti mikkejähän vois olla joka paikassa, mut (---) en mä tiedä, että (---) työpaikkakouksissa vähän toivois, et ois, ois tekniikkaa siellä enemmän.”

Osa haastateltavista oli aktiivisesti yrittänyt lisätä tietoisuutta tai haluaisi lisätä tietoisuutta siitä, mitä tarkoittaa olla kuulovammainen sekä miten ottaa huomioon kuulovammainen työpaikalla. Samalla oli voitu tuoda esille oma kuulovamma. Asiakaspalvelutehtävissä työskentelevät huonokuuloiset korostivat myös sitä, että olisi tärkeä keskustella miten huonokuuloinen asiakas osataan ottaa huomioon kommunikaatiotilanteessa.

”Mä pyysin (---) silloin, kun tämä todettiin mulla niin, kun meill on aina näit, et voi pyytää jotain koulutusaiheita, niin mä esitin johtajalle, et saisko meille tulla keskussairaalasta tämmöinen kuntoutusohjaaja? Ne tuli sitten, ja sit siell esiteltiin kaikkii. Ja se oli lähinnä sen takii, et kun meillä töissä oli, on tämmöinen T, yks tämmöinen paikka missä on tämä kuulovammaisille tämmöinen, et voi laittaa T-asentoon tän kuulolaitteen. Ja tota sitä ei kukaan osannut käyttää, eikä tiennyt missä se on, niin se sit kartoitettiin saman tien, niin mä pyysin niin kuin käymään. Ja hän kertoi silloin sit, et millain kuulovammaisii asiakkaita yleensä pitäisi heidän kanss puhua, et se oli tämmöinen yleisluontoinen tilaisuus. Mut mä niin kuin järjestin sen sit sitä varten, et mä olin just sit siin aikaisemmin kertonut, et mullakin on kuulovamma.”

Yhdessä sovituista pelisäännöistä työpaikkojen kommunikaatiokäytäntöjen suhteen hyötyisivät kaikki työntekijät. Esimerkiksi päällekkäin puhumisen välttäminen, puheenvuorojen jakaminen kokouksissa, katsekontaktin ottaminen sekä tarjolla olevien apuvälineiden käyttäminen hyödyttäisivät koko työyhteisöä.

Kuulovamman näkymättömyys ja kommunikaation esteellisyys liittyvät ainakin välillisesti myös huonokuuloisia työelämässä vammauttaviin käytäntöihin. Vamman näkymättömyys voi vaikuttaa muun muassa siihen kuinka tosissaan vamma ja sen merkitys otetaan huomioon työpaikan arjessa.

5.8. Huonokuuloisia vammauttavat käytännöt

Huonokuuloisten kertomuksissa nousee esiin kokemuksia, joissa heitä ei ollut otettu todesta, tai joissa huonokuuloisia tai heidän kykyjään oli väheksytty. Huonokuuloista oli voitu verrata normina toimivaan ”normaalikuuloiseen”, ja tämän vertailun pohjalta huonokuuloinen oli arvioitu vähemmän kyvykkääksi, tai häntä tai hänen kykyjään oli muuten väheksytty, tai hänen tarpeitaan tai pyyntöjään ei ollut otettu todesta. Kuulovammalla on ruotsalaisen kuulovammaisjärjestön (Hörselskadades riksforbund, HRF) mukaan alhainen status muiden vammojen joukossa, ja kuulovamma kantaa vahvaa sosiaalista stigmaa⁷. (HRF 2008, 7-8.) Lisäksi näkymättömiä vammoja omaavien kokemuksista on tehty vähän tutkimuksia. Muun muassa tämän takia on haasteellista löytää käsitteitä, joilla kuvata huonokuuloisten kokemuksia sekä käsitteellistää ne laajemmaksi yhteiskunnalliseksi ilmiöksi.

Englannin kielen käsite *disablismi*, kuvaa osuvasti vammaisten, mutta myös joidenkin huonokuuloisten kokemuksia eriarvoisuudesta ja heidän väheksymisestään. Käsitteellä tarkoitetaan syrjivää tai sortavaa käyttäytymistä vammaisia kohtaan, joka nousee käsityksestä, että vammaiset ihmiset ovat muita (valtaväestöä) alempana. *Disablismin* käsite on sen verran uusi, ettei sitä esimerkiksi vielä löydy sanakirjoista. (Miller ym. 2004, 9.) Käsitteen avulla voidaan laajemmin ymmärtää vammaisten kohtaamia syrjiviä kokemuksia yhteiskunnallisena ilmiönä. *Disablismin* alle sijoittuu toinen osuva käsite, *audismi*, jolla kuvataan kuurojen kohtamaa syrjintää, väheksyntää ja sortoa (esim. Lane 1992, 43). H-Dirksen Bauman (2003) on selvittänyt *audismi*-käsitteen historiaa, ja sen eri ulottuvuuksia. Yksilötasolla *audismi* ilmenee, kun henkilö (yleensä kuuleva) nostaa itsensä toisen (kuuron) yläpuolelle kuulokyvyn perusteella tai kyvyn käyttäytyä kuulevan tavoin. Institutionaalinen *audismi* ilmenee kuulokykyyn perustuvana hyötyjärjestelmänä, eli kuulevat ovat etuoikeutetussa asemassa kuuroihin verrattuna. Metafyysinen *audismi* ilmenee metafyysisenä orientaationa, joka linkittää ihmisidentiteetin puheeseen – puhe on siis ihmisidentiteetin välttämättömyys. Bauman tuo myös esiin, että *audismin* käsite ei ole vielä levinnyt kovin yleiseen tai laajaan käyttöön. Baumanin mielestä on kuitenkin erittäin tärkeää, että on olemassa käsite, jonka avulla päästään laajemmin kiinni kuurojen kohtaaman sorron ja syrjinnän muotoihin. (Bauman 2003, 240–246.)

Kalela (2008) on soveltanut *audismin* käsitettä myös huonokuuloisten tarkasteluun. Hänen mukaansa huonokuuloisten kohtaama *audismi* ilmenee esimerkiksi, kun kuulevien ominaisuuksia, tapoja ja tietoa pidetään parempana kuin huonokuuloisten. Lisäksi esimerkiksi tietoinen vähättely, syrjäyttäminen ja välinpitämättömyys ovat niin ikään *audismia*. Usealla tämän tutkimuksen haastateltavalla oli kokemuksia *audismista*, varsinkin tietoisesta vähättelystä mutta myös tilanteista, joissa kuuleva työkaaveri tai esimies oli asettanut itsensä ylempään asemaan kuin huonokuuloisen työkaaverinsa ja nimenomaan juuri kuulon perusteella. Huonokuuloiselle oli voitu huomautella esimerkiksi, että ”Onpas sulla valikoiva kuulo.” tai ”Miten niin et kuule, kun X kuulee?”. Jos huonokuuloinen on kertonut kuulovammastaan avoimesti, ja hänelle

siitä huolimatta huomautetaan valikoivasta kuulosta, on silloin kyseessä huonokuuloisen tietoinen vähättely.

” Että jotkut siis nolaa avain tahallaan, on jotenkin ihmeellinen kieroutunut tarkoituspärrä takana. Ja jotkut niin kuin just siellä työyhteisöissä juuri, jos on sellaisia kilpailutilanteita, niin siinä niin kuin tehdään, saatetaan tehdä tahallaankin niin, että ”kato nyt, kun se ei taaskaan kuullu ja”. Eliikkä kyllä näitä tällaisia tulee. On joku mulle joskus sanonutkin jossain aikaisemmissa työpaikoissa, että sillä on valikoiva kuulo tai jotain niin kuin tän tyyppistä. Mihin mä oon sitten tietty heti kohta sanonut, että niin on. Se on todella valikoiva. Ja sanonut heti perään, että mitkä desibelit on pois pelistä .”

Jos huonokuuloista ja hänen esille tuomiaan asioitaan ei ollut otettu todesta, oli sillä ollut negatiivisia vaikutuksia hänen työelämässä jaksamiseensa. Osa haastateltavista oli kohdannut huomautuksia ja epäilyjä vaatimustensa, esimerkiksi kuntoutuskurssille, pääsemisen suhteen. Nämä huomautukset ja epäilyt olivat voineet liittyä edellä käsiteltyyn asiaan kuulovamman näkymättömyydestä, eli huonokuuloisen tilannetta ei ollut haluttu uskoa tai ei ollut ymmärretty, koska vammasta ei ollut näkyviä ja konkreettisia todisteita. Kyse voi olla myös suoranaisestä audismista, kuten alla olevista lainauksista tulee ilmi.

” Kunhan siitä sitten tuli vaikeuksia. Siellä oli esimerkiksi kova kilpailu sijaisuuksista. Kuulo saattoi olla yks sellainen, että ei toi voi olla hyvä, kun ei se kuulekaan mitään tyyliin. Eliikkä tätä niin kuin tätä kilpailua käytiin usein kuulon varjolla, että kuka saa sitten sen seuraavan pestin siitä talosta.”

” Kuinka hyvin sun esimies tietää tästä sun kuulovammasta?

H: tietää, muttei hyväksy

A: aha, miten se ilmenee

H(---) Ja sit kun mä tätä kurssia kysyin, kun työnjohtaja ilmoitti joulukahvin ja kysyin siinä sit tätä. Joo, voit sä sit mennä, vaikk ei hän oo huomannut mitään haittaa sulla olevan.”

Osa haastatelluista huonokuuloisista kertoi kuinka olivat joutuneet todistelemaan omaa tilaansa tai tekemään vammaansa enemmän näkyväksi, esimerkiksi tuomalla kuulokäyränsä ja muuta materiaalia esimiesten ja työkavereiden nähtäväksi. Kuulovien tietoinen välinpitämättömyys huonokuuloista kohtaan on Kalelan (2008) mukaan yksi audismin ilmentymä.

”Tässä on tuota kolme neljä vuotta sitten muistaakseni, niin mä tein sellaisen liikkeen, kun näytti, ettei tästä tuu oikein mitään. Niin mä otin kalvon omasta kuulokäyrästä. Ja sitten työpaikkakokouksessa, kun pidetään työpaikkakokous, niin minulla on aina semmoinen oma asia, mikä käydään työpaikkakokouksessa. Mä vetäisin kalvolla sen mun kuulokäyrän siihen, ja selvitin, mitä se merkitsee tuota. Ja mitä merkitsee kojeet ja niin pois päin. Ja mitä teidän pitäisi ottaa huomioon. Se oli aika kova paikka nimittäin, nimittäin tuota, että kun aikaisempien kokemusten mukaan, niin (---) sitä ei niin kuin silleen hyväksytä (---) millään tavalla.”

⁷ Huonokuuloisten kohtaama stigma oli myös vahvasti esillä tämän vuoden (2008) huonokuuloisten maailmankonferenssissa, keskusteluissa ja esityksissä.

Varsinkin keski-ikäisillä huonokuuloisilla haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että häneen saatetaan suhtautua tyhmänä tai ylpeänä (vrt. Takala 1995). Ruotsin kuulovammaisten järjestö (HRF) on vuoden 2008 kuulovammaisten tilannetta käsittelevässä raportissaan tuonut vahvasti esiin sen, että kuulovamma leimaa vieläkin ihmisen helposti tyhmäksi syvässä olevien ennakkoluulojen takia. (HRF 2008, 7-8.)

”Et kyllä sitä jollain konstilla sitä tietämystä kuulovammoista pitäisi saada jaettua eteenpäin, että saada ihmiset ymmärtämään se, että vaikka sä kuulet huonosti, niin sä et oo silti tyhmä. Sä vaan kuulet väärin. Ja niin kuin sitä oikeella tavalla puhumista pitäisi opettaa. Pitää olla kasvokkain, puhuu selvästi, ei huutamalla. Ne on ne. Niitä ei tarpeeksi jaksa jankkaa.”

Omissa haastatteluissani alle 40-vuotaiden huonokuuloisten kertomuksissa tyhmäksi leimautuminen ei noussut samalla lailla esiin kuin keski-ikäisillä.

” Et ehkä siinä mielessä sanotaan nyt niin kuin, että voi ajatella, että ihmiset on kumminkin niin kuin sillä tavalla nähnyt ja kohdannut kuulovammaisia ympärillään, että ne ei niin kuin, sit kuitenkin tietää et miten suhtautua. Et se ei oo niin kuin mitään, et jotenkin ilmoittaisi olevansa vähä-älyinen tai jotain tämmöistä.”

Muutama haastateltava kertoi, etteivät he mitenkään välttämättä leimaudu tyhmäksi, mutta työelämässä on tilanteita, joissa heidän yli tai ohi puhutaan, koska työkaverit ajattelevat, etteihän huonokuuloinen kuule kuitenkaan mitään. Osa huonokuuloisista toi toisaalta esiin, että välillä sattuu ihan tahattomasti tilanteita, joissa muut ovat voineet saada heistä ”oudon” kuvan, jos huonokuuloinen on sattunut kommentoimaan ihan muuta asiaa kuin sitä, mistä juuri on puhuttu.

”No vähän, siis en mä tiedä onko sitä varsinaisesti leimautunut. Mutta sitä välillä tekee itseensä todella typeräksi, kun olevinaan kuulee esimerkiksi mitä kysytään ja olevinaan vastaa siihen mihin pitikin. Ja sit kaikki kattoo suu auki, että mistä sä oikein puhut. Niin sit tulee semmoinen, että öö, mä puhun sit eri asiasta kuin kaikki muut. Et tämmöisiä tulee aika paljon. Mut ei mun mielestä muuten niin kuin tai sellaista, että olisi jotenkin vakioasti sellaista, että olisi tyhmempi.”

On huomioitava, että osa keski-ikäisistä koki valtaväestön asenteiden parantuneen omaan nuoruuteensa verrattuna, jolloin kuulovammakin oli vielä enemmän tabu. Kalela (2002, 9.) on esittänyt, että yhteiskunnallisen ilmapiirin muuttuminen suvaitsevampaan suuntaan näkyy myös kuurojen ja huonokuuloisten kohdalla.

”Tai sanotaanpa näin, että tänä päivänä asenteet on hirveesti muuttunut positiivisemmiksi kaikkia vammaisia kohtaan, ja myöskin kuulovammaisia kohtaan. Elikkä minun työkaverit, joilla on silmälasit, niin ne sanoo, että sehän on sama asia. Niinhän se on. Mutta jos ajatellaan aikaisemmin lapsuutta ja yleensäkin tuota nuoruutta ja muuta, niin joskus sai semmoisia palautetta, että päänupissa on jotain vikaa, kun ei kuule.”

Haastateltavat tiedostavat, että työpaikalla kohdatun huonon kohtelun takana voi olla myös jotain muutakin kuin vain kuuloon liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi työpaikan

tulehtunut ilmapiiri tai epävarmuus työpaikan tulevaisuudesta voivat vaikuttaa huonon kohtelun ilmaantumiseen.

” Elikkä (---) kyllähän se, täytyyhän se ymmärtää, että kaikki ihmiset ei oo miellyttäviä. (---) Onko se jos työyhteisössä tapahtuu jotain tällaista epämiellyttävää, onko se syy tosiaan se kuulo vai sitten joku muu. Että usein se on se joku muu siellä takana kuitenkin. Siellä saattaa olla ihan jo valmis hirveen tulehtunut ilmapiiri siellä työyhteisössä, kun sä sinne meet. Sen oikeen haistaa sinne käytävän päähän, että huh huh, mi-hinkäköhän paikkaan mä oon nyt tullutkin.”

Lisäulottuvuuden ihmisiä vammauttaviin käytäntöihin on tuonut muun muassa Donna Reeve (esim. 2002) tarkastelemalla rakenteellisten vammauttavien esteiden lisäksi vammaisuuden psyko-emotionaalisia ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat enemmänkin siihen *mitä ihmiset voivat olla* kuin siihen mitä he voivat tehdä. Tämän tutkimuksen yhteydessä on syytä esittää kysymys, voivatko huonokuuloiset olla Suomessa avoimesti huonokuuloisia, vai pitääkö heidän yrittää olla kuulevia tai kuuroja? Vammaisuuden psyko-emotionaaliset ulottuvuudet⁸ voivat sisältää esimerkiksi muiden ihmisten reaktioista loukkaantumisen, arvottomuuden tai epäviehättävyyden tuntemukset. Näiden ulottuvuuksien juuret ovat yhteiskunnan ennakkoluuloissa ja negatiivisissa asenteissa vammaisia kohtaan.

Vammaisuuden psyko-emotionaaliset ulottuvuudet ilmenevät monella eri tavalla. Hyvästä esimerkistä käy muun muassa se miten vammaiset ihmiset suhtautuvat tunnetasolla sosiaaliseen ulossulkemiseen sekä rakenteelliseen syrjintään, esimerkiksi fyysisiin esteisiin. (Reeve 2002, 495.) Huonokuuloisten kohdalla tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten huonokuuloinen suhtautuu tunnetasolla fyysisen ympäristön esteellisyyteen sekä siitä seuraavaan sosiaaliseen syrjäyttämiseen tai syrjäytymiseen. Lisäksi emotionaalista disablismia on esimerkiksi se, miten vammaiset suhtautuvat tunnetasolla muiden heihin kohdistamiin sosiaalisiin reaktioihin, kuten häpeän tunteminen silloin, kun joutuu tuijotuksen kohteeksi kadulla (Reeve 2002, 495).

Yksi tärkeä osa emotionaalista vammauttamista on sisäistetty sorto (internalized oppression), jossa sorrettu vähemmistö, esimerkiksi vammaiset, sisäistävät yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot ja negatiiviset stereotypiat, joiden mukaan he myös toimivat (ks. huonokuuloisten kontekstissa Kalela 2008). Reeve ei kuitenkaan usko, että kaikki vammaiset kohtaisivat samantasoista sisäistettyä sortoa, koska vammaiset ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. (Reeve 2002, 495.) Osa huonokuuloisten kertomuksista paljastaa muiden huonokuuloisista tekemiä määrittelyjä, jotka huonokuuloinen on voinut tulla hyväksyneeksi, ainakin hetkellisesti.

⁸ Marjo-Riitta Reinikainen (2007, 51.) on väitöskirjassaan käyttänyt suomennosta vammaisuuden tai disablismien psyko-emotionaaliset ulottuvuudet.

”No itse asiassa mä silloin jo nuorena haaveilin tosta sosiaalialasta, mutta sit siihen aikaan 80-luvun tai 70-luvun loppupuolella, kaikki vammaiset ohjattiin vaan kauppaopistoon, että se on kevyttä toimistotyötä. Mä en ikinä ajatellutkaan, että mä rupeaisin mitään toimistotyötä tekemään, mutta sieltä mä vaan sitten löysin itteni, kauppaopistosta.”

Lisäksi osassa tämän tutkimuksen huonokuuloisten retoriikasta, esimerkiksi kuulovamma vikana tai poikkeavuutena, tulee esiin huonokuuloisten sisäistämät yhteiskunnassa vallalla olevat yleiset normaaliusmäärittelyt. Tiettyjen määrittelyjen hyväksymiseen tai sisäistämiseen vaikuttaa pitkälti se, minkälaisia erilaisia tai vaihtoehtoisia tapoja määrittellä joku asia tai ilmiö on tarjolla.

Reeve (2002) tulkitsee ja pohtii Foucaultiin nojautuen kahta vammaistenkin ruumista säätelevää valvateknologiaa, eli katsetta (gaze) ja itsetarkkailua (self-surveillance) vammaisuuden psyko-emotionaalisten ulottuvuuksien sisällä. Vammaisten kohdalla katse on enimmäksi lääketieteen katse, eli kliininen katse, vammaisen ruumiin suhteen, ja vammaisen ruumis on vallan ja tiedon tyysija lääketieteellisten asiantuntijoiden valvonnan alla. (Reeve 2002, 498.) Katseen valta on katsojalla, jolloin siitä nousevat vammauttavat käytännöt ovat läsnä näkyvien vammojen suhteen. Toisaalta näkymättömiä vammoja omaavat ovat vähemmän katseen vallan alla, mutta kuitenkin he ovat koko ajan vaarassa paljastua, elleivät he tekeydy ”normaaliksi” (pass ks. luku 4.7), eli tekeydy kuulevaksi huonokuuloisten kontekstissa.

Vamman peittelyn tarpeen eli sosiaalisen pakon tekeytyä ”normaaliksi” voidaan katsoa olevan vammaisuuden psyko-emotionaalinen ulottuvuus. Huonokuuloisten kohdalla voidaan ajatella, että katse alkaa elämään silloin, kun huonokuuloisuus on tullut esille. Itsetarkkailu (self-surveillance) linkittyy läheisesti katseeseen. Esimerkiksi vammaiset kehittävät tietoisuuden siitä miten ei-vammaiset katsovat heitä. Tietoisuuden pohjalta vammaiset mukauttavat käyttäytymistään itsetarkkailun avulla taroituksenaan tehdä itsestään hyväksyttävämpiä. (Reeve 2002, 499–500.)

Vammaiset ovat kyseenalaistaneet vallan eri teknologioita esimerkiksi vastarinnan (vammaisten poliittinen aktivismi) ja minän teknologioiden avulla. Minän teknologioihin liittyy aktiivinen toimija passiivisen objektin sijaan. (Reeve 2002, 499–500.) Osa tämän tutkimuksen huonokuuloisista olikin noussut haastamaan vallitsevia valtakäsitteitä, ja määrittelyjä esimerkiksi kyvykkyyden suhteen. Vastarinnan mahdollisiin tarjolla oleviin muotoihin vaikuttavat vallitseva kulttuuri ja yhteiskunta (Reeve 2002, 497).

”Mä oon siitä asti, kun mun kuulovamma on todettu, niin mulle on lueteltu ammatteja, joissa mä en voi missään nimessä työskennellä. Ja niitä ammatteja on ne, missä joudut olemaan ihmisten kanssa tekemisissä ja jatkuvasti kommunikoimaan muiden kanssa. Ja yhtenä esimerkkinä on mainittu opettajan ammatti, et voi tehdä sitä. Ja sen jälkeen kun mä sanoin, että mä työskentelen hoitoalalla, niin esimerkiksi kuulokeskuksessa joka ainoa kattoi silleen suu auki, että ethän sä voi. Et mä työskentelen nyt alalla, jota mä en ikään kuin voi tehdä.”

Puhe ja siinä käytetyt käsitteet luovat todellisuutta. Normaaliusmäärytykset luovat erilaisille ihmisille odotuksia rooleista, jotka heidän tulisi ottaa. Vallitsevia normaaliuskäsityksiä on mahdollista kyseenalaistaa, kuten jotkut huonokuuloisista olivatkin tehneet. Minna Luukkainen (2008) on rakentanut väitöskirjassaan kuurojen kertomuksista *aliarvioivan vallan* ja *ulossulkevan vallan* muodot, jotka vaikuttavat nuorten kuurojen elämään häkittävän vaikutuksen kautta, eli kaventamalla kuurojen oman näköisen elämän luomista sekä tuomalla rajoituksia yksilön itsensä esittämiseen muille. Luukkainen on käsittänyt aliarvioivaksi vallaksi muun muassa ennakkoluulot ja puolesta tekemisen sekä lääketieteen ylivallan ja medikalisaation. Ulossulkevaksi vallaksi Luukkainen käsittää esimerkiksi saavuttamattoman median. (Luukkainen 2008, 200–202.) Näiden vallan muotojen voisinkin nähdä sopivan myös huonokuuloisten kokemusten tarkasteluun, koska osassa haastatteluissa tulee esiin piirteitä aliarvioivan vallan muodoista.

” Ja just tosiaan se, että mä päätän sen mitä mä pystyn, ei muut. Et just esimerkiksi se, että lääkäri ei voi tulla sanomaan, että sä et sit voi tehdä tällä tavalla ja mä omasta mielestäni pystyn.”

”No, kyl mä oon itte sitä mieltä ollut, että mulla on oikeus tehdä työtä. Ja vieläpä sellaista työtä, jonka mä itse koen omakseni: ettei mitään harjaamista pimeessä kopissa. No, onhan se sitten taloudellisestikin pakko tehdä jotakin. Mutta sitten tää, missä määrin yhteiskunta säätelee, että mitä sen kuulovammaisen kuuluis tehdä. Niitäkin on hyvin paljon elämän aikana kuullut, että mikä ammatti sopii kuulovammalle ja mihinkä kannattaa kouluttautua.”

Kuitenkin vaikka huonokuuloinen kertomuksillaankin vastustaisi eri vallan muotoja, ei kaikenlaisia kertomuksia haluta välttämättä kuulla. Osa huonokuuloisista koki, ettei heidän kertomuksiaan kuulovammastaan, ja siitä mitä pitäisi työpaikalla huomioida tietyllä tavalla haluta kuulla, tai ei uskota. Tietyt tarinat ovat kulttuurisesti hyväksyttävämpiä kuin toiset. Vallitsevassa kulttuurissa on olemassa niin sanottuja normatiivisia mallitarinoita (ks. esim. Honkasalo 2000). Jos kerrottu tarina ei vastaa normatiivista mallitarinaa, on tarina silloin vähemmän hyväksyttävä tai oikeutettu muiden silmissä.

”Kyl mulla on semmoinen tunne, et (---) sitä ei oo niin kuin ajateltu, et se tilanne on todella tämä. Sitä ei osata niin kuin mennä siihen tilanteeseen, et se on tämä, et se tarve on todellinen. Et olisko näin, et työyhteisöissä sitten pyydetään, en mä tiedä mutta, et ajatellaan, et ei (---) Meilläkin on naisvaltainen ala, et on meillä nyt sitten 10 miestä siellä 70 naisen joukossa, mut siitä on lähdetty, että on ollut yks mies alun perin, johtaja vaan. Niin tota, et naiset valittaa aina. Et kyl tää tällainen jonkun näköinen semmoinen on ollut varmastikin ajatus vähän, että johtaja ensin ajattelee, että nehän nyt valittaa ja pyytää. Mut et, on se asenne vähän muuttunut. Mut et, kyl siinä osittain on semmoista.”

Huonokuuloisten työpanosta pitäisi käyttää suomalaisessa yhteiskunnassa samaan tapaan kuin kaikkien muidenkin. Suomessa on monesti kiinnitetty liikaa huomiota ihmisen työkyvyttömyyteen tai työrajoitteisiin kuin että olisi pikemminkin keskitytty

hänen (jäljellä olevaan) työkykyynsä. Lähtökohtaisesti kaikilla tulisi olla mahdollisuus kykyjensä käyttämiseen työelämässä.

” Ja mun mielestäni tuota se olis vähintä yhteiskunnalle, et (---) kuulovammaiset tai yleensä vammaisista, niin et heidän aivokapasiteettia käytettäisi hyväksi (---). Et se on myöskin yhteiskunnalle vahinko, jos ei sitä käytettäisi (---). Et tuota, että olen sitä mieltä, että meidän pitäis niin kuin panostaa yhteiskunnassa enemmän näihin, joista puhutaan vajaatyökykyisten, mutta mä en puhuisikaan vajaatyökykyisestä. Vaan mä puhuisin (---), että mieluummin, että niillä on pieniä rajoitteita, jotka pitäisi tulla ottaa huomioon (---) Et saada se hänen ammattiinsa nähden nää pienet niin kuin hankaluudet huomioon (---) että saa häneltä sen täyden työpanoksen ja veikkaan, että he ovat joissakin tapauksissa jopa työteliäämpiä ja tuotteliaampiakin. Niillä on se työmotivaatio huomattavasti korkeampi, koska ne on joutunut (---) taistelemaan työpaikastaan (---) paljon kovemmin panoksin kuin nää niin sanotut normaalikuuloisetkin taikka nää normaalit, normaalijalkaiset tai vastaavat.”

5.9. Huonokuuloisten kertomusten retoriikka

Huomiota herättävää aineistoa lukiessa on ollut tapa, jolla huonokuuloiset puhuivat itsestään, ja ryhmästään, eli muista huonokuuloisista. Ensinnäkin on huomattava, että haastateltavien joukossa on huonokuuloisia, kuuroutuneita sekä sisäkorvaistutteen saaneita. Mutta he ovat kaikki identifioineet itsensä huonokuuloiseksi silloin, kun ovat tutkimushaastatteluun ilmoittautuneet. Tutkimuspyyntöilmoituksessa nimittäin mainittiin, että tutkimukseen etsitään huonokuuloisia työkäisiä henkilöitä haastatteluun.

Kertomuksellisuuden kannalta eniten huomiota herättävää aineistossa on niin sanottu normaalius-puhe (ks. Hole 2007). Varsinkin lapsesta ja nuoresta asti huonokuuloisten puheissa näkyy myös heidän kohtaamansa muiden tekemät määrittelyt muun muassa kykyjen suhteen. Kuurojen naisten identiteettejä käsitellessään Hole (2007, 269.) on nostanut esiin kuinka hänen haastattelemansa kuurot tekivät eroja normaaliuden ja erilaisuuden välillä yhteiskunnassa vallalla olevien normaaliuskäsitysten pohjalta. Tässäkin tutkimuksessa huonokuuloiset vertaavat itseään ”normaalikuuloiseen”, jota useat tuntuvat pitävän myös sosiaalisena normina.

” No sanotaanko silleen, että sitä kun on aina ollut normaalikuuloisten parissa, niin ehkä sitä ei oo silleen heti alkuun niin kuin osannut hyväksyä, että on niin kuin poikkeavampi kuin muut. Ja on kuitenkin tullut joskus vähän kiusatuksi ja muuta. Et tavaltaan silleen onhan se aina ollut vähän arka asia. Mut kyl sitä on jotenkin nyt niin kuin alkanut hyväksymään, että mitä sitten, mulla on tällöinen poikkeavuus.”

”Ja niillehän (vanhemmille A.L.) oli ennen kaikkea tärkeätä se, että minä kuulovammaisena pärjään normaali-ihmisten joukossa, että minua ei eroteta mihinkään erilliseen, elikkä minä pärjään. He tekivät kaikkensa, että minä tulisin pärjäämään normaaliina normaali-ihmisten joukossa.”

Joidenkin haastateltavien puheissa on samoja piirteitä, kuin mitä Hole (2007) on kuurojen identiteettikertomuksia analysoidessaan eritellyt siitä kuinka biolääketie-

teelliset diskurssit ovat luoneet kuuroista kuvan vammaisina tai kärsivinä. Biolääketiede on luonut illuusion ihmisen ruumista mekanistisena koneena, joka on mahdollista purkaa osiin korjausta varten. Tässä kontekstissa esitetty kuulon ”menetyks” tai alenema voidaan tulkita rikkinäiseksi ruumiin osaksi, jonka epätoivottavia vaikutuksia pitäisi lieventää mahdollisimman paljon. Biolääketieteellinen malli olettaa myös, että on olemassa ”normaali” ruumis riippumatta mistä kulttuurista tai ajasta on kyse. Tällainen normaaliuden oletus jättää huomiotta subjektiiviset ja tulkinnalliset kysymykset siitä, mitä ”normaalius” lopulta on? (Hole 2007, 262.) Tai miten normaalius määritellään, ja kuka tai ketkä määrittelyn lopulta tekevät? Joidenkin lapsesta asti huonokuuloisten puheista ilmenee kuinka huonokuuloisuus on osa heitä, he eivät tiedä muunlaista elämää, eivätkä ”kaipaa” muunlaista eli kuulevan elämää.

”Mä sanoisin, et se ei oo mulle, se ei oo mun ongelma. En mä sit, mult on kysytty, et jos, jos ois joku ihme, niin en mä välttämättä haluaisi olla normaalikuuloinen.”

Haastatteluja lukiessa nousee jatkuvasti esiin kysymys myös siitä, että onko huonokuuloisille ollut tarjolla muita tapoja tarkastella itseään kuin lääketieteellisen diskurssin tarjoama vaihtoehto? Samaa on pohtinut myös Kalela (2006), ja hän on tullut siihen tulokseen, että vaihtoehtoisia tarkastelutapoja ei ole juuri tarjottu. Elämän lääketieteellistymisen eli medikalisaation lisäksi vertaisten eli muiden huonokuuloisten tapaminen on vaikuttanut haastateltavien kokemuksiin ja käsityksiin itsestä sekä sitä kautta myös identiteetin muotoutumiseen.

”(---) Varsinkin just joskus teini-ikäisenä, niin mä en uskonut sitä, että kukaan muu voi ymmärtää mun vaikeuksia. (---) Niin se, et pystyi puhumaan niiden muiden huonokuuloisten kanssa, joilla oli samat vaikeudet samoissa tilanteissa. Ja sit vähän niin kuin yhdessä ratkoa niitä selviytymiskeinoja. Ja myös se ihan, että ne muut huonokuuloiset ymmärtää, et mikä vaikeus on. Ja sit toinen on semmoinen, että nimenomaan silloin lapsena, kun tapasi ne muut huonokuuloiset ja tutustui, niin normaalisti normaalikoulussa ja tai normaalityöpaikalla, sä oot se kaikista huonoin, lainausmerkeissä huonoin. Mul on huonoin kuulo ja mä pärjään huonoiten, mitä kaikkea. Sit kun mä tapaan sen, jolla on huonompi kuulo kuin mulla ja joka pärjää selvästi huonommin esimerkiksi puheen kanssa. Niin sill on aika iso itsetuntovaikutus, et mä voinkin sittenkin pärjätä. Ja varsinkin jos ne paljon huonommin kuulevat pärjää ikään kuin paljon paremmin jossain kohtaa, niin kyllähän munkin sit pitäisi onnistua.”

Lisäksi suomalaisen koululaitoksen käytännöt ovat vaikuttaneet haastateltujen kokemuksiin ja käsitysten muotoutumiseen. Joillakin keski-ikäisillä huonokuuloisilla oli kokemuksia koulunkäynnin tai opiskelun haasteellisuudesta, koska heitä ei olisi haluttu niin sanottuun ”normaalikouluun”, eli yleisopetukseen. Vaihtoehtoisesti tarkasteltuna suomalainen koulutusjärjestelmä on ollut kykenemätön ottamaan huomioon huonokuuloista oppilasta tai opiskelijaa, esimerkiksi kieltäytymällä tekemästä muutoksia opetukseen tai opetusjärjestelyihin.

”Joo, no siellähän se oikeestaan tuli enemmän esille, että kun on huonokuuloinen, kun ei kuule, mitä opettaja sanoo. Ja sitten nää oppilaat ei oikeen hyväksynyt, ne meinas, ettei mun tarvitse olla siellä. Sitten, jos mä pyysin apua, niin se sano, että et sä ymmärrä kuitenkaan.”

”Paitsi siinä suhteessa, että koulun alku oli takkuista, koska mua ei oltais hyväksytty normaalikouluun. Vaan opettaja, ekan luokan opettaja, oli kylmästi todennut, että tota hän ei ota. Se on hälle liian iso rasite, hänen luokalleen.”

Kuuroja tarkastellut Hole (2007, 262) on tuonut esiin kuinka yhteiskunnassa enemmistö ihmisistä kokee maailman kuulevana, jolloin kuulemisesta tulee myös oletus ”normaalista”. Ja ”normaaliusoletuksilla” sekä niiden ilmenemillä on väkisinkin vaikutuksia ihmisten identiteettien muotoutumiseen.

”Mut mä luulen, et se on mun sisarukselle ollut paljon vaikeampi asia. Et ensin siis se, et kun on lähipiirissä se ainoa niin kuin millään tavalla erilainen, niin kuin sairas tai vammaisen tenava. Ja kun kaikki kaverit molemmilla oli terveitä ja normaaleja, että ei ollut esimerkiksi mitään, sanotaan nyt astmaa tai epilepsiaa tai tämmöisiä. Niin hän oli kyllä aika vanha ennen kuin hän puhui siitä edes kenellekään. Ei sen kaverit tiennyt, että mulla on mitään vikaa.”

Erilaiset yhteiskunnassa tarjolla olevat mielikuvat vaikuttavat myös normaaliuskäsitusten luomiseen ja muuttumiseen. Mielenkiintoista on se, miten muutama haastatelluista huonokuuloisista toi esille, että matkapuhelimien hands-free laitteiden käytön lisääntyminen, on tehnyt myös kuulokojeiden käyttämisestä hyväksyttävämpää. Haastateltavat kokivat, että näiden laitteiden lisääntynyt käyttö, on kasvattanut kuulevien ymmärrystä huonokuuloista kohtaan. Esimerkin voi tulkita myös siten, että yhteiskuntaan on alkanut tulla teknisen kehityksen myötä tarjolle erilaisia teknisen apuvälineen käyttöön liittyviä mielikuvia, jotka ovat vaikuttaneet ihmisten asenteiden muokkautumiseen suvaitsevampaan ja positiivisempaan suuntaan kuulokojeiden käytönkin kohdalla.

”Nytten, kun tuli nää handsfree-laitteet puhelimiin (---), niin sit kun ne huomasi, että niillekin rupesi tulemaan handsfree-laitteiden kanssa tiettyjä ongelmia (---). Niin silloin (---) alkoi ne asenteet pehmenemään (---) Ja sit niin kuin sanotaan, et sit työnjohto oli niin kuin kypsä ottamaan sit sen tiedon vastaan siinä vaiheessa kun nappikorvia oli niin sanotusti normaalikuuloisillakin.”

5.10. Huonokuuloisten käsitykset itsestään ja ryhmästään

Haastatteluissa esiintyvä huonokuuloisten puhe identiteettiin liittyen on osittain hyvin moniselitteistä, mikä vahvistaa käsitystä siitä, ettei identiteetti ole staattinen, vaan ajan ja paikan ynnä muiden seikkojen mukaan muuttuva (ks. myös Hole 2007). Esimerkiksi Reeve (2002, 504.) on esittänyt, että vammaisen identiteetti on moniulotteinen ja liukuva eikä mikään paikallaan pysyvä asia.

”Tavallaan olen hyväksynyt sen niin kuin osaksi mun identiteettiä, kun tää sähköpostilistojen ja muiden vastaavien seuraaminen sanoo, siitä sanoo jotakin. Mutta toisaalta niin kauan ennen kuin avoimesti pystyy eri tilanteessa niin kuin kuittaamaan ongelman niin kuin käytännöllisenä juttuna. Niin kyl se, se on ikävä juttu, mut kyl se niin kuin tavallaan merkitsee sitä etten ole niin kuin oikein hyväksynyt sitä(---)”

Yksi merkittävä tämän tutkimuksen huonokuuloisia erottava tekijä on ollut se, onko haastateltava ollut lapsesta tai nuoresta asti huonokuuloinen, vai onko haastateltava saanut kuulovammadiagnoosin vasta keski-ikäisenä. Aikuisiällä kuulovammadiagnoosin saaneilla puheissa näkyy jollain tapaa monesti kroonisiin sairauksiin liitetty ns. elämäkerrallinen katkeama (esim. Bury 1982), eli kuulovammadiagnoosi on useimmiten ollut shokki tai ainakin yllätys. Diagnoosin saatuaan haastateltava on joutunut lähtemään rakentamaan elämäänsä uudelleen uudenlaisista näkökohdista. Monilla puheessa tulee esille kaipuu entiseen, eli aikaan, jolloin vielä kuuli ”normaalisti” (vrt. Lingsom 2008). Aikuisiällä kuulovammadiagnoosin saaneilla on ollut myös haasteita hyväksyä vammansa sekä ottaa se osaksi elämää ja itseä. Mahdollista on toisaalta sekin, että keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneet ovat ymmärtäneet tiettyjä aiempia elämäntapahtumiaan paremmin diagnoosin saatuaan. Lapsesta ja nuoresta asti huonokuuloisten kohdalla puhe on erilaista. Heillä on ollut pidempään aikaa sopeutua tilanteeseen sekä etsiä keinoja toimivaan arkeen. Lisäksi esimerkiksi työalan valinnassa on voitu ottaa huomioon huonokuuloisuus ja sen merkitys.

” Me, jotka ollaan lapsena menetetty kuulomme, niin me ollaan sopeuduttu kaikkiin meidän elämän aikana tullessiin tilanteisiin niin kuin pikku hiljaa. Me ollaan niin kuin haettu niitä selviytymiskeinoja ja eri apuvälineitä ja opittu niin kuin luovii, jos näin voi sanoa. Mutta sitten nää, jotka on menettänyt sen kuulonsa myöhemmin, niin ne kokee kuin kuka tahansa, joka sairastuu pahasti. Ensimmäinen se sairastaminen on kova kolaus. Sitten ruvetaan kattoo, mitä ollaan menetetty. Ja sitten, kun ollaan ne ynnätty, että ei voida tehdä sitä eikä tota eikä tota, niin sitten vasta lähdetään hakee niitä selviytymiskeinoja. Elikkä ne käy hirveen nopeessa rytmissä läpi sen, mitä me käydään koko ikämme aikana. Me ollaan silleen vähän eri lailla.”

Lapsesta ja nuoresta saakka huonokuuloisten haastatteluissa lapsuus- ja nuoruus-aika nousi merkittäväksi tekijäksi koko elämän kannalta. Useilla tämän ryhmän haastateltavilla oli kiusaamis- tai syrjimiskokemuksia lapsuuden ja/tai nuoruuden ajalta. Monen nyt keski-ikäisen, mutta lapsesta asti huonokuuloisen puheissa näkyy kuinka kuulovamma on ollut aiemmin tabu, tai leimannut heidät tyhmäksi. Ihmisen käsitykseen omasta itsestä vaikuttavat yhteiskunnassa vallalla olevat diskurssit, käytävissä olevat mielikuvat, merkitykset ja representaatiot. Nämä ovat meille tarjolla saatavilla olevissa kulttuurisissa, sosiaalisissa ja historiallisissa maailmoissa. Ihmiset rakentavat itseään, elettyjen kokemustensa merkitystä sekä identiteettejään kulttuuristen representaatioiden ja kielen välityksellä. (Hole 2007, 261.) Suomessa huonokuuloisilla on ollut pitkään tarjolla hyvin yksipuolista ja lääketieteen näkökohdan omaksuvaa käsitystä huonokuuloisuudesta ja sen merkityksestä sekä siitä, mitä tarkoittaa olla huonokuuloinen. Vasta viime aikoina on alkanut tulla monipuolisempia tapoja tarkastella itseään (esim. Kalela 2006), samalla kun yhteiskunnan yleinen asenneilmapiiri on muuttunut suvaitsevampaan suuntaan.

”Mutta kuuroksi mua nimiteltiin. Mä olin vaan kuulovammainen, mutta kuuroksi mua nimiteltiin ja nappikorvaksi. (---) Teini-iässä se oli aika rankkaa se kiusaaminen. Kun mun luokkakaverit huomasi, että jos mulle huutaa jotain takaapäin, niin mä en kuule, enkä sen takia myöskään puolustaudu. Se oli semmoista välituntihupia sitten, että mulle huudeltiin kaikkia irstauksia ja hävyttömyyksiä takaapäin. Ja sit naureskeltiin, kun mä en reagoinut siihen mitenkään. Koko ajan oli semmoinen olo, et siel taas puhutaan jotain ja huudellaan jotain rumia ja. Tuli semmoinen kauhee epäluottamus ihmisiä kohtaan.”

Siihen miten nämä ihmiset ovat tulleet toimeen kiusaamiskokemustensa kanssa, on paljon vaikuttanut se, miten heihin on suhtauduttu kotona tai lähipiirissä. Moni lapsesta tai nuoresta asti huonokuuloinen antaa ison kiitoksen vanhemmilleen, jotka ovat pitäneet hänen puoliaan ja suhtautuneet heihin lapsena kannustavasti.

”Varmaan ehkä tää, että mä oon pärjännyt näin hyvin on varmaan aika pitkälti siitä lapsuudesta. Että kyllähän mua kohdeltiin kuin muitakin. Mä en ollut yhtään sen kummallisempi.”

”Mut kyl sit, yks mikä on aika merkittävä asia ja mistä mä oon itse asiassa vanhemmille aika kiitollinen, niin se, et mulle on opetettu se, että jos mä en hyväksy, niin ei sitä hyväksy kukaan muukaan. Et just esimerkiksi se, että mitä avoimemmin mä puhun muille mun vammasta tai siitä, että mikä on vaikeeta, niin sen helpompi niiden muiden on esimerkiksi kysyä siitä. Ettei tuu sellaista, että tekisi mieli kysyä, että mikäköhän juttu toi on? Tai et miten mun pitää toimia ton tyyppin kanssa, niin se on yks.”

Vaikka huonokuuloinen olisikin kohdannut vain myönteistä suhtautumista, saattoi hän silti kokea, ettei voinut avoimesti kertoa huonokuuloisuudesta. Tämän seurauksena on perusteltua kysyä, kuinka paljon yhteiskunnan yleinen ilmapiiri on vaikuttanut huonokuuloisuuden esille tuomisen helpouteen tai vaikeuteen?

”Mutta tosiaan niin kuin siinä on tietty epäsuhde sen kanssa, että mulla vaan on niin kuin myönteisiä kokemuksia ihmisten suhtautumisesta. Ja silti olen hyvin, hyvin niin kuin pidättyvä.”

Kun perheeltä ei ollut saatu tukea tai hyväksyntää, ja kun lapsuutta ja nuoruutta olivat varjostaneet kiusaamiskokemukset, niin nämä tekijät yhdistettynä olivat vaikuttaneet joidenkin huonokuuloisten elämäntarinan muotoutumiseen merkittävästi. Lisäksi yhteiskunnan suhtautumisella huonokuuloisuuteen on vaikutusta huonokuuloisten kokemusten muotoutumiseen ja niiden merkityksellistämiseen.

”Mut kyllä must tuntuu kuitenkin, että mun elämä olis varmaan ihan toisenlaista, jos mä en olis kuulovammainen. Ja mä oon sitä mieltä, että tää pitkäaikaistyöttömyys, mistä mä oon kärsinyt aika kauan, niin se johtuu ehdottomasti siitä kuulovammasta. Mutta mulla on kans jotain semmoista, luonteessa jotain semmoista tiettyä epävarmuutta, joka johtuu just esimerkiksi siitä, että mua on kiusattu jo lastentarhassa ja koulussa tän kuulovamman takia. Se kiusaaminen on ollut kyllä aika, vaikuttanut siihen minkälainen aikuinen musta on kasvanut.”

Huomionarvoista tämän tutkimuksen aineistossa on se, että muutama huonokuuloinen toi huonokuuloisuutensa esiin hyvin neutraalisti. Watson (2002, 524.) on esittänyt vammaisten identiteettejä käsitellessään, että vammaisen voi myös kieltää vamman vaikutuksen omaan identiteettiinsä, koska itse vamma (impairment) ei ole heille tärkeä (unimportant). Watson argumentoi analyysissään, että vamman omamisesta voi tulla osa vammaisen jokapäiväistä kokemusta. On normaalia omata vamma, eli vamma on yksi elämän tosi-asia. Watsonin tutkimuksen vammaisilla vammasta on tullut osa heidän ontologista olemassaoloaan, osa olemista (being). Watson esittää, että tietoisuuteen itsestä vaikuttavat vammaisten omat käsitykset siitä, mitä he tuntevat olevansa eikä se mitä heidän muiden mielestä pitäisi olla. Käsitys itsestä ei Watsonin mukaan ole diskursiivisten käytäntöjen tuote. Pieni osa tämän tutkimuksen huonokuuloisista tuntui olevan samanlaisia suhteessa huonokuuloisuuteen kuin Watsonin tutkimuksen vammaiset suhteessa vammaansa ja identiteettiinsä, eli huonokuuloisuus oli neutraali asia, jonka kanssa elettiin jokapäiväistä elämää. Kuitenkin olen itse eri mieltä Watsonin kanssa siitä, ettei vammaisten tietoisuuteen itsestä vaikuttaisi se mitä heidän muiden mielestä pitäisi olla. Jokaisen ihmisen identiteetin kehittymiseen vaikuttavat myös toisten ihmisten heihin kohdistamat odotukset ja käsitykset, vähintäänkin tiedostamattomalla tasolla.

”Mut sit toisaalta siinä on se, että kun se on niin kuin ollut lapsesta asti, niin siihen on tullut, et se on yksi rutiini se, että koje tarvii aamulla laittaa. Et jos meinaa, et se arki sujuu häiriöttä. Ja se ei niin kuin sillä tavalla hirveesti niin kuin vaikuta mihinkään. Enkä mä oo koskaan käyttänyt sitä niin kuin minkäänlaisena tekosyynä mihinkään (---)”

Monella keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneista oli ollut haasteita hyväksyä kuulovamma. Lingsom (2008) tuo esille kuinka aikuisena vamman saaneet liikkuvat ennen vammautumista koskevan ajan ja vammautumisen jälkeisen ajan välimaastossa. Aikuisena vammautuneet hyväksyvät vamman osaksi itseään vähittäin, koska heillä on ennen vammautumista olevaa tietoa ei-vammaisten tai valtaväestön sosiaalisista käytännöistä. Aikuisena vammautuneet tuntevat ”normaalina” olemisen parhaiten. Lingsom esittää, että joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytymisen yksi houkute voi olla, että vammaisen kokee itsensä ja olonsa mukavimmaksi tässä asemassa sekä tunnistaa itsensä parhaiten. (Lingsom 2008, 5-6.) Aikuisiällä kuulovamman saaneet kertoivat kuinka kuulovammadiagnoosia oli ollut vaikea hyväksyä, ja entisestä minästä oli voitu yrittää pitää pitkäänkin kiinni. Kuitenkin pidemmän päälle kuulevan minästä kiinnipitäminen saattaa olla kestänytöntä, koska kuulevaksi jatkuvasti tekeytyminen voi väsyttää ja uuvuttaa lopulta.

”Et mä olinkin yhen kurssin jälkeen sairauslomalla, koska se, sitä yrittää jollain tavalla laistaa tätä tilannetta, panna syrjään, että mä en oo huonokuuloinen. Sit kun sen tilanteen on pakko kuitenkin, tuoda esille nää ongelmat ja hyväksyä ja miettiä, että miten tää homma tästä etenee.”

”Kyl mä pikkuhiljaa alan sinuks tulemaan, mutta kyllä niitä protestipäiviä vielä on. Et ei se mikään helppo asia oo ollut. Et sillain siinä meni tosi kauan ennen kuin sitä oppi edes jollain tasolla hyväksymään sen asian. Mut tässä on nyt vuosia aika paljon jo, että (---) pakko on ollut pärjää ja hyväksyä asia.”

Vertaisseura oli haastatelluille huonokuuloisille tärkeä, toisille enemmän ja toisille vähemmän. Moni oli osallisena jossakin vertaistoiminnassa, joko kasvotusten tapahtuvassa tai verkon välityksellä tapahtuvassa. Nekin huonokuuloiset, jotka haastattelujen hetkellä eivät olleet vertaistoiminnassa mukana ilmaisivat kiinnostuksensa sitä kohtaan. Useat haastateltavat nostivat kuntoutuskurssien tärkeimmäksi tekijäksi muiden huonokuuloisten eli vertaisseuran tapaamisen. Varsinkin niille, jotka olivat saaneet kuulovammadiagnoosin vasta aikuisena, kuntoutuskurssi saattoi olla ensimmäinen paikka tavata muita huonokuuloisia.

”No itse asiassa saan varmaan parhaiten tukea tämmöiseltä samanlaiselta. Eli onko se nyt sitten vertaistuen nimellä elikkä nää ystävät ja tuttavat, joita mulle on nyt sitten tullut nimenomaan näitten kuntoutusjaksojen tai kuntoutuksen mukana.”

Osa haastateltavista kertoi, että vertaisseuraa kaivattiin eniten silloin, kun kuulovamma oli todettu, ja kun huonokuuloinen oli saattanut kokea olevansa yksin uuden tilanteen kanssa. Kuitenkin joillekin haastateltaville vertaisseura oli mahdollistanut myös uudenlaisen itsensä löytämisen, koska vertaisryhmässä tai -seurassa saa olla sellainen kuin oikeasti on ilman, että tarvitsisi esimerkiksi selitellä kommunikaatiota-pojaan. Vertaisseuran voi ajatella tarjoavan uudenlaisia keinoja tarkastella itseään yhteiskunnassa vallitsevien tapojen rinnalle (ks. lisää Hole 2007).

” No, se merkitys, että me huomataan, että me ollaan niin kuin samanlaisia. Että meit ei kukaan kato kieron, että puhuks sä huonosti, kuulet sä huonosti tai onks sul jotain muuta sellaista poikkeavaa (---) Me kaikki ymmärretään toinen toisiamme. “

”Niin sitten mä tavallaan vapauduin, kun minä tapasin muita ihmisiä ja vertaistukea. Ja tuossa Kuulonhuoltoliiton puitteissa rupesin tapaamaan muita ihmisiä, joilla on sama ongelma, niin mähän tavallaan niin kuin henkisesti vapauduin kahleista tavallaan. Niin kuin perhe sanoo, että minä oon muuttunut ihan erilaiseksi, kun on tavannut muita samanlaisia ihmisiä. Et ne on huomannut minussa muutoksen.”

Suurin osa haastateltavista vietti kuitenkin enimmänsä työ- ja vapaa-ajastaan kuulevien parissa, mutta joukossa oli huonokuuloisia, joiden sosiaaliset suhteet vapaa-ajalla koostuvat lähinnä muista huonokuuloisista. Muiden huonokuuloisten kanssa eniten aikaa viettävien puheissa näkyi voimaantumisen merkkejä.

”Siitähän saa hirveen paljon. Se riippuu tilanteista ihan oikeesti. Kyllähän täällä on tää vertaisseura ja sellaisia onnistumisen tunteitakin tulee välillä ja joskus sitten tulee välillä sellainen tunne, että ääeh... Tää menee ihan jonnekin muualle kuin oli alun perin kuvitellut, mutta se on tavallaan niin kuin mun toinen maailmani. On toi normaalikuuloisten yhteisö tuolla. Ja sitten täällä on tämä kuulovammaisten yhteisö. Ja mä suveenisti sählään siinä välillä.”

Muiden huonokuuloisten tapaaminen, tai ainakin heidän kokemuksistaan kuuleminen oli siis useimmille haastateltaville tärkeää. Vertaisseurasta teki tärkeän myös se seikka, että vertaisten tapaaminen toimi monelle tilanteena, jossa saattoi olla aidosti oma itsensä. Vertaisseurassa sai olla tasavertaisena ja hyväksyttynä muiden kans-

sa. Kalela (2006) on pohtinut huonokuuloisten yhteisön mahdollisuutta omassa tutkimuksessaan. Hän on määritellyt oman kolmijakoisen ryhmittelynsä KUHU-ryhmän (kulttuuriset huonokuuloiset) huonokuuloisten yhteisön ytimeksi. Kalela esittää, että kulttuurisesti huonokuuloisilla on paljon yhteistä toimintaa, esimerkiksi sähköinen yhteydenpito, kurssit, leirit, illanvietot ynnä muut. Näissä yhteisissä toiminnoissa tulevat näkyviin KUHU-ryhmäläisille: ”ominaiset käyttäytymismuodot ja – normit sekä yhteinen kokemustieto esimerkiksi kommunikointiin liittyvistä tärkeistä asioista: huomion herättäminen ennen puhumista, puheen suuntaaminen, viitotun puheen tai viittomakielen käyttäminen, apuvälineiden käyttäminen, taustameteliin vaikuttaminen, huulioluku, hyvästä valaistuksesta huolehtiminen, päällekkäin puhumisen välttäminen ja niin edelleen”. Nämä kaikki ovat Kalelan mukaan osa huonokuuloisten kulttuuria. (Kalela 2006, 84–87.)

Huonokuuloisten yhteisön ja kulttuurin käsitteet ovat mielenkiintoinen ja tervetullut lisä huonokuuloisia koskevaan tutkimukseen. Tämänkin tutkimuksen haastateltavien puheissa vertaisseuran merkitys oli tärkeä. Osa haastateltavista kaipasi juuri Kalelan hahmottelemaa huonokuuloisten yhteisöä, tai ainakin tiiviimpää yhteisöllisyyttä muiden huonokuuloisten kanssa. Huonokuuloisten yhteisö voisi toimia työikäiselle huonokuuloiselle merkittävänä tuen ja jaksamisen vahvistamisen lähteenä.

6. Johtopäätökset

Väestörakenteen muuttuessa moninaisuutta on alettu korostamaan viime vuosina yhä enemmän. Huonokuuloisten työntekijöiden työpaikan arjessa ja käytännössä se ei tämän tutkimuksen perusteella kuitenkaan juuri näy. Vammaisia koskeva ihmisoikeussopimus, yhdenvertaisuuslaki ja perustuslaki määrittelevät, että vammaisia ei saa syrjiä. Haastateltujen huonokuuloisten kokemukset kertovat kuitenkin toisin; syrjiviä käytäntöjä kohdataan edelleen. Vammaiset, kuten huonokuuloiset, kohtaavat tänä päivänäkin vielä fyysisiä, sosiaalisia ja kulttuurisia esteitä yhteiskuntaan osallistumisessa. Työikäiset huonokuuloiset voivat kohdata lisäksi asenteellisia esteitä, jotka vaikuttavat myös negatiivisesti heidän työelämäkokemuksiinsa sekä asemaansa työmarkkinoilla. Vallalla saattaa olla käsityksiä, että vammaisen olisi automaattisesti jotenkin vajaatyökykyinen, vaikka esimerkiksi työympäristön kohtuullisilla muokkauksilla vammaisen pystyy useimmiten osallistumaan työelämään.

Huonokuuloisen työssä jaksamiseen vaikuttivat moninaiset tekijät. Osa niistä oli ymmärrettävästi samoja kuin kuulevilla, mutta osa oli erilaisia. Yleisiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä tämän tutkimuksen huonokuuloisilla olivat: kasvanut kiire työpaikoilla, organisaatiomuutokset, työpaikan ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet sekä avoimuus työyhteisössä (tiedonkulun ym. suhteen). Huonokuuloisen työssä jaksamiseen vaikutti voimakkaasti se, hyväksyttiinkö hänet sellaisena kuin hän on, sekä ymmärrettiinkö hänen tilanteensa ja toimittiin sen mukaisesti. Huonokuuloisen työntekijän tilanteen huomioimisella, ymmärtämisellä ja muistamisella oli positiivisia vaikutuksia huonokuuloisen työssä jaksamiseen sekä viihtymiseen työpaikalla. Merkittävä tulos tässä tutkimuksessa on, että osalta haastateltavista löytyi kokemuksia sii-

tä, kuinka esimies tai työkaverit olivat vähätelleet kuulovammaisen kertomuksia tai pyyntöjä, tai muuten eivät olleet ottaneet todesta huonokuuloista. Osa huonokuuloisista kokee siis vieläkin suomalaisessa työelämässä tilanteita, joissa hänet kuulokyvyn perusteella luokitellaan huonommaksi kuin kuuleva työntekijä.

Myös työympäristöllä on iso merkitys työn onnistumiseen ja työssä jaksamiseen. Mitä paremmin huonokuuloisen työympäristö oli tehty esteettömäksi, sitä vähemmän huonokuuloinen joutui käyttämään ylimääräistä energiaa kuuntelemiseen, kuulevaksi tekeytymiseen ja huonokuuloisuuden todisteluun. Näin hän pystyi keskittymään itse työn tekemiseen. Kohtuulliset mukautukset työpaikoilla olivat kuitenkin harvinaisia ja apuvälineiden saaminen jopa ongelmallista. Työnantaja oli voinut vedota apuvälineiden kalleuteen syynä olla hankkimatta apuvälinettä. Tiedonkulun onnistumisella oli niin ikään erittäin suuri merkitys. Kaikilla työpaikoilla tiedon välittyminen ei kuitenkaan ollut esteetöntä. Joillakin työpaikoilla kuuloon perustuvat keinot tiedonvälityksessä olivat vallalla, vaikka esteettömän tiedonkulun kannalta olisi olennaista, että varsinkin huonokuuloisia työntekijöitä koskettava tieto olisi saatavilla myös visuaalisessa muodossa.

Haastattelut paljastivat, ettei huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyttä ymmärretä vieläkään riittävästi. Huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyden vähäinen tunteminen merkitsee sitä, ettei erilaisten huonokuuloisten tarpeita välttämättä osata ottaa oikealla tavalla huomioon. Useat haastateltavat olivat kertoneet huonokuuloisuudestaan avoimesti. Vain harva oli kuitenkin sitä mieltä, että työkaverit ja esimies ymmärsivät, mitä merkitsee, kun työpaikalla on huonokuuloinen työntekijä. Kenties juuri siksi kuulovamman näkymättömyys tulikin vahvasti esille haastateltavien puheissa. Haastateltavien mielestä kuulovamman näkymättömyys oli tuonut haasteita tai vaikeuksia, kun huonokuuloinen oli yrittänyt kertoa tilanteestaan muille. Kuulevien oli voinut olla vaikea käsittää huonokuuloisen kokemuksia tai tarpeita, koska kuulovamma ei välttämättä ole ”riittävän” konkreettinen, kuten esimerkiksi liikuntavamma, jonka kohdalla esteettömän liikkumisen tärkeys on jo lähtökohtaisesti nähtävissä (vrt. esim. Lingsom 2008).

Huonokuuloisuuden näkymättömyys on merkityksellinen myös siltä kannalta, että siitä ei ole pakko kertoa kaikissa tilanteissa, vaan huonokuuloinen voi olla myös kertomatta itsestään. Osa haastatelluista huonokuuloisista olikin valinnut vammasta kertomattomuuden, ainakin tietyissä tilanteissa tai konteksteissa. Osa toi esille, että he voivat muuten avoimesti puhua vammastaan, mutta työpaikalla eivät siitä halua kertoa. Osa toi esille, että he eivät ole halunneet kertoa vammastaan, koska eivät ole halunneet näyttää, että heillä on joku puute olemassa. Osa haastateltavista toi puolestaan esille, kuinka he mielestään olivat sinut kuulovammansa kanssa, mutta eivät kuitenkaan halunneet puhua siitä kovin avoimesti. Kertomusten perusteella voi esittää kysymyksen: Voiko suomalaisessa työelämässä ja työpaikoilla kertoa vapaasti itsestään ja tarpeistaan, vai ovatko vain tietynlaiset kertomukset sosiaalisesti ja kulttuurisesti hyväksyttäviä? Vammasta kertomattomuus ja kuulevaksi tekeytyminen voivat uuvuttaa työntekijän, varsinkin kun elämme kommunikaation tärkeyttä korostavassa työelämässä.

Mielenkiintoista haastateltavien puheissa oli myös normaaliutta käsittelevä puhe (ks. Hole 2007). Yleensä normaaliksi haastateltavien puheissa määrittyi normaalikuuloinen, tai muuten lääketieteen määrittelemän käsityksen mukaisen normaalin ruumiin (eli ”terveen” ruumiin) omaava henkilö. Monessa haastattelussa kuulovamma kuvattiin poikkeavuutena, vikana tai rajoitteena. Normaaliutta käsittelevä puhe haastateluissa on erittäin merkityksellistä, etenkin kun se vaikuttaa vähintään välillisesti myös työelämään. Kuitenkin iso merkitys huonokuuloisen kokemusten kannalta, mukaan lukien työelämäkokemukset, oli sillä, kokiko hän olevansa hyväksytty sellaisena kuin on? Vai ovatko lääketieteen biologiasta kumpuavat normaaliuden määrittelyt ulotettu turhan pitkälle, koskemaan myös sosiaalista maailmaa. Eli jos ihminen ei ole ”normaalikuuloinen”, niin hän ei ole myös muutenkaan ”normaali”. Haastattelut nostavat jälleen esiin kysymyksen normaalius-käsityksen ongelmallisuudesta. Kuka määrittelee ”normaalin” rajat, missä yhteydessä ja miksi? Mihin normaalin ja normaaliuden määrittelyä lopulta tarvitaan yhteiskunnassa, joka arvostaa erilaisuutta ja hyväksyy elämän moninaisuuden – vai hyväksyykö?

7. Jatkotoimenpiteistä

Laadullisten haastattelututkimusten tavoitteena ei ole yleistää saatuja tuloksia koskemaan koko kiinnostuksen kohteena olevaa ryhmää, vaan enemmänkin ymmärtää tarkasteltavia ilmiöitä kokonaisvaltaisesti. Tämä tutkimus on vasta pintaraapaisu huonokuuloisten työelämäkokemusten selvittämisessä. Tutkittavaa jää edelleenkin runsaasti johtuen huonokuuloisten suuresta lukumäärästä ja ryhmän heterogeenisyydestä. Tarvetta on eri ammattiryhmien mukaan eriytetyille tutkimuksille, koska tässä tutkimuksessa on vaikea tuoda esiin kaikkea eri ammattiryhmiä edustavien huonokuuloisten kokemuksia. Esimerkiksi asiantuntijatehtävissä työskentelevien huonokuuloisten kokemuksista tarvittaisiin lisäselvitystä. Lisäksi nuorten (alle 35-vuotiaiden) huonokuuloisten kokemuksista olisi syytä tehdä enemmän tutkimusta, koska tämä tutkimuksen haastateltavista selvä enemmistö oli keski-ikäisiä.

Tutkimusaineisto kuitenkin osoittaa, että tarvitaan koulutusta ja lisää tietoa erilaisista työympäristön mukauttamistoimenpiteistä huonokuuloiselle työntekijälle sekä keskustelua vastuukysymyksistä mukautusten toteuttamisten suhteen. On selkeästi päätettävä kenelle vastuu kohtuullisten mukautusten ehdottamisesta ja toteuttamisesta ja arvioinnista kuuluu. On myös varmistettava, että mahdollisuus kohtuullisten mukautustoimien saamiseen tulee olla kaikilla vammaisilla työntekijöillä huolimatta työsuhteen muodosta, eli siitä onko työsuhde määräaikainen vai ei. Lisäksi työympäristöjen tekeminen jo valmiiksi mahdollisimman esteettömiksi lisää kaikkien työntekijöiden työskentelymukavuutta.

Viimeistään nyt yhteiskunnan on panostettava myös asennekasvatukseen ja ennakkoluulojen poistamiseen. Nyt on oiva aika tehdä asennekasvatusta vammaisten ihmisten oikeuksien toteuttamiseksi ja ennakkoluulojen poistamiseksi, kun vammaisten ihmisoikeussopimusta ollaan ratifioimassa eli mukauttamassa kansallista lainsäädäntöä sopimuksen hengen mukaiseksi. Vammaisten ihmisoikeussopimuksen

(2006) kahdeksas artikla velvoittaa sopimusosapuolia toteuttamaan toimia, joilla lisätään tietoisuutta vammaisista henkilöistä koko yhteiskunnassa, sekä torjutaan vammaisiin henkilöihin liitettyjä ennakkoluuloja, stereotyyppioita sekä haitallisia käytäntöjä. Lisäksi kahdeksas artikla velvoittaa toteuttamaan toimia, joilla edistetään tietoisuutta vammaisten henkilöiden kyvyistä ja panoksista. Esimerkiksi suomalaisen työhallinnon käyttämä termi vajaakuntoinen on jo lähtöjään ongelmallinen, koska vammainen ei ole automaattisesti vajaakuntoinen.

Panosta olisi laitettava lisäksi esimieskoulutukseen, jotta esimiehillä olisi valmiuksia toimia monimuotoisten työyhteisöjen johtajina. Esimiehillä pitäisi olla riittävästi tietoa miten kohdata moninaiset työntekijät sekä heidän erilaiset tilanteensa ja tarpeensa (ks. Moisio & Martikainen 2006). Ylipäätään monimuotoisuuskoulutukset tai tietämyksen lisääminen monimuotoisuudesta sekä sen positiivisista vaikutuksista hyödyttäisivät koko työyhteisöjen arjen toimintaa ja työpaikkojen käytäntöjä. Monimuotoisilla työntekijöillä, kuten huonokuuloisilla, pitäisi olla mahdollisuus myös saada vertaistukea tai – seuraa muilta huonokuuloisilta. Luvun 4.10 lopussa hahmoteltu huonokuuloisten yhteisö voisi toimia työikäistenkin kohdalla merkittävänä työelämässä jaksamista tukevana paikkana.

Kirjallisuus

Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos työelämässä? Teoksessa: Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.

Alasuutari, Pertti (1995). Laadullinen tutkimus (3. painos). Tampere: Vastapaino.

Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 306. Helsinki: Työministeriö.

Barnes, Colin (1990) "Cabbage syndrome": The social construction of Dependence. The Falmer Press.

Barnes, Colin & Mercer, Geof (1996) Introduction. Exploring the divide. Teoksessa *Exploring the Divide: illness and Disability* (toim.) Colin Barnes and Geof Mercer, Leeds: the Disability Press, 1996, pp.11-16.

Bauman, H-Dirksen L. (2003) Audism: Exploring the Metaphysics of Oppression. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education* 9 (2), 239-246.

Bury, Michael (1982) Chronic illness as biographical disruption. *Sociology of health and illness* 8, 167–182.

Christensen, Vibeke (2006) Hard of hearing? Hearing problems and working life. Copenhagen: Socialforskninginstituttet.

Clausen, Thomas (2003) Når hørelsen svigter. (When hearing fails) The Danish Institute for Social Research.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005). Johdatus laadulliseen tutkimukseen (7. painos). Jyväskylä: Vastapaino.

Foster, Deborah (2007) Legal obligation or personal lottery? Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace. *Work, employment and society*. Vol. 21(1), 67–84.

Goffman, Erving (1963) *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. London: Penguin books.

Haapanen, Ari (2007) Monimuotoisuusbarometri – ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana. MONIKKO-hanke.

Haarni, Ilka (2006): Keskeneneräistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Helsinki: Stakes, Raportteja 6/2006.

Harris, Jennifer & Bamford, Claire (2001) The Uphill Struggle: services for Deaf and hard of hearing people – issues of equality, participation and access. *Disability & Society*, 16 (7), 969–979.

Hearing impairment among adults (HIA) - Report of a joint (Nordic-British) project (2001) DACEHTA, FinOHTA, SBU, SMM in collaboration with MRC. Helsinki.

Hietala, Juha (2008) Työikäisten huonokuuloisten työympäristön esteettömyys ja työllisyysnäkömät. Teoksessa Juha Hietala & Anniina Lavikainen (toim.): *Huonokuuloinen – syrjäytetty työntekijä? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen*. Kuulonhuoltoliitto: Helsinki, 4-16.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hole, Rachelle (2007) Narratives of identity. A poststructural analysis of three Deaf women's life stories. *Narrative Inquiry*, 17 (2), 259–278.

Holm, Pasi & Hopponen, Anneli (2007). Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki.

Honkasalo, Marja-Liisa (2000) Miten sairaus rakentuu sosiaalisesti. Teoksessa Kangas, I. & Karvonen, S. & Lillrank, A. (toim.): *Terveys sosiologian suuntauksia*. Helsinki: Gaudeamus.

HRF (Hörselskadades riksförbund) (2007) Äh, det var ingen viktigt... om hörselskadades situation i Sverige 2007. Årsrapport.

HRF (Hörselskadades riksförbundet) (2008) Adjö yxskaff – om hörselskadades situation i Sverige. Årsrapport.

Jauhiainen, Tapani (2007) Huonokuuloisuus. Helsinki: WSOY.

Järvelin, M.-R. & Mäki-Torkko, E. & Sorri, M. & Rantakallio, P. (1997) Effect of hearing impairment on educational outcomes and employment up to age of 25 years in northern Finland. *British Journal of Audiology*. Vol. 31 (3), 165–175.

Kalela, Esa (2002) Huonokuuloiset suomalaisessa kuulovammaisuutta koskevassa kirjallisuudessa. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Proseminarityö.

Kalela, Esa (2007) Keitä huonokuuloiset oikein ovat? – Lähtökohtia huonokuuloisten sosiaalisten identiteettien tutkimukselle. Helsinki: Kuulonhuoltoliitto.

- Kasvio, A., Nikkilä, R., Virtanen, S. & Moilanen, L. (2008) Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa -kyselyn aineistoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31.
- Konttinen, Juha-Pekka (2006) Vammaisten syrjintä. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry.
- Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kramer, Sophia E. & Kapteyn, Theo S. & Houtgast, Tammo (2006) Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. *International Journal of Audiology* 45 (9), 503 - 512.
- Kuusinen, Reijo (1993) Miten kuulovammainen selviää meluisassa ympäristössä. Esiselvitys. Helsinki: Kuulonhuoltoliitto.
- Kvale, Steinar (1996) *InterViews – An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kvale, Steinar (2007) *Doing Interviews*. London: Sage.
- Lane, Harlan (1992) The mask of benevolence. Disabling the deaf community. New York: Alfred Knopf..
- Lane, Harlan (1995) Constructions of Deafness. *Disability & Society*, 10 (2), 171–189.
- Larm Petra & Keränen Jukka & Helenius Riikka & Hakala Jarkko & Hongisto Valtteri (2004) Avotoimistojen akustiikka – laboratoriotutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos, Työympäristötutkimuksen raporttisarja 4.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lingsom, Susan (2005) Coherence and continuity. Biographical disruption of midlife disability. Nordic network on disability research. 8. tutkimuskonferenssi, Oslo huhtikuu 2005.
- Lingsom, Susan (2008) Invisible Impairments: Dilemmas of Concealment and Disclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 10 (1), 2-16.
- Luukkainen, Minna (2008) Viitotut elämät. Kuurojen nuorten aikuisten kokemuksia viittomakielisestä elämästä Suomessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Linnakangas, Ritva & Suikkanen, Asko & Savtschenko, Victor & Virta, Lauri (2006) Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakes.

Loppela, Kaija (2004) Ihminen ja työ - keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampere: Tampereen yliopisto.

Moisio, Elina & Martikainen, Tuomo (2006) Kykyjen mosaiikki? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E 25/2006.

Miller, P., Parker, S. & Gillinson, S. (2004) Disablism. How to tackle the last prejudice. Demos: UK.

Mäkela, Sanna (2004) Kohtaaminen viittomakieltä käyttävien ihmisten kanssa – Stereotypioita, uskomuksia ja myyttejä kuuroudesta ja viittomakielestä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Nevala, Nina & Juhola, Tiina & Anttila, Juha & Alaranta, Hannu (2006) Esteettömyyden arviointi työssä – ESTE. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Kuopio: Työterveyslaitos.

Niemelä, Anna (2007) Joutuu vähän taisteleen“. Tutkimus vammaisten ja kuurojen nuorten koulutuspoluista. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus, 29/2007.

Oliver, Mike (1983) Social Work with Disabled People. Basinstoke: MacMillan.

Oliver, Mike (1990) The individual and social models of disability. Paper presented at Joint Workshop of the Living Options Group and the Research Unit of the Royal College of Physicians. 23.7.1990.

Oliver, Mike (1996) Understanding disability: From Theory to Practice. Basinstoke: MacMillan.

Opportunity blocked. The employment experiences of deaf and hard of hearing people (2006) RNID.

Pensola, Tiina & Järvikoski, Aila (2006) Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Sosiaalinen tuki ja osallistuminen. Teoksessa Raija Gould & Juhani Ilmarinen & Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki.

Pääkkönen, Rauno (2008) Kuulovamman yhteiskunnalliset vaikutukset. Esitys Hiljan päivänä 8.10.2008. Vaasa.

Reeve, Donna (2002) Negotiating Psycho-emotional Dimensions of Disability and their Influence on Identity Constructions. *Disability & Society* 17 (5), 493–508.

Reinikainen, Marjo-Riitta (2007) Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit. Yhteiskunnallis-diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Riddell, Shiela & Watson, Nick (2003) Disability, Culture and Identity: Introduction. Teoksessa: Riddell, Sheila & Watson, Nick (toim.) *Disability, Culture and Identity*. 1-16. Pearson education, Harlow England.

Riessman-Kohler, Catherine (1993) Narrative analysis. Newbury Park, CA: Sage.

Seuri, Markku & Nevala-Puranen, Nina & Mönkkönen, Jorma & Simola, Ahti & Elo, Jyrki (1996) Liikuntavammaisen työelämässä. Kuopion aluetyöterveyslaitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2008a) Tiedote 111/2008 Ministeri Risikko: Työ on vammaisen ihmisen perusoikeus.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2008b) Tiedote 329/2008 Ministeri Risikko: Työterveydenhuolto mukaan vammaisten työllistämiseen

Suomen säädöskokoelma:
Yhdenvertaisuuslaki 21/2004

Takala, Marjatta (1995) "They say I'm stupid, but I just don't HEAR". hearing-impaired adult's view of Finnish society. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Tilastokeskus (2007) Väestötilasto: väestörakenne.

Tuomainen, R., Myllykangas, M., Elo, J. ja Ryyänen O-P. (1999) Medikalisaatio – aikamme sairaus. Tampere: Vastapaino.

Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma & Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija (2006) Työkykyyn vaikuttavat tekijät. Työ ja työympäristö. Teoksessa Raija Gould & Juhani Ilmarinen & Jorma Jarvisalo & Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki.

Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:9. Helsinki.

Vehmas, Simo (2004) Yksilön vai yhteisön vika? – vammaisuus-käsitteen moraalifilosofista käsittelyä. Teoksessa Vappu Karjalainen & Ilpo Vilkkumaa (toim.) *Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen*. Helsinki: Stakes.

Väätäinen, Hanna (2003) Rumbasta rampaan: Vammaisen naistanssijan ruumiillisuus pyörätuolikipatanssissa. Åbo Akademi University Press.

Waddington, Lisa (2008) When it is reasonable for Europeans to be confused: Understanding when a disability accommodation is “reasonable” from a comparative perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 29, 317-340.

Watson, Nick (2002) Well, I know this is going to sound very strange to you, but I don't see myself as a disabled person: Identity and disability. *Disability & Society* 17, 509-527.

YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista

Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko (2008) Työolobarometri. Lokakuu 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2008.

Elektroniset lähteet

Eurobarometer: Discrimination in the European union 2008. Results for Finland. http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/42876/file/ebs_296_sheet_fi.pdf (Viitattu 19.11.2008)

Eurostat Yearbook 2008. European communities, Belgium. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF (Viitattu 19.11.2008)

Kalela, Esa (2008) Improving the Quality of Life of Hard of Hearing People as a Political Issue. Esitelmä IFHOH-kongressissa Vancouverissa. [viitattu 19.11.2008] Saatavilla [www-muodossa](http://www-muodossa.com):
<URL: <http://chha-ifhohcongress2008.com/index2.php?content=workshop>>

Kuulonhuoltoliitto (2008) Kuulovammaisten määrä. http://www.kuulonhuoltoliitto.fi/sivu.php?artikkeli_id=247 (viitattu 19.11.2008)

Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (2008) Epävirallinen käänös OECD:n raportin osioista “Executive summary” ja Suomea koskevat politiikkasuositukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 8.12.2008] Saatavilla [www-muodossa](http://www-muodossa.com):
<URL: <http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/kansv/kvmuu/teema.htx.i682.pdf>>

Stakes / Design for All-käsitteen määrittely: <http://dfasuomi.stakes.fi/FI/DFA+tieto/index.htm> (Viitattu 19.11.2008)

Taskinen, Helena (2006) Työterveyshuolto Suomessa. PowerPoint-esitys luennosta työterveyshuollon kurssilla L6-syksy. Työterveyslaitos.

[viitattu 7.12.2008] Saatavilla www-muodossa:

<URL:

http://www.tthvyo.fi/NR/rdonlyres/00005321/zsogntjxspgpanimmsqjgsayaiklyfs/Tthjarj_s06.ppt>

Liite. Työympäristön esteettömyyttä ja työnäkymiä käsittelevä kyselylomake.

1. Taustatiedot		
1	Ikä	_____ vuotta
2	Sukupuoli	<input type="checkbox"/> Mies <input type="checkbox"/> Nainen
3	Koulutus (korkein suoritettu koulutusaste)	<input type="checkbox"/> Perusaste (peruskoulu, kansa- tai keskikoulu) <input type="checkbox"/> Keskiaste (esim. lukio, ammatillinen oppilaitos, kauppapisto yms.) <input type="checkbox"/> Korkea-aste (esim. ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
4	Oletko parhaillaan:	<input type="checkbox"/> Töissä: työsuhde alkanut ____ . ____ . ____ <input type="checkbox"/> Työelämän ulkopuolella
5	Jos olet työelämän ulkopuolella, mikä seuraavista kuvaa parhaiten tilannettasi?	<input type="checkbox"/> Työtön, lähtien ____ . ____ . ____ <input type="checkbox"/> Eläkkeellä, lähtien ____ . ____ . ____ <input type="checkbox"/> Opiskelija <input type="checkbox"/> Äitiys/isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____
6	Mikä on ammattiasemasi? <i>Jos et ole töissä, vastaa viimeisimmän työpaikkasi mukaan.</i>	<input type="checkbox"/> Palkansaaja <input type="checkbox"/> Yrittäjä <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____
7	Nykyisen (<i>myös työelämän ulkopuolelle jäältä edeltävän</i>) työnantajan toimintasektori?	<input type="checkbox"/> Valtio <input type="checkbox"/> Kunta tai kuntainliitto <input type="checkbox"/> Yksityinen yritys <input type="checkbox"/> Muu työnantaja, mikä: _____ <input type="checkbox"/> En osaa sanoa
8	Työpaikan koko	_____ henkilöä
9	Ammatti ja/tai keskeiset työtehtävät	
10	Mikä on työaikasi viikossa?	_____ tuntia
11	Teetkö etätöitä?	<input type="checkbox"/> Kyllä, säännöllisesti <input type="checkbox"/> Kyllä, satunnaisesti <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa
12	Toimintarajoitteet	<input type="checkbox"/> Kuulo heikentynyt <input type="checkbox"/> Kuuroutunut / kuuro <i>tarkenna tarvittaessa</i> ⇒ <input type="checkbox"/> Sisäkorvaistute <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____
13	Kuulemisen apuvälineet työpaikalla henkilökohtaisessa käytössä <i>Tässä kysymyksessä voit valita useita vastausvaihtoehtoja.</i>	<input type="checkbox"/> Kuulokoje ⇒ <input type="checkbox"/> Kuulokoje toisessa korvassa <input type="checkbox"/> Kuulokoje molemmissa korvissa <input type="checkbox"/> Vahvistinpuhelin/puhelinvahvistin <input type="checkbox"/> Tekstipuhelin <input type="checkbox"/> Matkapuhelimen induktiosilmukka <input type="checkbox"/> FM-laite tai vastaava <input type="checkbox"/> Induktiosilmukka (esim. kannettava) <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____
14	Käytätkö tulkkausta töissä?	<input type="checkbox"/> Kyllä ⇒ <input type="checkbox"/> Kirjoitustulkkkaus <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> Viitotun puheen tulkkkaus <input type="checkbox"/> Viittomakielen tulkkkaus
15	Muut käytössä olevat apuvälineet (esim. liikkumisen tai näkemisen apuväline)?	<input type="checkbox"/> Kyllä ⇒ Lisätietoa <input type="checkbox"/> Ei
2. Työympäristö		
1	Työskenteletkö säännöllisesti tiettyssä toimipisteessä?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa
2	Minkälaisessa tilassa työskentelet valtaosan työajastasi?	<input type="checkbox"/> Oma huone <input type="checkbox"/> Jaettu huone muiden työntekijöiden kanssa <input type="checkbox"/> Avotila, esim. avokonttori <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____

3	Onko sinulla työskentelytilassasi oma työpiste?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
4	Jos työskentelet omassa työhuoneessa, onko siellä tehty kannaltasi tarvittavat muutostyöt?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> Ei ole ollut tarvetta	Lisätietoa
5	Millaiseksi arvioit työpaikkasi kokous- ja koulutustilojen toimivuuden?	<input type="checkbox"/> Hyvä <input type="checkbox"/> Kohtalainen <input type="checkbox"/> Huono <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
6	Minkä verran kokous- ja koulutustiloissa on häiritsevää taustamelua?	<input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> Jonkin verran <input type="checkbox"/> Paljon <input type="checkbox"/> Erittäin paljon <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
7	Onko kokous- tai koulutustiloissa induktiosilmukka?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
8	Millaiseksi arvioit oman työpisteesi toimivuuden?	<input type="checkbox"/> Hyvä <input type="checkbox"/> Kohtalainen <input type="checkbox"/> Huono <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
9	Minkä verran työpisteessäsi on häiritsevää taustamelua?	<input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> Jonkin verran <input type="checkbox"/> Paljon <input type="checkbox"/> Erittäin paljon <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
10	Miten hyvin pystyt käyttämään puhelinta työssäsi?	<input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Huonosti <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> En käytä puhelinta	Lisätietoa
11	Jos työskentelet asiakaspalvelutehtävissä, onko työpisteessäsi kuulemisen apuvälinettä (esim. induktiosilmukka)?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> En työskentele asiakaspalvelussa	Lisätietoa
12	Millaiseksi arvioit työpaikan ruokailu- ja kahvihuonetilojen toimivuuden?	<input type="checkbox"/> Hyvä <input type="checkbox"/> Kohtalainen <input type="checkbox"/> Huono <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
13	Miten hyvin pystyt havaitsemaan työpaikalla annetun palohälytyksen?	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin <input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Jossain määrin <input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
3. Työn organisointi ja työyhteisö			
1	Miten suoriudut työtehtävistäsi omalla työpaikallasi?	<input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Huonosti <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
2	Miten suoriudut työtehtävistäsi työpaikan ulkopuolella (esim. kokous-tilaisuudet ja asiakaskäynnit)?	<input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Huonosti <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa

3	Tietävätkö lähiesimies tai työnantaja huono-kuuloisuudestasi?	<input type="checkbox"/> Kyllä ⇨ <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
4	Tietävätkö työtoverisi huonokuuloisuudestasi?	<input type="checkbox"/> Kyllä ⇨ <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
5	Minkälainen on mielestäsi oma työmääräsi ja työtahtisi?	<input type="checkbox"/> Liian suuri <input type="checkbox"/> Sopiva <input type="checkbox"/> Liian pieni <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
6	Missä määrin voit itse vaikuttaa työmäärään ja -tahtiin?	<input type="checkbox"/> Erittäin paljon <input type="checkbox"/> Paljon <input type="checkbox"/> Jossain määrin <input type="checkbox"/> En lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
7	Miten mielestäsi työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu toteutuu työpaikallasi?	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin <input type="checkbox"/> Melko hyvin <input type="checkbox"/> Melko huonosti <input type="checkbox"/> Erittäin huonosti <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
8	Millainen työpaikkasi työilmapiiri on? (<i>avoimuus, ristiriidat ym.</i>)	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvä <input type="checkbox"/> Melko hyvä <input type="checkbox"/> Melko huono <input type="checkbox"/> Erittäin huono <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
9	Saatko tarvittaessa apua työtehtävissä tai muissa toiminnoissa?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
10	Saatko säännöllisesti tiedon kaikista työyhteisöä koskevista asioista?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
11	Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> Ei ole järjestetty	Lisätietoa
12	Oletko osallistunut työnantajan järjestämiin yhteisiin tilaisuuksiin (virkistyspäivät ym.)?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> Ei ole järjestetty	Lisätietoa
4. Työllisyysnäkömät ja työn hakeminen			
1	Vastaako nykyinen työtehtäväsi koulutustasi? <i>Jos olet työelämän ulkopuolella, vastasiko viimeisin työtehtäväsi koulutustasi?</i>	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin <input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Jossain määrin <input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
2	Jos alasi tai työtehtäväsi mahdollistaa urakehityksen, minkälaiset ovat omat mahdollisuutesi edetä uralla?	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvät <input type="checkbox"/> Melko hyvät <input type="checkbox"/> Melko huonot <input type="checkbox"/> Erittäin huonot <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> Alalla/työtehtävässä mahdotonta edetä uralla	Lisätietoa
3	Oletko työurasi aikana kouluttautunut uuteen ammattiin tai työtehtäviin?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa

4	Miten helppoa tai vaikeaa on tällä hetkellä saada töitä alaltasi? <i>(vastaa vaikka et juuri nyt hakisikaan töitä)</i>	<input type="checkbox"/> Erittäin helppoa <input type="checkbox"/> Melko helppoa <input type="checkbox"/> Melko vaikeaa <input type="checkbox"/> Erittäin vaikeaa <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
5	Millaisiksi arvioit omat työsaantimahdollisuutesi? <i>(vastaa vaikka et juuri nyt hakisikaan töitä)</i>	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvät <input type="checkbox"/> Melko hyvät <input type="checkbox"/> Melko huonot <input type="checkbox"/> Erittäin huonot <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
6	Jos haet parhaillaan töitä, millaisia tehtäviä haet?	<input type="checkbox"/> Koulutusta vastaavia <input type="checkbox"/> Muita tehtäviä <input type="checkbox"/> Koulutusta vastaavia ja muita tehtäviä <input type="checkbox"/> En hae töitä	Lisätietoa
7	Kuinka hyvin työvoimaviranomaiset pystyvät toiminnoissaan huomioimaan sinun tarpeesi?	<input type="checkbox"/> Erittäin hyvin <input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Jossain määrin <input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
8	Oletko osallistunut työvoimahalinnon järjestämään työnhakuvalmennukseen tai vastaavaan koulutukseen?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En	Lisätietoa
9	Jos olet osallistunut työvoimahalinnon järjestämään koulutukseen, minkä verran arvioit hyötyneesi koulutuksesta?	<input type="checkbox"/> Erittäin paljon <input type="checkbox"/> Paljon <input type="checkbox"/> Jossain määrin <input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> En ole osallistunut	Lisätietoa
10	Oletko joskus keskustellut työhaastattelutilanteessa huonokuuloisuudestasi?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
11	Jos huonokuuloisuus on tullut haastattelutilanteessa esiin, kuinka paljon arvioit sen vaikuttaneen työpaikan saantiin?	<input type="checkbox"/> Erittäin paljon <input type="checkbox"/> Paljon <input type="checkbox"/> Jonkin verran <input type="checkbox"/> Ei lainkaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa <input type="checkbox"/> Huonokuuloisuus ei ole tullut esiin	Lisätietoa
12	Miten usein työhaastattelutilanteet ovat olleet toimivia kuunteluympäristön osalta? (esim. akustiikka, taustamelu)	<input type="checkbox"/> Usein tai aina <input type="checkbox"/> Toisinaan <input type="checkbox"/> Harvoin tai ei koskaan <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
13	Oletko osallistunut jossain rekrytointitilanteessa työhönottotestiin, esim. soveltuvuuskokeeseen?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
Lisätietoa, kommentteja ym.			