

huonokuuloisena
TYÖELÄMÄSSÄ

- Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen -

Juha Hietala
&
Anniina Lavikainen

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 tehtiin osana Kuuloliiton nelivuotista, Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamaa Ehyt-projektia. Projektin keskeisenä tavoitteena oli 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 ratkaisuksista. 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, koska aineiston analyysivaihe nosti pintaan paljon uusia kysymyksiä ja ilmiöitä. Tutkijat kuitenkin korostavat, 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 osallistuivat tutkimuksen sisällön suunnitteluun ja kysymysten asetteluun sekä arvioivat ja kommentoivat tuloksia koko pitkän tutkimusprosessin ajan. Ohjausryhmään kuuluivat sidosryhmien edustajina tiimipäällikkö Nina Nevala Työterveyslaitoksesta, lakimies Erkki Kempainen Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta, projektipäällikkö Harri Leivo Inva-

Kustantaja

Kuuloliitto ry
Ilkantie 4
00400 Helsinki
Puhelin: 09-58031
Palautteet sähköpostiosoitteeseen:
viestinta@kuuloliitto.fi

Toimitus ja kieliasun tarkistus: Taina Ruottinen, Sanataika ky

Ulkoasu: Monika Holmström, MediaMode

Paino: Premedia Helsinki Oy, 2010

ISBN 978-952-9725-36-6 (nid.)

ISBN 978-952-9725-37-3 (PDF)

lidiliitosta, toiminnanjohtaja Sonja Londen Svenska hörsselförbundet rf:sta ja projektikoordinaattori Panu Artemjeff sisäasiainministeriöstä. Lämmin kiitos myös kaikille, jotka vastasivat tutkimuksen kyselyyn ja osallistuivat haastatteluihin ja antoivat näin arvokkaan panoksensa tutkimuksellemme.

Helsingissä maaliskuussa 2010

Eeva Härkänen
Järjestöjohtaja

TIIVISTELMÄ

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 tunteeseen. Huonokuuloisten työllisyysnäkökulmat ovat varsin synkät, eikä valtaosa vastaajista usko saavansa työtä työnhakutilanteeseen joutuessaan. Työhaastattelutilanteita vaikeuttaa usein kuunteluympäristön puutteellisuus. Kyselytutkimukseen vastasi 129 työkäistä huonokuuloista.

2) Haastatteluiden (21) 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 tarvitsevänsä, mutta joillekin huonokuuloisille mukautusten saaminen on ollut vaikeaa joko tiedonpuutteen tai asenteiden vuoksi. Työterveyshuollolta 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 esimerkiksi vammauttavista käytännöistä. Osallistumismahdollisuuksiin vaikuttaa voimakkaasti se, otetaanko tiedonjaossa huomioon huonokuuloisen 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 esiintyvissä 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.

SISÄLLYS

Esipuhe	5
Tiivistelmä	7
Sisällys	9
Johdanto	11

Huonokuuloisten työympäristön esteettömyys ja työllisyysnäkökulmat

1. Huonokuuloiset työelämässä Suomessa ja Euroopassa	16
2. Työympäristön arvioinnin lähtökohtana ESTE-menetelmä	18
3. Kohderyhmänä aikuisten kurssitoimintaan osallistujat	19
4. Huonokuuloisten työympäristön ja työllistymisen ongelmat	20
4.1. Fyysinen työympäristö ja apuvälineet	20
4.2. Työn organisointi ja työyhteisö	23
4.3. Työllisyysnäkökulmat	26
5. Johtopäätökset	28

Huonokuuloisten kokemuksia suomalaisesta työelämästä ...

1. Tutkimusprosessi	31
1.1. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat	31
1.2. Tutkimuskysymykset, -menetelmät ja -aineisto sekä analyysi	34
2. Huonokuuloisten kokemukset työelämästä	37
2.1. Yleiset työelämään ja työelämäkokemuksiin vaikuttavat seikat	37
2.1.1. Huonokuuloisten heterogeisuus	38
2.1.2. Työelämän yleinen muutos	40
2.2. Esteet ja työssä jaksaminen	41
2.2.1. Työympäristö	42
2.2.2. Työ, työyhteisö ja työilmapiiri	48
2.2.3. Kommunikaatio	54
2.2.4. Tiedonkulku ja sen ongelmat	58
2.2.5. Työllistyminen	61
2.3. Keskeisinä teemoina pärjääminen, normaaliuspuhe ja näkymättömyys	63
2.3.1. Pärjääminen	63
2.3.2. Normaaliuspuhe	67
2.3.3. Kuulovamma on näkymätön	70

2.4. Huonokuuloiset omassa ryhmässään ja yhteiskunnassa.....	75
2.4.1. Huonokuuloisten käsitykset itsestään ja ryhmästään.....	75
2.4.2. Syrjiikö yhteiskunta huonokuuloisia?	82
2.4.3. Huonokuuloisuuden psykoemotionaaliset ulottuvuudet	87
3. Johtopäätökset.....	91
Kirjallisuus	96
Liite 1. Kyselylomake.	103
Liite 2. Haastattelurunko.....	110

JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee huonokuuloisten työelämässä kohtaamia esteitä. Tarkastelun keskiössä ovat työympäristöstä lähtöisin olevat ongelmat ja niiden syntyyn vaikuttavat tekijät. Tutkimus jakaantuu kahteen osaan: tilastolliseen tutkimukseen työympäristön piirteistä ja laadulliseen tutkimukseen huonokuuloisten työelämäkokemuksista.

Tutkimuksen taustalla on Kuuloliiton (entinen Kuulonhuoltoliitto) jäsenistössä noussut huoli siitä, ettei työikäisten huonokuuloisten eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla kiinnitetä riittävästi huomiota. Tämän johdosta vuonna 2007 käynnistettiin työikäisiin kohdistuva Ehyt-projekti¹ (2007–2010), jonka yhdeksi keskeiseksi osa-alueeksi valittiin ajantasaisen tiedon kerääminen työikäisten huonokuuloisten nykytilanteesta.

Tutkimus osana vammaistutkimuksen kenttää

Terveys sosiologian tutkijan Ilka Haarnin mukaan vammaisuutta on tutkittu Suomessa vain vähän: tutkimus on ollut pirstaleista ja projektiluontoista. Ongelmana on ollut mm. käyttäjänäkökulman puute. Nykyisten tutkimusten perusteella on kuitenkin selvästi nähtävissä, ettei vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus Suomessa täysin toteudu, vaikka positiivisia-kin kehityskulkuja voidaan erottaa. (Haarni 2006.)

Vammaisia koskevan tutkimustiedon puute ei ole pelkästään määrällistä vaan myös laadullista. Eri tieteenalojen tutkimukset on usein tehty yksilön näkökulmasta, eikä huomiota ole kiinnitetty niinkään sosiaaliseen ympäristöön tai yhteiskuntaan (Vehmas 2004). Vammaisuuden yksilöllisessä näkökulmassa (ns. lääketieteellinen näkökulma) erilaisten ongelmien nähdään syntyvän pitkälti yksilön elimellisen vamman aiheuttamasta toimintakyvyn puutteesta. Vammaisuuden sosiaalisessa näkökulmassa taas tarkastellaan erityisesti yhteiskuntaa ja yhteisöä, jonka jäsen vammaisen on. Vammaisen henkilön osallistumismahdollisuuksia saattavat rajoittaa ympäristössä olevat esteet ja yhteiskunnan kyvyttömyys ottaa vammaisen tarpeita riittävästi huomioon. Sosiaalisessa näkökulmassa ei lähtökohtaisesti kiistetä tukitoimien, kuten apuvälineiden ja palveluiden, tarpeellisuutta vammaisille henkilöille (Oliver 1996). Näkökulmaa on kui-

¹ Projektin nimi on lyhenne lauseen ”Edistetään huonokuuloisten yhdenvertaisuutta työelämässä” alkukirjaimista.

tenkin kritisoitu siitä, että se jättää huomiotta yksilöllisen vamman vaikutuksen ja elämismaailman kompleksisuuden (Shakespeare 2004).

Sosiaalisen näkökulman puutetta on pidetty haittana myös erityisesti työelämään liittyvissä tutkimuksissa. Barnesin ja Mercerin (2005) mukaan työhön ja vammaisuuteen liittyvät analyysit ovat usein jättäneet huomiotta erilaiset sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät esteet, jotka tosiasiaassa työntävät vammaisia pois työmarkkinoilta. Heidän mukaansa lääketieteellinen lähestymistapa (jonka mukaan vammaisia voi pitää tuottamattomina työntekijöinä) on pitkään tarjonnut oikeutuksen vammaisten suoranaiseen ulossulkemiseen työmarkkinoilta.

Tämän tutkimuksen lähtökohdat ovat olleet osaltaan vammaisuuden sosiaalisessa näkökulmassa. Tutkimuksella on haluttu kiinnittää huomiota etenkin työympäristön puutteellisuuksiin ja niistä johtuviin ilmiöihin, sillä tällaista tutkimusta Suomessa ei ainakaan huonokuuloisista ole tehty. Ongelmien ei kuitenkaan oleteta olevan puhtaasti ympäristölähtöisiä, vaan myös fyysiseen vammaan liittyvät ilmiöt aiheuttavat oman problematiikkansa.

Sosiaaliseen näkökulmaan liittyy olennaisesti emansipatorinen (osallistava) tutkimusote, jossa tutkija hylkää lääketieteellisen mallin oletukset ja asettuu selkeästi vammaisten puolelle pyrkien heidän asemansa parantamiseen. Emansipatorinen tutkimus on nostanut esille kysymyksen tutkimukseen liittyvistä valtasuhteista vammaisten ja (usein) vammattomien tutkijoiden välillä: missä määrin vammaisen ääni kuuluu tutkimuksessa? (Barnes & Mercer 1997.) Vammaistutkija Simo Vehmas (2005) on kritisoinut emansipatorista tutkimusta, sillä tutkimusorientaatio vähentää tutkimuksen objektiivisuutta ja tekee tutkijasta helposti vain poliittisten päämäärien välikappaleen. Tässä tutkimuksessa jossain määrin emansipatorinen näkökulma on kuitenkin nähty välttämättömäksi, sillä tutkimuksella on haluttu antaa huonokuuloisille edellytyksiä oman tilanteensa reflektointiin ja lisäksi tutkimuksen on nähty toimivan apuna vaikuttamistyössä. Tutkimus ei kuitenkaan ole emansipatorinen sosiaalisen mallin edellyttämällä tavalla, sillä tällöin orientaatio olisi pitänyt ottaa voimakkaammin huomioon tutkimuksen toteutuksessa alusta lähtien. Tutkijat ovat saaneet hyvin pitkälle itse määritellä käyttämänsä menetelmät, vaikkakin projektin tavoitteet ovat toki asettaneet tutkimukselle pääsuunta-
viivat.

Huonokuuloiset tutkimuskohteena

Kuulovammaisuutta on perinteisesti tarkasteltu lääketieteellisestä näkökulmasta kuulokyvyn rajoitteena, jonka aiheuttamaa haittaa pyritään vähentämään erilaisin kuntoutustoimenpitein. Noin 15 prosentilla suomalaisista arvioidaan olevan jonkinasteinen kuulovamma (Uimonen ym. 1999). Ruotsin kuulovammaisjärjestö (Hörselskadades Riksförbundet) on esittänyt vuoden 2007 raportissaan, että 11 prosenttia työikäisestä väestöstä (16–64-vuotiaat) on kuulovammaisia. Jos tätä lukua sovelletaan Suomeen, on kyseessä noin 380 000 henkilön suuruinen joukko².

Kuulovammainen-käsite pitää sisällään kaikki eri kuulovammaisryhmät lievästi huonokuuloisista kuuroihin. Huonokuuloisen-käsitteellä, jota tässä tutkimuksessa käytetään laajasti, viittaamme lähinnä henkilöihin, joiden kuulo on selvästi heikentynyt ja jotka saattavat käyttää esim. kuulokojetta tai muuta apuvälinettä.

Kuulokojeiden käyttäjiä arvioidaan Suomessa olevan noin 1 prosentti väestöstä, eli vain pieni osa huonokuuloisista käyttää kuulokojetta (DA-CEHTA ym. 2001). On kuitenkin arvioitu, että paljon nykyistä käyttäjämäärää suurempi joukko hyötyisi kuulokojeista. Kuulokojeiden puute on yksi merkittävä työikäisten kohtaama ongelma, mutta koska puute liittyy sekä kuntoutusjärjestelmän toimintaan että yksilön vaikeuteen havaita tai tunnustaa huonokuuloisuutensa, ei ilmiötä tässä tutkimuksessa käsitellä kovin paljoa.

Yksilöllinen näkökulma on leimannut huonokuuloisista tehtyä tutkimusta. Kuulo on usein yhtenä osana toimintakykymittareissa, ja kuulovammaisia on käsitelty yhtenä ryhmänä esimerkiksi toimintakykytutkimuksissa (esim. Holm & Hopponen 2007). Samanlainen näkökulma on ollut myös esimerkiksi työvoimapalveluissa työskenteleville suunnatussa oppaassa, jossa esitellään, miten kuulovamma rajoittaa eri ammateissa toimimista (Terveys, sairaus ja työkyky).

Paljon vähemmän on kiinnitetty huomiota siihen, mitä huonokuuloisuus merkitsee arkielämän sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Todennäköisesti ensimmäinen aiheeseen liittyvistä tutkimuksista Suomessa oli Esa Kalelan (2007) tutkimus ”Keitä huonokuuloiset oikein ovat?”, jossa Kalela rakensi teoreettista pohjaa huonokuuloisten identiteettien tarkastelulle. Kalela nosti esiin, että huonokuuloiset nähdään usein stereotyyppi-

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

sesti homogeenisena ryhmänä ja jaottelu eri ryhmiin tehdään korkeintaan kuulokyvyn perusteella. Kalelan mukaan eroja huonokuuloisten välille syntyy kuitenkin heidän identifioitumiskohteidensa sekä ryhmien erilaisen sosiaalisten ja kulttuuristen piirteiden perusteella³. (Kalela 2007.)

Huonokuuloisiin ja erityisesti työelämään liittyvää tutkimusta on tehty Suomessa vähän, jos lainkaan. Muutamat aiheesta tehdyt tutkimukset ovat käsitelleet pienempien alaryhmien, esimerkiksi nuorten, osallistumista työelämään (esim. Järvelin 1997).

Työelämän yleinen kehitys

Suomalaiseen työelämään yleensä liittyvät ilmiöt heijastuvat myös huonokuuloisten asemaan työmarkkinoilla. Väestön ikääntymisen on arvioitu aiheuttavan joillakin aloilla suoranaista työvoimapulaa. Toisaalta vuoden 2008 loppupuolella alkanut laskusuhdanne on taas saanut aikaan tilanteen, jossa yritykset ovat ajautuneet massairtisanomisiin ja työttömyys on kääntynyt voimakkaaseen kasvuun. Tilastokeskuksen mukaan työttömyysaste nousi vuoden 2010 tammikuuhun mennessä 2,6 prosenttia vuoden takaisesta tilanteesta. Suomessa vammaiset eivät ole päässeet osallistumaan työelämään muiden tavoin hyvässäkin työmarkkinatilanteessa. Esimerkiksi Linnakangas ja muut (2006) ovat osoittaneet tutkimuksessaan, että vammaisten työllisyystilanne on pitkällä ajanjaksolla ollut selvästi valtaväestöä heikompi.

Muutoksia on kohdistunut Suomessa paitsi yleensä työmarkkinoiden toimintalogiikkaan niin myös työelämän laatuun. Työelämän myönteisiä kehityssuuntia ovat monipuolistuminen sekä kehitys- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen. Mahdollisuudet vaikuttaa esimerkiksi työjärjestykseen ja -tahtiin eivät kuitenkaan ole olennaisesti kasvaneet. Kaikkein kielteisimmäksi ilmiöksi työelämässä koetaan kiire, jonka haittaavuus on lisääntynyt pitkällä aikavälillä. (Lehto 2007.) On kuitenkin vaikea arvioida, missä määrin nämä kehityskulut koskevat vammaisia, koska työelämän laatuun liittyviä tutkimuksia ei vammaisista ensinnäkään juuri ole tehty ja toiseksi vammaisilla on jo lähtökohtaisesti merkittäviä vaikeuksia päästä mukaan työelämään.

HUONOKUULOISTEN TYÖYMPÄRISTÖN ESTEETTÖMYYS JA TYÖLLISYYSNÄKYMÄT

Juha Hietala

Tässä kyselytutkimuksessa selvitetään työympäristön merkitystä huonokuuloisten työelämässä. Keskeinen kysymys on: Mitkä ovat ongelmallisia ja mitkä kunnossa olevia asioita huonokuuloisten työympäristössä? Työympäristön toimivuuden ohella haluttiin selvittää myös työllistymisen ongelmakohtia.

Huonokuuloisten kohtaamia ongelmia työelämässä ei juurikaan tunnetta yhteiskunnan tasolla, mitä selittää pitkälti tutkimustiedon puute. Vammaisia ja työympäristön toimivuutta ei ole Suomessa tutkittu käytännössä lainkaan. Kuuloliiton työntekijöillä ja jäsenillä on ollut kuitenkin pitkään tiedossaan erilaisia työikäisten arjessa kohtaamia ongelmia. Tutkimuksen kysymyksenasettelu pohjautuu osittain näihin ennako-oletuksiin, mutta kyselyn pohjana on vahvasti hyödynnetty myös Työterveyslaitoksen kehittämää ympäristön esteettömyyden arviointimenetelmää, ESTE-menetelmää.

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

1. Huonokuuloiset työelämässä Suomessa ja Euroopassa

Huonokuuloiset näyttäisivät Suomessa olevan valtaväestöä yleisemmin työttöminä, vaikkakaan yksiselitteistä lukua on vaikea esittää. Stakesin ja Kelan yhteistyönä tekemän tutkimuksen mukaan kuulovammaisten työttömyysaste oli vuosina 1995–2002 varsin korkea, noin 30–40 prosenttia

³ Kalela jakaa huonokuuloiset kolmeen eri ryhmään: valtaväestöön identifioituvat, viittomakielisiin identifioituvat ja kulttuurisesti huonokuuloiset.

(Linnakangas ym. 2006). Nuoria huonokuuloisia aikuisia käsittelevässä tutkimuksessa kuulovammaisten työttömyys oli noin kaksinkertainen valtaväestöön verrattuna (Järvelin ym. 1997).

Laajoilla väestötöksillä tehty tutkimukset Euroopasta vahvistavat kuvaa huonokuuloisten työttömyyden yleisyydestä, mutta luvut vaihtelevat kuitenkin maittain selvästi. Isossa-Britanniassa huonokuuloisista ja kuuroista työttömiä oli yksi viidestä, kun vastaava luku koko väestössä oli yksi kahdestakymmenestä (RNID 2006). Sen sijaan Tanskassa ero ei ollut näin suuri: huonokuuloisten työttömyysaste oli noin puolitoistakertainen valtaväestöön verrattuna (Clausen 2003).

Eurooppalaisissa tutkimuksissa huonokuuloisilla on havaittu myös olevan selviä työssä jaksamisen ongelmia. Kuulovammalla ja varhaisella eläkkeelle siirtymisellä on selvä yhteys, vaikkei henkilö itse edes tunnistaikaan huonon kuulon vaikutusta arkeen (Christensen 2006). Huonokuuloiset ovat usein stressiin liittyvällä sairauslomalla, ja stressin syntymiseen vaikuttavat osaltaan vähäiset vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ja vaikeudet erottaa ja paikallistaa erilaisia ääniä (Kramer ym. 2006).

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 vähyyden (Seuri ym. 1996). Akustiikan toimimattomuus ja etenkin melun häiritsevyys ovat viime vuosina nousseet esiin, kun avotoimistot ovat yleistyneet. Kuulonhuoltoliitosta tehtiin jo 1990-luvun alussa tutkimus, jonka perusteella ympäristömelu aiheuttaa huonokuuloisille ongelmia työympäristössä (Kuusinen 1993).

Vammaisia ja huonokuuloisia työntekijöitä voidaan tukea mukauttamalla työolosuhteita heille sopiviksi. Työnantajille työolosuhteiden mukautus on Suomessa yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus. Isossa-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 käsitte-

vissä konferensseissa.

Huonokuuloisia koskevan vähäisen tutkimustiedon avulla ei voida tehdä vahvoja ennako-oletuksia keskeisistä työelämän ongelmakohdista kyselytutkimuksen analyysia varten. Selkeimmin esiin näyttävät nousevan ongelmat kiinnittyä työmarkkinoille ja lähinnä fyysiseen esteettömyyteen, esimerkiksi akustiseen ympäristöön liittyvät ongelmat.

2. 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 testausten 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 kolmiportaisella 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

Tutkimuksen alkuvaiheissa ESTE-menetelmää ajateltiin käyttäjä sellaisenaan. Menetelmän testaus osoitti kuitenkin, että kysymysten yhteydessä annetut vinkit arvioinnin kohteista johtivat vastaajat arvioimaan ympäristöä yleensä (liikuntavammaisten näkökulmasta) eikä omalta kannaltaan. Menetelmä toimi kuitenkin tärkeänä taustakehikkona uuden kyselylo-

makkeen laatimisessa, ja monet kysymykset perustuvat niin sisällön kuin vastausasteikonkin osalta ESTE-menetelmään. Kuuloliiton kyselyssä keskityttiin ESTE-kyselyä enemmän työpaikan sisätilojen toimivuuteen, ja lisäksi kyselyssä painottuivat työilmapiiriin ja -järjestelyihin liittyvät seikat. Kyselylomakkeeseen liitettiin myös työn hakemista ja työnäkymiä käsittelevä osuus.

Mahdollisimman suuri osa tutkimuksen kysymyksistä muotoiltiin esteettömyyden lähtökohdista, koska haluttiin tietoisesti kiinnittää huomiota myös ympäristön ongelmiin eikä pelkästään yksilön työkykyyn. 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, esimerkiksi kysyttäessä, kuinka vastaaja tuntee selviäväänsä työtehtävistään.

3. Kohderyhmänä aikuisten kurssitoimintaan osallistujat

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

Kyselyn kohteeksi otettiin Kuulonhuoltoliiton työikäisten kursseille osallistujat, sillä tällä hetkellä huonokuuloisista, varsinkaan työikäisistä, ei ole yhtenäistä rekisteriä, jota olisi voinut 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 näytteen kaikkiaan 215. Kysely lähetettiin joulukuussa 2007, ja vastauksia saatiin kaikkiaan 129. Kyselytutkimuksen vastausprosentti on 60.

Vastaajista 77 prosenttia on naisia, ja pääosa on keski-ikäisiä (ka=52). Vastaajajoukon ikä- ja sukupuolirakenne on melko tyypillinen 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 työskenteli erilaisissa palvelu- ja hoitoalan tehtävissä.

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

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

4. Huonokuuloisten työympäristön ja työllistymisen ongelmat

Tutkimuksen tulosten esittely on jaettu kolmeen eri alalukuun. Fyysistä ympäristöä ja apuvälineitä koskevassa luvussa analysoidaan työtilojen toimivuutta ja tuodaan esille apuvälineiden rooli ympäristön esteiden poistamisessa. Työn organisointi ja työyhteisö -alaluvussa tarkastellaan työjärjestelyjen riittävyttä sekä vastaajien kokemuksia yhdenvertaisesta kohtelusta. Viimeisessä luvussa käsitellään huonokuuloisten näkemyksiä omista urakehitys- ja työllistymismahdollisuuksistaan.

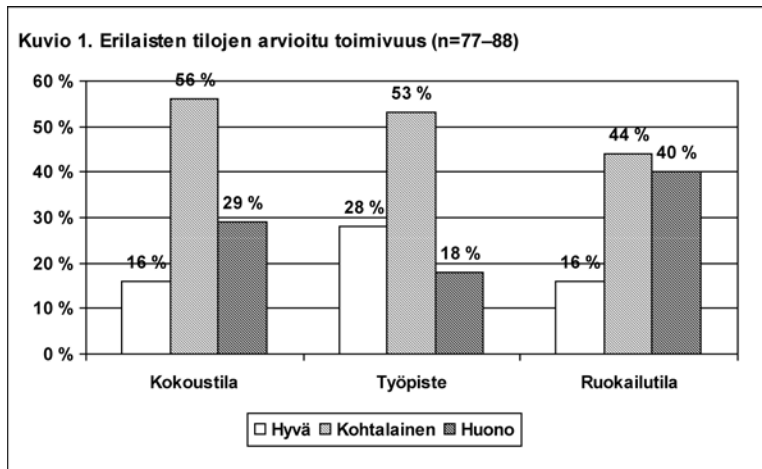
4.1. Fyysinen työympäristö ja apuvälineet

Fyysisen ympäristön toimivuuteen liittyy olennaisesti esteettömyys-käsite. Esteettömässä ympäristössä on otettu huomioon kaikkien erilaisten käyttäjäryhmien tarpeet. Toimiva kuuntelu-ympäristö on olennainen osa esteettömyyttä, ja se rakentuu hyvästä akustisesta ympäristöstä ja käytössä olevista kuuntelujärjestelmistä (esim. äänentoisto- ja induktiosilmukkejärjestelmä). Henkilökohtaiset apuvälineet voivat osittain korvata ympäristön puutteita.

Toimiva työhuone on onnistuneen työnteon lähtökohta. Vastaajista viidenneksen (22 %) työhuoneissa oli tehty heidän kannaltaan tarvittavat

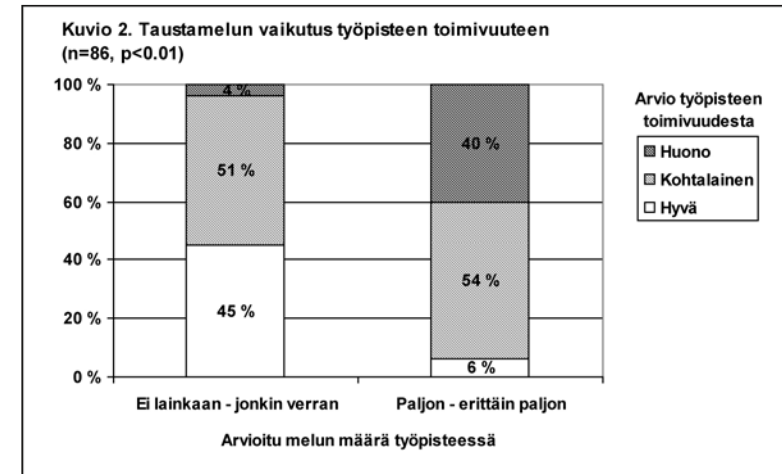
muutostyöt. Täysin selvää ei ole, tarkoittivatko vastaajat kaikissa yhteyksissä kuuloon liittyviä asioita. Tämä tulos on hyvin samansuuntainen Liikuntavammainen työelämässä -tutkimuksen kanssa, jossa myös 22 prosentilla vastaajista oli tehty tarvittavat muutostyöt. Tosin liikuntavammaisista suurempi osa olisi toivonut muutoksia tehtävän, jos niitä ei ollut ennestään tehty. (Seuri ym. 1996.)

Tutkimuksessa työpaikan tilat jaettiin työpisteeseen, kokous- ja koulutushuoneeseen ja ruokailutilaan. Kuten kuvioista 1 nähdään, tilat arvioitiin varsin ongelmallisiksi, sillä valtaosa vastaajista (72–84%) arvioi tilojen toimivuuden vain kohtalaiseksi tai huonoksi. Työpisteen koettiin toimivan tiloista parhaiten. Ongelmallisimmaksi taas osoittautui selvästi ruokailutila, jota jopa kaksi viidestä vastaajasta piti toimimattomana. Avovastauksissa mainittiin muun muassa, että ruokailutiloissa käytävään keskusteluun on usein hyvin vaikea osallistua.



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 huonokuuloisesta arvioi työpaikallaan olevan haittaavaa taustamelua. Tulos taustamelun vaikutuksesta ei sinänsä yllätä, mutta on huomattava, että

taustamelu haittaa yleensä enemmän huonokuuloisia kuin kuulevia. Taustahälytason tulisi huonokuuloisille olla yleensä 10–15 dB hiljaisempi kuin kuuleville puheen erotuskyvyn säilymiseksi (Jauhiainen 2007). Huonokuuloisilla on kuulovammattomia työtovereitaan suurempia vaikeuksia myös erottaa ja tunnistaa ääniä meluisassa työympäristössä (Kramer ym. 2006).

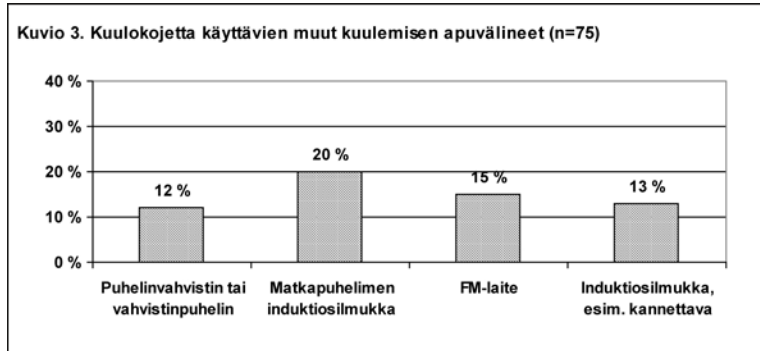


Arvioon työpisteen toimivuudesta vaikuttaa huomattavasti myös se, millaisessa tilassa henkilö työskentelee. Jos oma työpiste sijaitsee avokonttorissa, tila ei yleensä tunnu toimivalta. Avotoimistoja koskevissa tutkimuksissa etenkin puhemelun on havaittu vähentävän työn tehokkuutta (ks. Larm ym. 2004).

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

Huonokuuloiset eivät näy saavan tukea työympäristön puutteisiin kovin paljoa muista henkilökohtaisista apuvälineistä. Sellaisia ovat esimer-

kiksi puhelinvahvistin, matkapuhelimen induktiosilmukka⁴ ja FM-laite⁵. Muita kuulemisen apuvälineitä oli käytössä varsin harvoilla, riippuen apuvälineestä yleensä reilulla kymmenyksellä niistä vastaajista, joilla oli myös kuulokoje käytössä (kuvio 3).



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

4.2. Työn organisointi ja työyhteisö

Kyselyssä haluttiin selvittää, miten huonokuuloiset vastaajat selviävät omista työtehtävistään ja miten työympäristö vaikuttaa siihen. Lähes kaikki töissä olevista vastaajista selviää työtehtävistään vähintään kohtuullisesti. Puolet vastaajista taas arvioi selviävänsä omista työtehtävistään hyvin. Oman työpaikan ulkopuolella tapahtuvat tehtävät koettiin jossain määrin vaikeammiksi kuin omalla työpaikalla: 20 prosenttia vastaajista kertoi sel-

viävänsä 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 esimerkiksi ammattiluokituksen perusteella vastaajien välillä ei ollut eroa.

Valtaosa työnantajista (95 %) ja myös työtovereista (92 %) näyttää kyselyn perusteella tietävän työntekijän huonokuuloisuudesta. Tietämys ei kuitenkaan tarkoita sitä, 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 keskimääräistä 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 huonokuuloisuudestaan työpaikalla.

Työkyky on keskimääräistä vahvempi niillä henkilöillä, jotka tietävät saavansa apua työtovereiltaan (Pensola & Järvikoski 2006). Valtaosa (76 %) kyselyyn vastanneista kertoi saavansa apua sitä tarvitessaan. Sen sijaan kattavaa tietoa työyhteisöön liittyvistä asioista ei saatu 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 prosenttia suomalaisista oli kohtalaisen tyytymättäisiin siihen, kuinka he saivat tietoa työpaikkaa koskevista asioista. Samassa tutkimuksessa todettiin tiedonsaannilla olevan selvä vaikutus työntekijän mielekkyyteen.

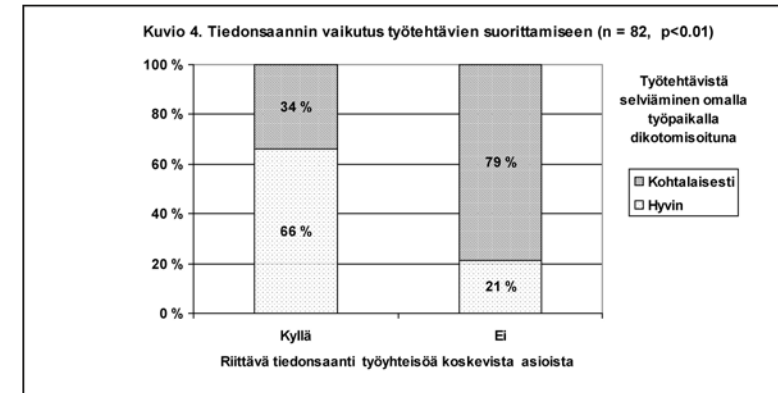
⁴ Induktiosilmukka siirtää magneettikentän välityksellä äänen suoraan kuulolaitteen vastaanottokelaan.
⁵ FM-laite on langaton kuuntelulaitte, joka toimii radiotaajuudella. Laitteessa on erillinen mikrofoni puhujalle ja vastaanotinsikkinä kuuntelijalle.

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 prosenttia tunsivat voivansa vaikuttaa paljon itseään koskeviin asioihin työpaikalla (Seuri ym. 1996). Työ- ja elinkeinoministeriön 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.

Erilaiset työyhteisön toimivuutta kuvaavat muuttujat ovat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.01$) yhteydessä omista työtehtävistä (omalla työpaikalla) selviämiseen. Sekä tiedonsaanti työyhteisöön liittyvistä asioista että avunsaanti tarvittaessa auttavat selviämään omista työtehtävistä. Lisäksi myös se, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työmääräänsä ja -tahtiinsa ja tuntee olevansa työpaikallaan tasa-arvoinen, on selvästi yhteydessä omien töiden suorittamisen onnistumiseen. Myös tasa-arvoisuuden kokemukselle löytyy selittäviä tekijöitä työpaikan käytännöistä. Tiedonsaanti työyhteisön asioista ja avunsaanti tarvittaessa näyttävät selvästi lisäävän huonokuuloisten kokemaa tasa-arvoisuudentunnettakin.

Seuraavalla sivulla 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 kohtalaisesti omista työtehtävistään. Sen sijaan tiedonsaaminen parantaa selkeästi työtehtävien suorittamista: kaksi kolmesta (66 %) arvioi selviytyvänsä omista tehtävistään hyvin.

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 ky-



selyn vastaajista oli osallistunut koulutus- ja virkistystapahtumiin, mutta tässä tutkimuksessa niihin ei liittynyt erityisiä ongelmia.

4.3. Työllisyysnäkömät

Koulutus ja työllisyysnäkömät -osion analyysiin otettiin mukaan kaikki kyselyyn vastanneet (n = 129). Valtaosa (75 %) vastaajista arvioi työtehtäviensä vastaavan hyvin nykyistä koulutusta. Lähes puolet vastaajista oli kuitenkin kouluttautunut uudelleen työuransa aikana. Urakehitysnäkömät ovat poikkeuksetta synkät: henkilöistä, joiden tehtävissä oli ylipäänsä mahdollista edetä uralla, vain noin neljäsosa arvioi mahdollisuutensa melko tai erittäin hyviksi. Esimerkiksi ikä ei taustaselittäjänä millään tavalla vaikuttanut arvioon omista urakehitysnäkömistä, joten myös nuoret työntekijät pitävät urakehitysmahdollisuuksiaan heikkoina.

Työolobarometrin mukaan lähes 80 prosenttia suomalaisista vastaajista uskoi tarvitseensa 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 melko tai erittäin heikoiksi. Avovastauksissa kuvattiin syiksi paitsi konkreettiset kuulemisen ongelmat niin myös huonokuuloisuuteen liittyvät stereotyyppit sekä korkea ikä. Huonokuuloiset arvioivat omat työnsaantimahdollisuutensa jossain määrin heikommiksi kuin yleensä yhteiskunnassa, mutta yleinenkin kuva yh-

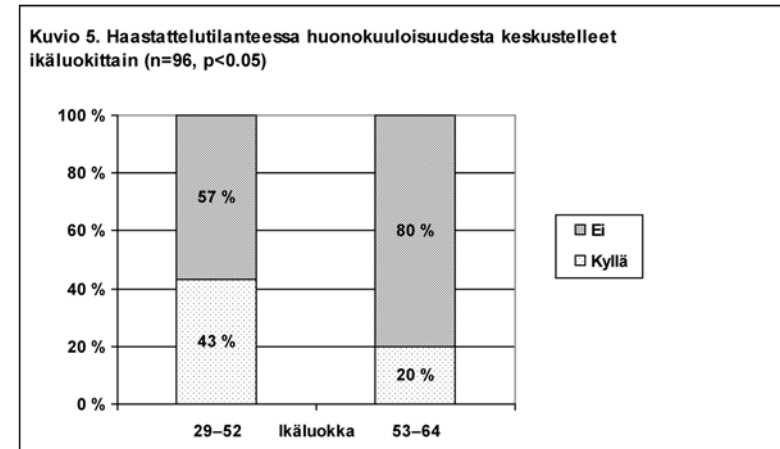
teiskunnan työllisyystilanteesta oli varsin negatiivinen.

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

Tutkimuksessa, jossa työelämän asiantuntijat arvioivat monimuotoisuuden haasteita, yli 80 prosenttia vastaajista piti keskeisenä monimuotoisuuden lisääntymisen haasteena rekrytointitilannetta (Moisio & Martikainen 2006). Tässä tutkimuksessa varsinaisessa haastattelutilanteessa huonokuuloisuudesta oli keskustellut noin kolmannes vastaajista. Huonokuuloisuuteen liittyviä asioita ei siis läheskään aina käsitellä vielä työhaastatteluvaiheessa. Keskustelun vähyyttä 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, jos olisivat kertoneet huonokuuloisuudestaan. Kalelan (2008) mukaan huonokuuloisuutta ei aina haluta tuoda esiin esimerkiksi työhaastattelussa, koska pelätään ihmisten stereotyyppisiä käsityksiä ja ennakkoluuloja. Keskustelun yleisyydessä on selvä iänmukainen ero: nuorempi ikäluokka on huomattavasti useammin keskustellut aiheesta, mikä nähdään seuraavalla sivulla olevasta kuviosta 5.

Pelko huonon kuulon esiintuomisesta ei välttämättä ole täysin turha, sillä lähes viidennes (18 %) niistä vastaajista, joiden haastattelutilanteessa huono kuulo oli tullut tavalla tai toisella esiin, arvioi huonokuuloisuuden vaikuttaneen töiden saantiin melko tai erittäin paljon. Avovastauksista ei kuitenkaan voinut päätellä, millä tavoin huonokuuloisuus käytännössä vaikuttaa työn saamiseen.

Ympäristön puutteet nousevat esille työympäristön ohella myös haastattelutilanteissa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan haastattelutilan kuuntelu-ympäristön toimivuutta. Kysymys tuntui ilmeisesti vaikealta, sillä puolet



vastaajista ei osannut arvioida kuuntelu-ympäristöä lainkaan. Arvion esittäneistä (n = 47) kuitenkin vain 40 prosenttia arvioi, että haastattelutilanteet ovat olleet kuuntelu-ympäristön osalta pääsääntöisesti esteettömiä. Miehet arvioivat huomattavasti vielä naisia useammin esteettömyyden heikoksi. Esteellinen haastattelutilanne ei anna huonokuuloiselle mahdollisuutta tulla arvioiduksi yhdenvertaisesti muiden työnhakijoiden kanssa, sillä huonossa kuuntelu-ympäristössä erilaisten väärinymmärrysten todennäköisyys kasvaa.

5. Johtopäätökset

Huonokuuloisista työikäisistä on tehty hyvin vähän tutkimuksia varsinkin Suomessa. Tämän tutkimuksen perusteella moneen työympäristön osaluueeseen ja työn organisointiin liittyy ongelmakohtia, jotka antavat myös viitteitä huonokuuloisten eriarvoisesta asemasta työelämässä. Työympäristöön liittyvien ongelmien ohella huonokuuloiset arvioivat työnsaanti- ja urakehitysmahdollisuutensa varsin huonoiksi. Kyselytutkimuksen tulokset saattavat kaiken kaikkiaan antaa jopa hiukan todellista myönteisemmän kuvan, sillä tutkimuksen vastaajat ovat kurssitaustansa vuoksi luultavasti keskivertoa enemmän jo käsitelleet huonokuuloisuuteen liittyviä asioita.

Huono akustiikka vaikeuttaa yleensä kuulemista missä tahansa tilas-

sa, mutta tässä tutkimuksessa toimimattomimpana pidettiin ruokailutilaa, joka on usein myös tärkeä sosiaalisen vuorovaikutuksen areena. Konkreettisia puutteita akustiikan toimimattomuuden ohella ovat erilaisten apuvälineiden vähäisyys ja työoloihin tehtyjen mukautusten harvinaisuus. Käytännössä nämä epäkohdat yhdessä vähentävät huonokuuloisten mahdollisuuksia sujuvaan kommunikaatioon työpaikoilla.

Kaikki työpaikan käytäntöihin liittyvät ongelmat eivät koske yksistään huonokuuloisia henkilöitä. Tämän tutkimuksen ja suomalaisten työolojen tutkimusten tulokset tiedonsaannin puutteellisuudesta ovat hyvin yhteneviä. Tiedonsaannin varmistaminen on tärkeää, sillä tämän tutkimuksen perusteella riittävä tiedonsaanti on yhteydessä omista työtehtävistä selviämiseen. Tiedonsaannin ongelmana on usein paitsi epäsystemaattisuus, niin myös (etenkin huonokuuloisten näkökulmasta) liian vähäinen tekstimuotoisten viestintämenetelmien käyttö.

Huonokuuloiset eroavat valtaväestöstä selvästi siten, että he kokevat työn määrän suureksi ja mahdollisuutensa vaikuttaa siihen vähäiseksi. Hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla on tämän tutkimuksen mukaan yhteys omista työtehtävistä selviämiseen. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida kuitenkaan päätellä, mistä huonokuuloisten vähäiset vaikutusmahdollisuudet 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. Varsinkin yhteisöllisen kehittämistyön, johon kaikki työntekijät saavat osallistua, on havaittu lisäävän yksilön työhyvinvointia (Loppela 2004). Haasteena on siis koko työyhteisön kehittäminen.

Vaikka tässä tutkimuksessa nostettiin esille erilaisia työympäristön puutteita, on muistettava, että läheskään kaikki ympäristön epäkohdat eivät ole tietoisesti tuotettuja eivätkä esimerkiksi työnantajan tai muiden työntekijöiden tietoista, tahallista toimintaa. Kyse saattaa olla pitkälti tiedonpuutteesta. Kyselytutkimuksen perusteella näyttää siltä, että yleensä tiedetään, että henkilö on huonokuuloinen, mutta tämä tieto ei mitenkään

heijastu työpaikan järjestelyihin. Tiedon lisääminen huonokuuloisista voisikin edistää myös käytännön ratkaisujen toteutumista. Pelkästään työnantajille viety tieto ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tietämystä huonokuuloisista tulisi olla myös työpaikkojen kanssa läheisesti tekemisissä olevilla tahoilla kuten työterveyshuollolla.

HUONOKUULOISTEN KOKEMUKSIA SUOMALAISESTA TYÖELÄMÄSTÄ

Anniina Lavikainen

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaista on olla huonokuuloisen suomalaisessa työelämässä: miltä työympäristö, työyhteisö ja osallistumisen mahdollisuudet huonokuuloisen mielestä vaikuttavat. Tärkeänä osana tutkimusta on se, kuinka työn, työympäristön ja työyhteisön piirteet vaikuttavat työssä jaksamiseen. Tutkimuksen taustana on Kuuloliiton huonokuuloisilta saama kokemuksellinen tieto siitä, että huonokuuloisen työntekijä kohtaa edelleenkin esteitä työpaikan toimintoihin ja työelämään osallistumisessa.

Suomalaisessa yhteiskunnassa, kuten myös muualla, vammaisia on pitkään pidetty poikkeavina yksilöinä, jotka aiheuttavat huolta ja kustannuksia muille eli läheisilleen ja yleisemmin yhteiskunnalle. Yhteiskunta on kehittänyt erilaisia keinoja hoitaa, parantaa, hallita ja normalisoida poikkeavuutta ja vammaisuutta. Parin viime vuosikymmenen aikana varsinkin vammaisaktivistit ovat alkaneet vastustaa tällaista vammaisuuskäsitystä (esim. Barnes 1990). Keskusteluun on nostettu esimerkiksi se, kumpaa pitäisi kuntouttaa, yksilöä vai yhteiskuntaa. Onko ongelmana vammaisen yksilö, vai syntyvätkö ongelmat kuitenkin yhteiskunnassa sekä sen rakenteissa ja toiminnoissa? Vammauttavatko yhteiskunnan fyysiset, sosiaaliset ja kulttuuriset esteet osan sen kansalaisista? Pitäisikö siis kuntouttaa ja korjata vammaisia yksilöitä, vai voitaisiinko yhteiskuntaa suunnitella niin, että se ottaa huomioon kansalaisensa, mukaan lukien vammaiset ja heidän tarpeensa?

Tässä tutkimuksessa katse käännetään kuulovamman ”aiheuttamista” ongelmista niihin ongelmiin ja esteisiin, jotka huonokuuloisen työympäristössään kohtaa.

Ensimmäisessä luvussa esittelen tutkimusprosessin kulkua ja aineistoa. Toisessa luvussa kuvaan laajasti ryhmittäin haastatteluissa käsiteltyjä aiheita. Aloitan sen esittelemällä huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyttä sekä työelämän yleistä murrosta. Seuraavaksi kuvaan työelämässä olevia esteitä alkaen **työelämän fyysisistä esteistä päättyen sosiaalisiin ja**

kulttuurisiin esteisiin. Monissa haastatteluissa nousi myös esiin huonokuuloisten työelämäkokemuksia läpileikkaavia teemoja: puhe pärjäämisestä, normaaliudesta ja kuulovamman näkymättömyydestä eli siitä, ettei kuulovamma näy ulospäin. Seuraavassa alaluvussa käsitelen vielä huonokuuloisten identiteettikäsitteitä ja vertaisseuran merkitystä sekä pohdin yhteiskunnan huonokuuloisia syrjiviä käytäntöjä. Kolmannessa luvussa tehdään tutkimuksen tulosten pohjalta johtopäätöksiä sekä ehdotuksia jatkotoimiksi.

1. Tutkimusprosessi

1.1. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Muun muassa YK:n yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista (2006) on tunnustettu, että vammaisuus on kehittyvä käsite. Sopimuksessa vammaisuuden nähdään syntyvän yksilön elimellisen vamman ja yhteiskunnallisten esteiden välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassa olevien esteiden takia kaikki ihmiset eivät pääse osallistumaan yhdenvertaisesti yhteiskuntaan ja sen toimintoihin.

Vammaisuus-käsite on kehittynyt ja vammaisuuden eri ulottuvuuksia on alettu ymmärtää kuitenkin enemmän vasta parin viime vuosikymmenen aikana. Sitä ennen vammaisuutta lähestyttiin useimmiten pelkästään yksilöllisestä, lääketieteellisestä, näkökulmasta. Vammaisuuden yksilöllisessä näkökulmassa tai mallissa vammaisuuden ongelmat paikantuvat vammaiseen yksilöön, jolloin ongelmien nähdään johtuvan pääasiassa yksilön toiminnallisista rajoitteista. Vammaisuuden yksilöllisessä mallissa vammaisten henkilöiden ”kohtaloa” on pidetty tragediana. Vammaisuuden tai vammaisiin on liitetty vahvoja negatiivisia miellelyhtymiä. Tällaisen negatiivisen vammaisuuden ja vammaisten henkilöiden määrittelyn ovat kuitenkin tehneet muut kuin vammaiset ihmiset itse, esimerkiksi lääketiede. (ks. Vehmas 2005.)

Vammaiset henkilöt ovat pystyneet kyseenalaistamaan vammaisuuden yksilöllistä mallia ja sen ajatuksia, varsinkin parin viime vuosikymmenen aikana. Vammaisuuden sosiaalinen malli löytää vammaisuuteen liitettyjen ongelmien syyt yhteiskunnasta. Toisin sanoen vammaisuuden ongel-

ma on perimmäisesti sosiaalinen. (Barnes & Mercer 1996, 7.) Yhteiskunta ei osaa ottaa vammaisia henkilöitä osaksi yhteiskunnan sosiaalista organisaatiota. Vammaiset eivät kohtaa yhteiskunnan epäonnistumisen seurauksia pelkästään yksilöinä vaan myös ryhmänä institutionalisoituneen syrjinnän kautta. (Oliver 1990, 2.) Vammaisuuden sosiaalinen malli liittyi alkuvaiheessa vain liikuntavammaisiin, mutta on ajan kuluessa laajentunut sisältämään myös muut vammaisryhmät, kuten aistivammaiset (Barnes & Mercer 1996, 7).

Vammaisuutta ei voi tutkia ilman, että ymmärtää kulloinkin vallitsevan kulttuurin vaikutuksen sosiaalisten suhteiden syntyyn ja ylläpitoon. Sheila Riddell ja Nick Watson (2003) ovat todenneet, 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 – vastarinnaksi vallitsevalle kulttuurille ja käsitteille sosiaalisista suhteista. Riddell ja Watson tuovat esiin, että vaikka kulttuurien sisällä ja välillä on valtasuhteita, ovat alakulttuurit myös voineet haastaa ja heikentää vallitsevaa kulttuuria. On tärkeää pohtia, onko vammaisuuden kulttuureja yhteiskunnassa yksi vai useampia. Toisekseen on tärkeää miettiä, millaisessa suhteessa vammaisuuden vastakulttuurit ovat vallalla oleviin ja vallitseviin sosiaalisiin arvoihin ja uskomuksiin. (Riddell & Watson 2003, 1–7.)

Vammaisiin ja vammaisuuden käsitteeseen liittyy olennaisesti myös lääketiede sekä medikalisaation eli elämän lääketieteellistymisen vaikutus. Esimerkiksi Raimo Tuomainen on työryhmänsä kanssa (1998, 8) käsitellyt medikalisaatioksi sen, että yhä useampia elämän ominaisuuksia ja poikkeavuuksia selitetään lääketieteellisesti terveys–sairaus-akselilla. Ihmiset ovat syntyjään ainutkertaisia ja ominaisuuksiltaan erilaisia, toisin sanoen väestö on moninaista. Kansalaiset kuitenkin hakevat erilaisuuden ja poikkeavuuden selityksiä lääketieteestä. Tuomaisen ryhmän mukaan on vaikea enää hahmottaa lääketieteellisen ongelman ja normaaliin vaihteluun kuuluvan ilmiön välistä rajaa. Tämän kehityksen myötä normaaleina pidettyihin ilmiöihin aletaan suhtautua lääketieteellisesti ja niitä kohdellaan ongelmina, joihin tarjotaan hoitoa. Oliver (1990, 2) on esittänyt, että vammaisuutta ei saa medikalisoida, koska vammaisuus on sosi-

aalinen, ei lääketieteellinen tila.

Huonokuuloisuuskin määriteltiin pitkään yksilölliseksi ongelmaksi ja vammaksi, jota pitää hoitaa tai ainakin lievittää sen ”oireita” mahdollisimman paljon. Poikkeuksen perinteiseen lähestymistapaan on tuonut johdannossa esitetty Kalelan (ks. esim. 2007) huonokuuloisten ryhmän jaottelu huonokuuloisten sosiaalisten ja kulttuuristen piirteiden perusteella.

Kun vammaisuuskäsitykset ovat alkaneet muuttua, on alettu ymmärtää, että myös huonokuuloisuus on vammaisuuden sosiaalisen ilmiön yksi ulottuvuus. Osa huonokuuloisista identifioituu kuulovammaiseksi, osa taas ei. Jotkut huonokuuloiset voivat nähdä vammaisuuden ja vammaiseksi identifioitumisen kaukaiseksi omasta itsestään ja elämästään. Syyt tähän voivat ainakin osittain löytyä pitkään vallinneista negatiivisista vammaisuus-käsityksistä. Lääketieteellisesti ja hallinnollisesti luodut vammaisuus-määritelmät ovat melko yksipuolisia ja esittävät vammaisuuden yksilöllisen näkökulman mukaisesti. Vammaisaktivistit ovat kuitenkin pystyneet monipuolistamaan vammaisuuteen liitettyjä mielikuvia. Muun muassa erilaiset vammaistaitteen ja -kulttuurin ilmentymät voivat rikastuttaa vammaisuus-kuvaa (ks. Vasey 2004). On mahdollista, että nykyistä positiivisemmän ja monipuolisemmän vammaisuus-kuvan yleistyessä yhä useammat vammaiset henkilöt alkavat myös identifioitua vammaiseksi.

Jotta huonokuuloisten työelämäkokemuksia voidaan kunnolla tarkastella, on olennaista ymmärtää, minkälainen ryhmä on kyseessä. Monissa huonokuuloisia koskevissa aiemmissä tutkimuksissa on ollut ongelmana se, että huonokuuloisia on käsitelty homogeenisenä ryhmänä, tai jos huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuus on huomioitu, niin se on tehty lääketieteen näkökulmasta eli kuulovian vaikeusasteen mukaan. Tällöin huonokuuloiset on luokiteltu lievästi, keskivaikeasti, vaikeasti ja erittäin vaikeasti kuulovammaisiksi (ks. Jauhiainen 2007, 56–59). Lääketieteellisesti tehty huonokuuloisten jaottelu ei kuitenkaan kerro huonokuuloisista ihmisistä tai heidän kokemustensa ulottuvuuksista, vaan jaottelu kertoo ainoastaan huonokuuloisten kuuloviasta ja sen asteesta (ks. Kalela 2007, 38–44).

Tässä tutkimuksessa on haluttu tietoisesti lähestyä huonokuuloisia toisella tapaa: keskittymällä huonokuuloisten omakohtaisiin kokemuksiin suomalaisesta työelämästä. Kokemusten tulkinnessa ei ole keskitytty huo-

nokuuloisen kuulovammaan ja sen asteeseen tai vaikutuksiin lääketieteellisessä tai kuntoutuksellisessa mielessä, vaan enemmänkin siihen, millaisia työympäristöjä huonokuuloisilla on, millaisia ongelmia he siellä kertovat kohtaavansa ja mikä merkitys ongelmilla on huonokuuloisten työelämäkokemuksissa. Tarkoituksena on ollut paikantaa työelämässä kohdattujen ongelmien alkuperä eli ne paikat, toiminnot ja tilanteet, jotka eivät huonokuuloisen kannalta toimi hyvin. Lisäksi tavoitteena on ollut selvittää ja ymmärtää työelämässä yleensä esiintyviä esteitä ja ongelmia. Tästä tiedosta hyötyvät ennen kaikkea huonokuuloiset työntekijät itse, huonokuuloisten etu- ja palvelujärjestö Kuuloliitto sekä työnantajat ja työvoimaviranomaiset.

1.2. Tutkimuskysymykset, -menetelmät ja -aineisto sekä analyysi

Tutkimuskysymykset. Huonokuuloisten työelämätilanteen kokonais kuvan ymmärtämiseksi Ehyt-projektissa tehtiin kyselytutkimuksen rinnalla tämä laadullinen tutkimus. Eri menetelmiä käyttävillä tutkimuksilla haluttiin varmistaa, että huonokuuloisen työntekijän toimintaympäristö ja siellä esiintyvien eri asioiden merkitys nousevat riittävän vahvasti ja selvästi esiin. Laadullisen tutkimuksen avulla tavoiteltiin kyselytutkimusta syvällisempää tietoa huonokuuloisen työntekijän elämästä. Haastatteluja oli tarkoitus katsoa mahdollisuuksien mukaan myös tarinoina. Tarinoiden kautta kulttuuriset perusolettamukset tulevat monesti hyvin esille (ks. Riessman 1993).

Tutkimuksen taustana olivat seuraavat kysymykset:

- Millainen oma työympäristö on huonokuuloisen näkökulmasta?
- Mitä huonokuuloisen ajattelee työyhteisöstään ja työpaikkansa sosiaalisista suhteista?
- Millaiset osallistumismahdollisuudet huonokuuloisella on työpaikallaan?

Kysymyksiä tarkasteltiin yhteisestä näkökulmasta: miten eri osat vaikuttavat huonokuuloisten työssä jaksamiseen ja yleensä työelämässä pärjäämiseen.

Tutkimusmenetelmät. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelurungon avulla varmistettiin, että kaikki tutkimuksen sisällön kannalta olennaiset asiat tulevat haastattelun aikana esiin (esim. Hirsjärvi & Hurme 2004).

Teemahaastattelurunko sisälsi kysymyksiä taustamuuttujista ja huonokuuloisuudesta sekä työympäristöstä, työyhteisöstä, osallistumisesta sekä tiedonkulusta. Samoin keskusteltiin identiteetistä sekä ryhmistä. Haastattelurunko suunniteltiin siten, että haastatteluissa oli aikaa myös haastateltavien omille kertomuksille. Haastatteluissa pyrittiin siihen, että haastateltava saa kertoa omista kokemuksistaan mahdollisimman vapaasti ilman keskeytyksiä. Haastattelurunko täydentyi haastattelujen tekemisen aikana.

Tutkimuksen haastattelupyynnöilmoitus julkaistiin sekä Kuuloviestissä että kahdella internetissä toimivalla huonokuuloisten keskustelupalstalla. Enemmistö haastateltavista löytyi Kuuloviestin välityksellä, mutta jokunen haastateltava otti yhteyttä myös internetilmoituksen perusteella. Haastattelupyynnöilmoituksessa kerrottiin, että haastateltaviksi etsitään huonokuuloisia, jotka ovat työelämässä.

Tutkimusaineisto. Haastatteluja tehtiin yhteensä 21. Haastateltavien joukko koostui 16 naisesta ja 5 miehestä. Enemmistö oli keski-ikäisiä: alle 45-vuotiaita 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, ja muutama haastateltava oli kuuroutunut joko kokonaan tai toispuoleisesti. Haastateltavista 13:lla on ollut kuulovamma joko syntymästään, lapsuudestaan tai nuoruudesta lähtien. 8 haastateltavan kuulovamma oli todettu aikuisiällä. Osalla haastateltavista oli myös muita vammoja tai diagnooseja, mutta haastatteluissa puhuttiin nimenomaan huonokuuloisuuteen liittyvistä työelämäkokemuksista. Haastateltavien joukko on hyvin monimuotoinen, mutta he ovat kaikki siis identifioituneet huonokuuloisiksi (haastattelupyynnössä haettiin työikäisiä huonokuuloisia).

Työpaikkojen ja työtehtävien suhteen haastateltavien joukko on hyvin heterogeeninen. Haastateltavat työskentelivät muun muassa hoitoalalla,

taloushallinnossa, kiinteistöalalla, teollisuudessa sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä. Ainoastaan muutaman haastateltavan työpaikka oli tuetuilla työmarkkinoilla, muut työpaikat olivat avoimella sektorilla. Työpaikkojen koot ja henkilömäärät vaihtelivat suuresti. Enemmistöllä haastateltavista oli toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet. Toisaalta taustalla saattoi olla pitkiäkin määräaikaisuuksia ja pätkätyösuhteita. Muutamat haastateltavat olivat siirtymässä lähivuosien kuluessa eläkkeelle, ja muutama oli joko osaaikaisella 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 olleet mukana joko vertais- tai järjestötoiminnassa tai sitten työikäisten kuntoutuskursseilla. Aineistossa on kuitenkin myös mukana sellaisia huonokuuloisia, jotka eivät ole aktiivisesti osallistuneet järjestötoimintaan.

Aineiston analyysi. Varsinkin laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkija tekee omat ennako-oletuksensa sekä tutkimuksen aikana tekemänsä ratkaisut ja valitsemansa näkökulmat näkyviksi (ks. esim. Kvale 2007).

Tutkimuksen tekoa aloittaessani otin tietoisesti tutkimuksen päämääräksi huonokuuloisen työympäristön esteiden ymmärtämisen sekä laajemminkin huonokuuloisen osallistumista työpaikalla estävien seikkojen tunnistamisen. Suunnittelin oman tutkimukseni alkuperäisen haastattelurungon paljolti Ehyt-projektin kyselytutkimuksen rakenteen pohjalta. Ensimmäisten haastattelujen ja niistä saatujen kokemusten perusteella muokkasinkin haastattelurunkoa vastaamaan paremmin tutkimuksen tarkoitusta.

Tämän tutkimuksen aineiston analyysiin on vaikuttanut paljon myös osallistumiseni sosiaalisen vammaistutkimuksen kesäkouluun Leedsissä, Englannissa. Kesäkouluun osallistuminen syvensi tutkimuksen näkökulmaa ja vaikutti myös aineiston analyysiin. Omasta mielestäni tutkijakouluun osallistuminen on auttanut minua paremmin ymmärtämään aineistossa esiintyviä asioita ja ilmiöitä.

Tietoni, käsitykseni ja ymmärrykseni huonokuuloisista on lisääntynyt ja jäsentynyt huomattavasti tutkimuksen teon aikana. Tähän on vaikuttanut jo pelkästään sekin, että olin tutkimuksen valmistumisen aikaan työskennellyt Kuuloliitossa noin vuoden ajan. Olen tavannut monia huonokuuloisia ja keskustellut heidän kanssaan. Lisäksi olen tutkimustyöni ohella käynyt keskusteluja monien, huonokuuloisten parissa jo vuosia työtä tehneiden kanssa. Heiltä olen saanut arvokasta kokemuksellista tietoa. Myös työskentelyni huonokuuloisten oikeuksien toteutumiseen liittyvien kysymysten parissa on kasvattanut tietopohjaani.

Olen analysoinut tutkimuksen aineistoa hyvin aineistolähtöisesti (ks. Eskola & Suoranta 2005). 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. Pikemminkin olen pyrkinyt rakentamaan teoriaa aineiston analyysin yhteyteen. Olen analysoinut haastattelujen tuottamaa materiaalia myös tarinallisuuden näkökulmasta.

2. Huonokuuloisten kokemukset työelämästä

Esittelen luvun aluksi kaksi piirrettä, jotka vaikuttavat lähes kaikkiin huonokuuloisen työntekijän työelämässä kohtaamiin yksityiskohtaisempiin kokemuksiin: huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuuden sekä työelämän muutokset. Sen jälkeen käyn läpi viisi eri osa-aluetta – työympäristö, sosiaaliset suhteet, kommunikaatio, tiedonkulku sekä työllistyminen – ja pohdin, mitkä asiat niissä ovat huonokuuloiselle työntekijälle hankalia ja estävät hänen täyden osallistumisensa työpaikalla sekä miten ne vaikuttavat työssä jaksamiseen. Kolmannessa alaluvussa tuon esiin kolme teemaa, jotka nousivat esiin kautta aineiston: pärjäämisen, normaaliuden ja näkymättömän vamman ominaispiirteet sekä vaikutukset työelämässä. Viimeisessä luvussa käsittelen huonokuuloisten käsityksiä identiteetistään ja omasta ryhmästään sekä huonokuuloisten yhteiskunnallisesta asemasta työelämänäkökulmasta käsin.

2.1. Yleiset työelämään ja työelämäkokemuksiin vaikuttavat seikat

Aineiston käsittelyn aluksi nostan esiin kaksi selkeästi esiin nousevaa yleistä piirrettä: huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuuden sekä työelämän muutoksen. Nämä molemmat seikat on tärkeä tuoda esiin heti aineiston analyysin alussa, jotta haastatteluista esiin nousevia tarkempia ja yksityiskohtaisempia työelämäkokemuksia on helpompi käsittää.

2.1.1. Huonokuuloisten heterogeenisuus

Moni haastateltu piti hyvin tärkeänä sitä, että työnantajat, työtoverit ja muut kuulevat ymmärtäisivät, kuinka monimuotoinen ryhmä huonokuuloiset lopulta ovat. Useilla tämän tutkimuksen huonokuuloisilla oli kokemuksia siitä, että valtaväestöllä on stereotyyppioita huonokuuloisista ja ennakkoluuloja heitä kohtaan. Varsinkin lapsesta asti huonokuuloisilla oli kokemusta siitä, että valtaväestö luulee huonokuuloisuuden tarkoittavan lääketieteellisesti määriteltyä kuuroutta. Voi käydä jopa niin, että huonokuuloista ei uskota huonokuuloiseksi, koska hän kommunikoi liian ”hyvin” ja stereotyyppisen käsityksen vastaisesti (ks. lisää stereotyyppi-oista 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 oo tulkkia, tai et sä osaa viittomakieltä. Et mä niin kuin kuulen liian hyvin siihen visioon mitä kuulovammainen tarkoittaa.

Joidenkin 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] kuuluu vasta siihen ikääntymiseen.

Haastateltavat pitivät ongelmana kaikkien huonokuuloisten ja kuulovammaisten niputtamista yhdeksi ryhmäksi. Tällöin heterogeenisuuden merkitystä ja siten myös erilaisia tarpeita ei ymmärretä. Haastattelemani

huonokuuloisten kertomukset tukevatkin Kalelan (2007) käsitystä siitä, että huonokuuloisten ryhmän sisältä on löydettävissä erilaisia huonokuuloisten alaryhmiä. Erilaiset alaryhmät eivät kuitenkaan tarkoita vain kuulovamman asteen mukaista eroavaisuutta. Aineistossani on mukana sekä valtaväestöön että 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.

Toinen merkittävä huonokuuloisten ryhmää sisällöllisesti erottava tekijä Kalelan (2007) kuvaamien ryhmien 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 erilaisia, vaikka yhtäläisyyksiäkin on. Keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneiden kertomuksissa näkyy niin sanottu elämäkerrallinen katkeama (ks. Bury 1982, Lingsom 2005): elämää on ensin rakennettu kuulevana olemisen varaan, mutta äkillinen kuulon heikkeneminen tai jopa kuulon menetys on pakottanut rakentamaan elämän uudelleen uusista lähtökohdista.

Tässä tutkimuksessa käytän aineistossa olevista aikuisiässä kuulovammadiagnoosin saaneista huonokuuloisista nimitystä keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneet. On hyvinkin eri asia saada kuulovammadiagnoosi keski-ikäisenä kuin toisaalta lapsena ja toisaalta vanhana. Kuulovammadiagnoosin saaminen 30-, 40- tai 50-vuotiaana on ollut useimmille haastateltaville shokki tai ainakin suuri yllätys.

Susan Lingsom (2005) on tuonut esiin, että vammaisuuden tutkimuksessa pitäisi enemmän huomioida myös se, missä vaiheessa elämää ihminen saa vamman: syntymästä, lapsena, keski-ikäisenä vai vanhana (ns.

elämänkaarajattelu vammaisuuden kontekstissa). Lingsom argumentoi, että vammautuminen keski-iässä eroaa merkittävästi niistä tapauksista, joissa lapsi on syntymästään tai lapsuudestaan saakka vammaainen. Hän esittää, että keski-iässä vammautuneet kohtaavat elämäkerrallisen hajanuksen (disruption) suhteessaan ruumiiseensa ja minäänsä sekä sosiaalisiin suhteisiinsa. Elämää on ensin rakennettu ei-vammaisena olemisen varaan, ja vammautuminen keski-iässä merkitsee elämän johdonmukaisuuden ja jatkuvuuden menetystä, ainakin hetkellisesti. (Lingsom 2005, 1.)

Haastattelemani huonokuuloiset toivoivat tutkimuksen lisäävän työnantajien tietoisuutta nimenomaan huonokuuloisten kyvyistä eikä niinkään lääketieteellisesti määritellystä kuulon tasosta. Harlan Lane (1995, 171–173) on kuurouden sosiaalista konstruktia 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 (vrt. Lane 1995, 171).

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.

Tutkimuksessa mukana olevat huonokuuloiset erovat siis sosiaalisilta piirteiltään, mutta myös sen mukaan, missä vaiheessa elämää kuulovamma on todettu, lapsena vai aikuisena. Näitä eroja huonokuuloisten välillä tuon aineiston analyysissä esiin.

2.1.2. Työelämän yleinen muutos

Huonokuuloisten ryhmän heterogeenisuuden lisäksi toinen yleinen seikka, joka haastatteluista nousee esiin, on työelämässä käynnissä oleva vahva murros. Työtahti on tiukentunut ja muutoksia on jatkuvasti. Esimerkiksi jos ihmisiä on lähtenyt työpaikalta pois, tilalle ei välttämättä ole palkattu uusia henkilöitä, vaan työt on jaettu jäljelle jääneiden kesken. Tiukentunut työtahti voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä ihmisten välisiin suhteisiin. Osa haastatteluista nostaakin kovan työtahdin haasteeksi työelämässä jaksamiselleen. 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, melkein kaikissa haastatteluissa nousi esiin erilaisia organisaatio- ja yksikkömuutoksia, kehittämisohjelmia, säännöllisiä YT-neuvotteluja ynnä muita. Joissakin työpaikoissa oli tehty muutoksia itse työprosesseihinkin. Jatkuvat muutokset ja tietynlainen epävarmuus siitä, mihin ollaan menossa, heikentävät työssä jaksamista (vrt. Alasoini 2007). Epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttaa myös siihen, kuinka avoimesti omista tarpeista voi puhua työpaikalla, esimerkiksi kohtuullisista mukautustoimista. Muutos-tilanteissa tarvittaisiin vahvaa tukea esimerkiksi esimiestasolta, jotteivät työympäristön, työtehtävän tai organisaation muutokset näivettäisi työn mielekkyyttä ja heikentäisi työssä jaksamista.

2.2. Esteet ja työssä jaksaminen

Huonokuuloiset kertoivat haastatteluissa erilaisista työelämässä kohtaamistaan esteistä: sekä konkreettisista että vaikeammin havaittavista esteistä, joita voidaan kutsua myös kulttuurisiksi ja sosiaalisiksi esteiksi. Huonokuuloisten työelämässä kohtaamat esteet kietoutuvat yhteen henkilökohtaisten ominaisuuksien kanssa, jotka kaikki yhdessä vaikuttavat

työssä jaksamiseen ja työelämässä pärjäämiseen. Koetut esteet vaikuttavat monesti motivaatioon ja myös sitä kautta jaksamiseen.

2.2.1. Työympäristö

Tässä luvussa kuvailen työpaikkojen konkreettisia piirteitä ja työyhteisön laatua huonokuuloisten näkökulmasta. Monet työpaikan toimivuuteen liittyvät yksityiskohdat vaikuttavat myös siihen, kuinka huonokuuloiset jaksavat työssään.

Aiemman Kramerin ja muiden tutkimuksen (2006) mukaan kuulovammaiset eivät tunne voivansa vaikuttaa riittävästi työympäristöönsä, esimerkiksi siihen, että työn ohessa olisi riittävästi taukoja tai että työn voisi keskeyttää hetkeksi kuuntelemista vaatineen toiminnan jälkeen. Huonokuuloiset tarvitsevat taukoja, koska kuuntelemista vaativat tehtävät vievät enemmän energiaa huonokuuloisilta kuin kuulevilta. Ylipäättään työympäristön tekijät, kuten melutaso, vaikuttivat tutkimuksen mukaan paljolti huonokuuloisten sairaslomien tarpeeseen. (Kramer ym. 2006, 509–510.)

Tämäkin tutkimus tukee vahvasti ajatusta, että työympäristöllä on huomattava merkitys huonokuuloisten työssä jaksamisen ja työtehtävistä selviytymisen kannalta. Avokonttorit sekä useamman hengen huoneet koettiin haasteellisiksi ja huonokuuloisen kannalta sopimattomiksi työtiloiksi. **Oma huone sekä mahdollisuus laittaa ovi kiinni** tekivät työskentelyolot paremmiksi.

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.

Osa haastateltavista käytti työpaikassaan **apuvälineitä** ja osa sinnitteli

ilman. Puhelin ja sen käyttö nousivat useissa haastatteluissa merkitykselliseksi huonokuuloisen työskentelyn toimivuuden kannalta. Monet haastateltavat totesivat oikeanlaisten apuvälineiden olevan olennaisen tärkeitä puhelintyöskentelyssä. Kaikki eivät olleet uskaltaneet pyytää apuvälineitä, ja jos olivatkin, pyyntöön ei ollut suhtauduttu kovin myönteisesti. Osa haastateltavista oli sopinut työkavereidensa kanssa, että heidän ei tarvitse 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 [työpuhelimella] tahdo puhua (---) mulla itelläni on oma henkilökohdainen kännykkä. Mä oon sillä jopa soittanut niitä työpuheluja, koska mä kuulen paremmin, vaikka mulla on siinä vieressä se työpuhelin.

Erityisen ongelmallisilta työpaikan tiloilta useimpien mielestä tuntuivat **ruokailu-** ja **kahvitilat**, joissa keskusteleminen oli monesti melkein mahdotonta. Ruokailu- ja kahvitilojen toimimattomuus lisää myös huonokuuloisten sosiaalista syrjäytymistä työyhteisöstään, sillä kaikuvassa ja meluisassa tilassa on vaikea osallistua työpaikan epäviralliseen keskusteluun (ks. luku 2.2.2).

Vasta kun oli sit täällä kuntoutuksessa, niin tajusi, et kuin sitä on niin kuin syrjäytynyt, pikkuhiljaa jättäytyy kaikista pois siellä töissä. Meillä on esimerkiksi 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 töykeä 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 työoloihin**. 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 niistä aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.” (Yhdenvertaisuuslaki 5 §.) Suomessa työnantajat eivät useinkaan tiedä, että työolojen järjestykseen voi saada rahallista tukea. Hankaluuksia on lisäksi tuonut se, että järjestelytukihakemuksia on hylätty. Työvoimaviranomainen on ollut sitä mieltä, että työnantajan pitää maksaa itse rahamääräisesti pienet muutostyöt työpaikalla. Tällainen yhdenvertaisuuslain tulkinta voi kuitenkin pahimmassa tapauksessa kääntyä vammaista henkilöä vastaan ja nousta yhdeksi vammaisten työllistymisen esteeksi. (Konttinen 2006, 85.)

Vammaisten työssä selviytymistä parantavien kohtuullisten mukautusten tekemisestä ei ole tarkkoja tietoja. Suomen allekirjoittama YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista kuitenkin velvoittaa sopijapuolia varmistamaan, että vammaiset voivat osallistua 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, kuka lopulta määrittelee kohtuullisuuden. Kohtuullinen rinnastetaan helposti taloudelliseen kohtuuteen, ja silloin on pelko, että kohtuullisten mukautusten järjestämisestä ”päästään” vetoamalla mukautusten kohtuuttoman suuriin kustannuksiin. Toisaalta on korostettava, että monet esimerkiksi huonokuuloisen työympäristöä muokkaavat toimet eivät ole kovin kalliita. Monesti on vain kysymys tietämättömyydestä: ei tiedetä, minkälaisia mukautuksia voidaan tehdä.

Esimerkiksi Euroopan unionin alueella on käytössä kolme erilaista tapaa tulkita käsitettä kohtuullinen EU:n työsyryntädirektiivin kansallisissa

täytäntöönpanossa (Waddington 2008, 321–340). Kohtuullisuutta tulkitaan EU-maissa muun muassa siten, että toimista ei saa aiheutua liiallisia kuluja tai vaikeuksia työnantajalle (Suomen yhdenvertaisuuslain kohtuullisuusmääritelmä vastaa tätä tapaa). Toiseksi sillä voidaan tarkoittaa tehokasta vammaisen työntekijän tarpeiden kohtaamista (käytössä esimerkiksi Alankomaissa). Kolmas tapa yhdistää kaksi edellistä. 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.

Tässä tutkimuksessa esiin tulleet työolosuhteiden mukautukset tarkoittivat apuvälineiden hankkimista, työtilojen muuttamista ja työtehtävien mukauttamista. Osa haastatelluista toi esille, että työolosuhteiden mukauttamisen tai apuvälineiden pyytämässä oli ollut ongelmia (vrt. Foster 2007).

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 satasten perustelun työnantaja vaatia, että miksi.

Työtehtävien ja työympäristön mukauttaminen ei käy kaikissa tehtävissä helposti. Muutamat asiantuntijatehtävissä työskennelleet huonokuuloiset esittivät, että heidän **työnkuviansa mukauttaminen** on varmasti vaikeampaa kuin esimerkiksi ”rutiinityötä” tekevän työntekijän. Jotkut haastateltavista kertoivat, etteivät he mielestään tarvitse mukautuksia työympäristöönsä. Usein nämä haastateltavat korostivat, että he itse tietyllä tavalla toimimalla pärjäävät työympäristössä (ks. luku 2.3.1). Osa haastateltavista arvioi, ettei kaikkia työympäristöjä voi saada täysin esteettömiksi, kuten puutarhaa. Tällöin kuitenkin kommunikaation esteettömyydellä on vielä isompi merkitys (ks. luku 2.2.3)

Tutkimukseni monet haastateltavat pärjäsivät tai yrittivät pärjätä ilman mukautuksia. Joskus mukautustoimia ei ollut pyydetty siksi, ettei haluttu leimautua ”valittajiksi” tai ”hankaliksi”. Se, että huonokuuloinen yrittää

selvitä ilman riittäviä mukautuksia, saattaa vaikuttaa paljonkin työssä jaksamiseen ja työtehtävistä selviytymiseen.

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 kertoi, että heidän on pitänyt olla todella sinnikkäitä saadakseen haluamansa mukautukset. On saattanut kestää pitkänkin aikaa ennen kuin huonokuuloisen pyyntö työolosuhteiden mukautuksesta on otettu todesta ja työympäristö on muutettu huonokuuloisen tarpeita vastaavaksi. Työntekijä on tehnyt mukauttamisen käytännön järjestelyt yksin (vrt. Harris & Bamford 2001). Haastateltavien työnantajilla ei ole ollut yhtenäistä linjaa kohtuullisten toimien tekemisessä, vaan niiden järjestäminen on ollut yksittäisten työntekijöiden oman aktiivisuuden varassa.

Ja sen takia se [kuntoutusohjaaja] 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 jaksaa täällä koko päiviä 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 tarjoa mitään.

Kohtuullisiin mukautuksiin liittyy myös kysymys työsuhteen vakituisuudesta tai määräaikaaisuudesta. Huonokuuloiselle työsuhteiden määräaikaisuuden mukanaan tuoma epävarmuus on ongelmallista, koska silloin ei välttämättä uskalla pyytää apuvälineitä tai muita mukautuksia työoloihin.

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 tarvii tulla ollenkaan. Et nyt on tietenkin helpompi alkaa vaatimaan, kun on vakituinen paikka.

Kohtuullisten mukautusten tekemiseen liittyvät lisäksi kysymykset vastuun jaosta eri toimijoiden kesken. Monen haastateltavan mielestä 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 nousivat haastatteluissa esiin vahvemmin kuin ennen haastatteluja oletin. Haastateltavien kokemukset työterveyshuollosta erosivat sen mukaan, oliko kuulovammadiagnosi saatu lapsena ja nuorena tai sitten keski-ikäisenä. Työterveyshuoltoa pidettiin keskeisenä toimijana työyhteisössä, jossa on huonokuuloinen työntekijä. Työterveyshuollolta toivottiin aktiivista toimintaa huonokuuloisuuteen liittyvien tietojen välittämisessä työtovereille, 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 työyhteisössäkin vaikka järjestää, et se heti niin kuin alusta asti jollakin tapaa paremmin siinä mukana.

Työterveyshuollon työntekijöillä ei huonokuuloisten mielestä ole riittävästi tietoa huonokuuloisuuteen liittyvistä asioista ja siitä, miten huonokuuloisen työntekijä tulisi huomioida 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 ittekin, silloin ajattelin, että apua, kun hänen reaktionsa oli jotenkin niin voimakas, niin eihän tänne semmoista tarvita (---). Mut sen huomaa, että sitä tietoa kuulu-ongelmista ei oo siellä työntekijällä, työterveyshuollossakaan.

Haasteellinen kysymys on, miten saada myös jo syntymästään tai nuoruudesta asti huonokuuloiset työntekijät osaksi työterveyshuoltoa huonokuuloisuuteen liittyvien kysymysten osalta – he ovat vanhastaan yleensä vain sairaaloiden kuulokeskusten asiakkaita. Työterveyshuollon pitäisi varmistaa jokaisen huonokuuloisen työympäristön toimivuus samalla tavalla kuin se tarkistaa ja neuvoa vaikkapa työpisteen ergonomiassa.

2.2.2. Työ, työyhteisö ja työilmapiiri

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 tekevänä, samalla koulutuksella muiden kanssa.

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

No kyllähän se on, turvaa semmoisen tietyn toimeentulotason. Mä oon ollut niin paljon työttömänä, et mä tiedän, 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 ylipäätänsäkään, 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.

Työyhteisön suhteet ja niiden toimivuus vaikuttavat paljolti siihen, pitävätkö työntekijät työpaikkaansa hyvänä vai huonona. Työolobarometrissa on arvioitu, miten palkansaajien käsitykset hyvistä ja huonoista työpaikoista sekä niiden piirteistä eroavat keskenään. Suurimmat erot hyvien ja huonojen työpaikkojen välillä johtuvat kohtelun tasapuolisuudesta, 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 vaikeita aiheita jätetä piiloon. Hyvillä työpaikoilla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia toimintatapoja ja työntekijöiden ehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti. Jos taas työpaikka toimii huonosti ja hyvät ominaisuudet puuttuvat, on työpaikoilla monenlaista kitkaa, joka kuluttaa työntekijöiden voimavaroja. (Ylöstalo & Jukka 2008, 76–77.)

Lehdon (2007, 100–101) mukaan työolotutkimuksista näkyy, että sosiaalinen tuki vähenee suomalaisessa työelämässä. Työntekijät kokevat, että he saavat vähemmän tukea työkavereilta ja esimiehiltä kuin aikaisemmin. Osalla tämän tutkimuksen haastateltavista on ollut samantyyppisiä kokemuksia: apua ei ole helppo saada.

Kyllä siellä aika paljon ne ihmiset niin kuin huseeraa siinä omissa. Tekee vaan sen oman duuninsa, mitä tekevät, ja ei ne paljon niin kuin silleen yhteistyötä, oo kovin yhteistyöhalukkaita ei ole. Enemmänkin jos menet kysymään joltakulta 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 – –

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 yleisiä jännitteitä, esimerkiksi johdon ja työntekijöiden välillä.

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

Työilmapiiriin vaikutti huonokuuloisten mukaan työpaikan tai toimialan yleinen kehitys. Jos töissä oli ollut esimerkiksi organisaatiomuutoksia tai epävarmuutta toiminnan jatkumisesta, vaikutukset heijastuivat työilmapiiriin.

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 paanee vähän miettimään, että mitä siinä työyhteisössä on mahdollisesti tulossa sitten.

Muutama haastateltava kertoi, että työilmapiiriin ja työyhteisön sosiaaliin suhteisiin saattoi vaikuttaa myös se, että työntekijöiden ikäjakauma on hyvin epätasainen. Muutamassa työpaikassa oli nuoria ja vanhoja työntekijöitä, 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).

Työilmapiiri vaikuttaa myös siihen, kuinka hyvin huonokuuloinen haluaa tai uskaltaa tuoda huonokuuloisuutensa esiin. Huonokuuloisen työkaverit ja esimies eivät aina ymmärrä, millaista on olla huonokuuloinen, vaikka siitä kerrottaisiin avoimesti. Vamma ei näy ulospäin, ja siksi toisen ihmisen kuulon heikkous unohtuu helposti.

Mut esimiehen kanssa, no kyl hän nyt sit jälkeinpäin 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 tiää (---) 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. Pakkohan heidän on minuunkin sopeutua myöskin, jos tuota haluavat tehdä töitä mun kanssa.

Erittäin suuri vaikutus huonokuuloisen työssä jaksamisen kannalta on haastattelujen mukaan sillä, kuinka hyvin esimies ja työkaverit ottavat huomioon huonokuuloisen työntekijän. Jos muut työntekijät ja esimies osasivat ottaa hänet huomioon työpaikan arjessa, se helpotti työssä jaksamista, ja toisinpäin. Lisäksi muutamat haastateltavat nostivat esiin, että heidän työtehtävistä selviämiseensä oli vaikuttanut paljon se, jos heidän työtoverinsa tai alaisensa olivat voineet toimia ”apukorvina” joissakin työhön liittyvissä tilanteissa. Työssä jaksamista paransi myös työnantajalta

saatu kannustus tai muu huomionosoitus. Muutamat huonokuuloiset puhuivat siitä, että huonokuuloisuus on kommunikaatiossaan epävarma. Tällöin esimieheltä saatu 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 työtöverit, 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. Kuulokset- kansio se muistaakseni nimeltään oli. Sieltä mä kaivoin tuota (---) ne prujut, että mitä tulee ottaa kuulovammaisesta huomioon, mitä pitäisi ottaa (---), tämän kuulevan huomioon. Niin mä annoin uudelle pomolle nää prujut etukäteen valmiiksi sille ja tuota, et ennen kuin se rupesi jututtaa. Ja mikä oli mulle yllätys, niin (---) se teki ne ydinkysymykset (---) mulle ensimmäisen kerran elämänsäni niin kuin valmiiksi mulle tuota kirjallisena nenän eteen, että mitä hän haluaa kysyä. Ja se oli plussaa mulle siinä.

Osa haastateltavista pelkäsi leimautuvansa tosikoiksi: he eivät kuule kunnolla kaikkia keskusteluja ja nopeasti murjaistuja vitsejä eivätkä siksi reagoi odotuksenmukaisesti. Haastateltavat toivat esille, kuinka tärkeää olisi se, että heidät hyväksyttäisiin työyhteisöön sellaisena kuin he ovat. Työyhteisön pitäisi olla sellainen, jossa ihmisten monimuotoisuus näkyisi arkipäivästä.

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 keskuste-

luihin. 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. Jos esteellinen ympäristö estää yhden ryhmän osallistumisen, voidaan puhua jo syrjäyttämistä tai sosiaalisesta poissulkemisesta.

Tämän tutkimuksen huonokuuloiset pitivät työpaikkojensa ruokailu- ja kahvitiloja monesti erittäin huonoina ja jopa mahdottomina tiloina. Kaiun ja hälyn vuoksi huonokuuloisuus työntekijä saattoi mennä syömään vain silloin, kun enemmistö oli jo käynyt syömässä, tai hänen piti hakea lounaansa ja kahvinsa omaan huoneeseensa. Lisäksi moni huonokuuloisuus ei halunnut mennä työpaikan yhteisiin epävirallisiin tilaisuuksiin, kuten pikkujouluihin, huonon kuunteluympäristön vuoksi. Tämä on ongelmallista, koska työpaikan epäviralliset tilaisuudet ovat tärkeitä paitsi sosiaalisen toiminnan kannalta myös siksi, että niissä voidaan puhua ja pohdiskella työhön liittyviä asioita.

Muutama haastateltava toi esille, että he ovat tai heistä on tullut niin sanottuja yksinäisiä susia. Syynä saattoi olla se, että oletukset tilaisuuksien esteellisestä kommunikaatiosta tai ympäristöstä stressasivat huonokuuloista jo valmiiksi niin paljon, että hän jätti osallistumatta tilaisuuksiin. Tällöin voi kysyä, onko huonokuuloisesta tullut ”yksinäinen susi” omasta tahdostaan vai olosuhteiden vuoksi.

Et kaikki se niin sanottu työpaikan niin sanottu sosiaalinen. Mä en käy tupakkatauoilla, mutta siellä varmasti, siellä käy ihmisii. 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.

Osaa haastateltavista harmitti, että he eivät pystyneet seuraamaan kaikkea työpaikalla tapahtuvaa sosiaalista toimintaa. Harmi saattaa liittyä siihen, että haastateltavien mukaan kuulevien on joskus vaikea muistaa, mitä asioita huonokuuloisen kanssa kommunikoidessa pitäisi ottaa huomioon. Tämä voi lisätä huonokuuloisen ulkopuolisuuden tunnetta sekä johtaa taas puolestaan sosiaaliseen syrjäytymiseen.

No toisaaltahan on, ei mulla oo mitään vaihtoehtoaan ole, kun tuota ei siinä oo mitään vaihtoehtoa. (---) No kyllä se joskus tietysti vähän harmittaa, kun tuota, ettei ei pysy 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.

Osalla haastateltavista oli kokemuksia siitä, että muut ihmiset olivat ”pelästyneet” huonokuuloista. Toinen osapuoli oli voinut vetäytyä kommunikaatiotilanteesta kokonaan, jos hän ei ollut tiennyt, miten huonokuuloisen kanssa pitää puhua.

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.

Jotkut haastateltavat olivat yrittäneet mennä työpaikalla muiden mukana ja esittää kuulevansa vaikkeivät olisi kaikkea kuulleetkaan (vrt. passing-käsite, Goffman 1963, ks. luku 2.3.3) Muiden mukana menemisen ja kuulevaksi tekeytymisen voidaan tulkita kertovan halusta kuulua merkittävään sosiaaliseen viiter ryhmään, työyhteisöön.

2.2.3. Kommunikaatio

Tämä tutkimus vahvistaa, että huonokuuloisen työntekijä todella kohtaa ongelmia kommunikoidessaan työpaikallaan. Useimmilla haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että kuulevilla on stereotyyppisiä käsityksiä huonokuuloisten kanssa kommunikoinnista (vrt. Mäkelä 2004). Kommunikaatioon liittyvät stereotyyppiat osoittavat, että kuulevat eivät täysin ymmärrä huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyden käytännön merkitystä. Yleisemmin esille tullut virheellinen käsitys on se, että huonokuuloiselle pitää huutaa. Toiseksi saatetaan liioitella suun liikkeitä ja herättää toisen huomio suurieleisesti, vaikkei sellainen olekaan tarpeen.

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 (---)

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 pitää kuulevien huutamista ja muita liioiteltuja kommunikointiin liittyviä tapoja epämiellyttävinä. Huutaminen ja suun liikkeiden liioittelu tosiasiassa vaikeuttavat kommunikaatiotilannetta huonokuuloisen kannalta; esimerkiksi suun liikkeiden liioittelu tekee huulion ymmärtämisen vaikeammaksi. Joskus kuulevat olivat saattaneet lopettaa kommunikoinnin kokonaan, kun olivat huomanneet toisen olevan huonokuuloisen.

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 viitotakieltä, liioiteltuja huultenliikkeitä, et jotkut rupee huutamaan täysillä. Ja et mun mielestä se on tosi epämiellyttävää.

Haastateltavat puhuivat kommunikaatiotavoista osin ristiriitaisesti. He korostivat, etteivät halua heille huudettavan ja että suun liikkeiden liioittelu tuntuu ikävältä. Kuitenkin he painottivat, että kuulevien pitää puhua selvästi ja riittävän voimakkaalla äänellä. Tulkitsen ristiriitaisuutta siten, että kuulevien huutamisessa ja liioittelemisessa joitakin huonokuuloisia häiritsi varsinaisten kuulemis- ja ymmärtämisvaikeuksien lisäksi ajatus siitä, ettei heitä pidetty kommunikaatiossa tasavertaisina. Varsinkin keski-ikäisillä tämä voi liittyä kokemuksiin tyhmäksi leimautumisesta (ks. luku 2.4.2). Monen mielestä kuulevilta puuttuu tietoa 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 ääriyryhmä, 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.

Enemmistö haastateltavista oli kertonut vammastaan avoimesti, jotta se osattaisiin ottaa huomioon kommunikoinnissa. Monet sanoivat kuitenkin väsyvänsä muistuttamaan muita siitä, miten huonokuuloisen kanssa pitää kommunikoida. Jos huonokuuloiset eivät tuo vammaansa esille eivätkä kuulevat sitä muista ja niin ollen ota huomioon kommunikoinnissa, suurentaa se sosiaalisen syrjäytymisen riskiä. Useampi huonokuuloinen toi myös esille, etteivät he ”viitsi” jatkuvasti olla muistuttamassa siitä, miten heidän kanssaan tulisi kommunikoida. Huonokuuloiset luultavammin tiedostavat vallitsevat normatiiviset käyttäytymissäännöt, joiden mukaan ei ole sosiaalisesti hyväksyttävää viestiä samaa asiaa päivästä toiseen.

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 ongelmana, et kun tää on tällainen näkymätön vamma, niin ihmiset unohtaa sen sitten hyvin pian, et ne ei kyllä taas muistakaan. Ja sit kun ei taas viitti koko ajan olla muistuttamassa, että puhu, puhu kovempaa ja puhu, puhu, kovempaa.

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 oikeanlaiset apuvälineet ovat kommunikoinnin onnistumisen kannalta tärkeitä, mutta on huomattava, että kehittyneekään 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 (---) työpaikkakokouksissa vähän toivois, et ois, ois tekniikkaa siellä enemmän.

Osa haastateltavista oli erityisen aktiivisesti kertonut muille, mitä tarkoittaa olla huonokuuloinen sekä miten huonokuuloinen tulee ottaa huomioon 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 keskussairaalaista tällainen kuntoutusohjaaja?

Ne tuli sitten, ja sit siellä esiteltiin kaikkii. Ja se oli lähinnä sen takii, et kun meillä töissä oli, on tällöinen T, yks tällöinen paikka missä on tämä kuulovammaisille tällöinen, 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 tällöinen yleisluontoinen tilaisuus. Mut mä niin kuin järjestin sen sit sitä varten, et mä olin just sit siin aikaisemmin kertonut, et mullakin on kuulovamma.

Yhdessä sovitusta kommunikaation säännöistä hyötyisivät kaikki työntekijät. Esimerkiksi päällekkäin puhumisen välttäminen, puheenvuorojen jakaminen kokouksissa, katsekontaktin ottaminen sekä tarjolla olevien apuvälineiden käyttäminen hyödyttäisivät koko työyhteisöä.

2.2.4. Tiedonkulku ja sen ongelmat

Haastateltavat pohtivat erityisesti kommunikaation yhteen osaan, tiedonkulkuun, liittyviä ongelmia. Tiedonkulku nostettiin toimivan työympäristön ja huomioon ottavan työyhteisön rinnalle asiaksi, joka eniten vaikuttaa huonokuuloisen työntekijän työskentelymukavuuteen sekä työssä jaksamiseen. Tiedonkulun varmistamiseen – samoin kuin kommunikaation sujumiseen ja kohtuullisten mukautusten tekemiseen – pitää haastateltavien mielestä osallistua kaikkien, ei vain huonokuuloisten. 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 normaalikuuloinen ole.

Haastateltavat kertoivat, että tiedonkulussa oli kahdenlaisia ongelmia. Ensimmäkin oli työpaikkoja, joissa tieto työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden ja johdon välillä ei kulkenut avoimesti (vrt. Lehto 2007, 101). Lisäksi tässä tutkimuksessa nousee 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 olennainen tieto on helposti saatavissa ja esteettömässä muodossa, työpaikalla on helpompi olla ja työssä jaksaa hyvin. Tiedon saaminen työpaikan asioista kuuluu olennaisesti työpaikan toiminnossa ja arjessa olemiseen. Osa tämän tutkimuksen huonokuuloisista oli ollut innokkaasti mukana kehittämässä 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.

Haastateltavat tiedostivat tiedonkulun merkityksen nykyisessä työelämässä hyvin. Ilman ajankohtaista tietoa putoaa helposti kärryiltä työpaikan ja työyhteisön asioista. Lisäksi haastateltavat kertoivat, että tiedon löytäminen kaiken tietotulvan keskeltä tuo joskus omat haasteensa.

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

Monet haastateltavat olivat huomanneet, että yleinen tekniikan kehittyminen oli parantanut paljon heidän tiedonsaantiaan: tietoa on saatavilla myös visuaalisessa muodossa. Muutenkin uudenlaisen tekniikan kehittyminen ja kehittäminen mahdollistavat monenlaisten viestintävälineiden käytön.

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

Tämä tutkimus paljastaa vielä, että huonokuuloisilla on ongelmia **koulutustilaisuuksissa ja niihin osallistumisessa**. Osalla huonokuuloisista oli kokemuksia esteellisistä koulutustiloista sekä kouluttajan ja/tai koulutukseen osallistuvien puutteellisista kommunikaatiomenetelmistä, kuten siitä, että luennolla ei ole käytetty mikrofonina – silloin induktiosilmukoista ei ole hyötyä. Joissakin koulutustilaisuuksissa ympäristön esteettömyyteen liittyvät asiat oli kuitenkin osattu ottaa huomioon.

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” koulutuksista ja palavereista. Silloin oli esimerkiksi sovittu, että työtoveri tai esimies kertoo jälkikäteen tärkeimmät niissä käsitellyt asiat ja tiedot. Herää kysymys, onko palavereiden sivuuttaminen ja kokousasioiden kuuleminen jälkikäteen oikea tapa suhtautua huonokuuloiseen työntekijään. Voitaisiinko kokouksien esteettömyyteen ja kokouskäytäntöihin yleensä panostaa niin, että kaikki työntekijät voivat osallistua niihin tasavertaisesti?

Tiedon välittäminen visuaalisessa muodossa on huonokuuloisen kannalta erityisen tärkeää. Monet haastateltavat kertoivat varmistavansa puhelimessa sovitut asiat myös sähköpostilla. Sopimuksista ja päätöksistä on silloin 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.

Tiedonkulun avoimuus ja esteettömyys ovat elintärkeitä, jotta jokainen työpaikan työntekijä pystyisi osallistumaan työpaikan arkeen ja toimintaan tasavertaisesti. Tiedonkulun esteettömyyteen liittyvät olennaisesti hyvät ja sujuvat kommunikaatiotavat ja -käytännöt (ks. luku 2.2.3).

2.2.5. Työllistyminen

Kaikissa tämän tutkimuksen haastatteluissa ei puhuttu työhönottotilanteista, mutta osa haastateltavista toi esille, että he ovat rekrytointitilanteissa kohdanneet ongelmia tai työnantajan ennakkoluuloja. Keski-ikässä kuulovammadiagnoosin saaneet eivät juuri olleet kohdanneet esteitä työhönnotossa – heidän kuulovammansa oli todettu vasta haastattelunhetken työnantajan palveluksessa. Heidän työllisyysnäkömängän vaikuttivat kuitenkin heidän omasta mielestään huonoilta. He uskoivat, 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.

Työnantaja on joissakin tapauksissa jo huonokuuloista palkatessaan osoittanut olettavansa, että huonokuuloisuus tuo ongelmia työntekoon ja voi myös estää huonokuuloisen palkkaamisen. Työnantaja on voinut esimerkiksi ajatella, ettei huonokuuloisen selviä kaikista työn asettamista tehtävistä. Toisaalta osa huonokuuloisista on 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.

Huonokuuloiset kohtaavat **ongelmia työhönotossa** varsinkin asenteellisten esteiden takia. Työllistymisen esteinä haastateltavat pitivät kuulovamman lisäksi myös ikäänsä ja sukupuoltaan. Sekä naisilla että miehillä oli kokemuksia iän ja sukupuolen negatiivisesta vaikutuksesta työhönottotilanteessa ja työllistymisen kannalta. Joskus ikää pidettiin kaikkein suurimpana myöhemmän työllistymisen esteenä. Tämä on ristiriidassa työolobarometrissa esiin tulevan yleisen kehitystrendin kanssa; esimerkiksi 55–64-vuotiaiden luottamus siihen, että he löytävän omaa ammattitaitoa vastaavan työpaikan, on vahvistunut merkittävästi 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen (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 miksiä niitä nyt voisi sanoa, ensinnäkin mä oon nainen, toiseksi mä oon 52-vuotias ja kolmanneksi mä oon vammainen.

Ainoastaan sellaisilla aloilla, joilla on niin sanotusti työvoimapulaa, omia tulevaisuuden työmahdollisuuksia pidettiin hyvinä. Toisaalta myös alle 40-vuotiaat vastaajat ajattelivat tulevaisuuden näkymiensä olevan hyvät. Nuoremmat haastateltavat olivat valinneet alansa siten, että se mahdollistaa monenlaisia vaihtoehtoja työuran aikana. Aineistossa on nuoria vain vähän, joten heidän tilanteestaan ei voi tehdä varsinaisia päätelmiä.

2.3. Keskeisinä teemoina pärjääminen, normaaliuspuhe ja näkymättömyys

Työelämään liittyvien käytännön piirteiden ja esteiden lisäksi haastateluissa nousi esiin kolme eri teemaa – pärjääminen, normaalius sekä kuulovamman näkymättömyys –, jotka ovat haastatteluiden perusteella merkityksellisiä asioita huonokuuloisten työelämäkokemuksissa. Nämä kolme ulottuvuutta vaikuttivat monen huonokuuloisen yksityiskohtaisissa työelämäkokemuksissa ikään kuin läpileikkaavasti.

2.3.1. Pärjääminen

Haastateltavien puheista nousee vahvasti esiin pärjäämisen teema. Se liitetään monenlaisiin tilanteisiin. Yksi näkökulma on se, että kuulovammaisena pärjääminen on työelämässä vaativampaa kuin kuulevana pärjääminen.

Jos ajatellaan työelämää ylipäätään 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: osa haastateltavista korosti, että he itse tietyllä tavalla toimimalla pärjäsivät työpaikalla (ks. selviytymisen eetos, Kortteenen 1992). Pärjääminen saattaa olla myös niin sanottua ”näennäispärjäämistä”. Vaikka huonokuuloinen väsyisi työympäristön toimimattomuuden mukanaan tuomiin ongelmiin, hän voi silti yrittää pärjätä, melkein hinnalla millä hyvänsä. Liialliseen pärjäämisen todisteluun tai yksin kaikes-ta selviämiseen liittyy aina uupumisen riski, huonokuuloisella suurempi kuin kuulevalla.

Että kyllä mä hirveen tarkkaan, mä niin kuin liikaa pinnistän. Ne sanoivat 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 ääriajoilla.

Pärjäämisen todistelu liittyy myös olennaisesti kysymykseen vastuusta eri työelämän toimijoiden välillä. Haastatteluista näkyy, miten vastuu yleensä on jakautunut huonokuuloisen ja muiden toimijoiden kesken. Kolmannes haastatteluista huonokuuloisista on pitänyt vastuun työympäristöön liittyvistä seikoista ja työolosuhteista itsellään. Miksi osa huonokuuloisista on halunnut pitää vastuun tiukasti itsellään? Voiko joissakin tapauksissa olla niin, että työpaikan ilmapiiri tai yleinen kehitys ei kannusta vastuun jatkamiseen? Vai onko todella sosiaalisesti hyväksyttävämpää yrittää pärjätä kaikessa itse? Kannustaako suomalainen kulttuuri selviytymään ja pärjäämään aina yksin?

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. Pyrin sillä sitten saamaan selvyyttä siihen sitten. Se on tietenkin hyvä, että on pöytäkirjat aina, joista pystyy sitten vielä varmistamaan, jos tulee joku epävarmuus.

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.

Osa haastateltavista peräänkuuluttaa laajemminkin muiden vastuuta siitä, että työpaikan toimintaympäristöä ja toimintatapoja muutetaan huonokuuloisuuden ja huonokuuloisen työntekijän paremmin huomioon ottaviksi. Jotkut huonokuuloiset ajattelevat, että jos he ovat tuoneet huonokuuloisuutensa työyhteisöä esiin, niin silloin on muiden vastuulla ottaa huomioon se työpaikan arjessa, esimerkiksi oikeanlaisilla kommunikointitavoilla tai muuttamalla ympäristöä toimivammaksi.

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 vääjäämättä 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 esimerkiksi työnantajansa kyseenalais-tavan heidän pärjäämistään. Työnantaja oli voinut epäillä, pärjääkö huonokuuloisen tietyissä työtehtävissä tai työtahdissa. Lisäksi osa huonokuuloisista toi esille työhönottotilanteissa kohtaamansa epäilyt kyvyistään tai pärjäämisestään (ks. luku 2.2.5). Toisaalta jotkut aikuisena kuulovam-madiagnoosin saaneista epäilivät itse, miten he 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] vetos siihen (---), et mä on vähän väsähtänyt ja muuta (---). Tiedänhän mä sen (painokkaasti) (---), et mä joudun enemmän (---) työskentelemään, et mä saan niin kuin nää normaalkuuloiset, kun joudun keskittymään siihen kuulemiseen ja muuhun, niin se väsyttää tietysti enemmän (---). Ja he on kiinnittänyt silleen sit huomiota tähän.

Haastateltavista monen oli pitänyt olla itse aktiivinen oman tilanteensa parantamiseksi työpaikalla. Muutama huonokuuloinen 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 olisin 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.

Lisäksi he painottivat omaa aktiivisuutta ja ”kovaa” yrittämistä ilman liian ”helppoa” luovuttamista esteitä kohdattaessa (vrt. Lane 1995, 174–176).

Toisaalta meillä vammaisillakin on omia asenteita. Löytyy varmasti tuota, et meidänkin pitäisi niin kuin enemmän tapella siitä työmarkkinoille pääsystä. Ettei niin kuin hellittäis 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.

Vastuukysymyksenkin linkittyä kysymys kuulovamman esille tuomisesta tai esiin tulemisesta. Muutama haastateltava kertoi, että avoimesti kuulovammasta kertominen ja esimerkkinä toimiminen voisivat auttaa muita huonokuuloisia. Suomalaisessa mediassa ja yhteiskunnassa kaivattaisiin enemmän vammaisia henkilöitä roolimalleina (vrt. Moisio & Martikainen 2006). Osa haastateltavista kaipasi itse kuulla esimerkkejä siitä, 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.

Jotkut taas pitivät vastuun pärjäämisestä itsellään mahdollisesti sen takia, että halusivat välttää erityiseksi leimautumista. Erityisryhmä-ajattelusta uskottiin 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 kaltainen, et jos ajattelee suuntauksena, että voidaan saada joillakin jutuilla kokennettua sitä, sitä tota niin kuin, myöskin sitä työyhteisössä toimimista. Et se ei niin kuin välttämättä vaadi hirveen suuriakaan toimenpiteitä.

Toisaalta usein on kyse ennen kaikkea asioiden esittämisen tavasta. Muutoksia ja mukautuksia voidaan kutsua vain huonokuuloisia varten tehdyiksi erityistoimiksi. Yhtä lailla esteettömyyteen johtavia muutoksia ja uusia toimintamalleja, kuten Design for All -muutoksia⁴, voitaisiin kutsua kaikkien työntekijöiden ympäristön parantamiseksi, sillä monet esimerkiksi toimivaan kuuntelu-ympäristöön ja esteetömiin kommunikaatiotapoihin liittyvät käytännöt parantavat lopulta kaikkien työntekijöiden työskentelyviihtyvyyttä.

2.3.2. Normaaliuspuhe

Huomiota herättävää aineistoa lukiessa on ollut tapa, jolla huonokuuloiset puhuvat 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 työikäisiä henkilöitä.

Kertomuksellisuuden kannalta aineistossa herättää eniten huomiota niin sanottu **normaaliuspuhe** (ks. Hole 2007). Varsinkin lapsesta ja nuoresta asti huonokuuloisten puheista näkyy, että he ovat kohdanneet muiden esittämiä, kykyjen suhteen tehtyjä määritelmiä. Kuurojen naisten identiteettejä käsitellessään Hole (2007, 269) havaitsi, että hänen haastattelemansa kuurot tekivät eroja normaaliuden ja erilaisuuden välillä yhteiskunnassa vallalla olevien normaaliuskäsitysten pohjalta. Tässäkin tutkimuksessa huonokuuloiset vertaavat itseään ”normaali-kuuloiseen”, 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 tavallaan silleen onhan se aina ollut vähän arka asia. Mut kyl sitä on jotenkin nyt niin kuin alkanut hyväksymään, että mitä sitten, mulla on tämmöinen poikkeavuus.

⁴”Design for All tarkoittaa sellaisia suunnitteluun liittyviä strategioita ja keinoja, joilla edistetään ympäristöjen, tuotteiden ja palveluiden käytettävyyttä, saavutettavuutta ja esteettömyyttä kaikille käyttäjille.” (Stakes)

Ja niillehän [vanhemmille] oli ennen kaikkea tärkeää se, että minä kuulovammaisena pärjään normaali-ihmisten joukossa, että minua ei eroteta mihinkään erilliseen, elikkä minä pärjään. He tekivät kaikkensa, että minä tulisin pärjäämään normaalina normaali-ihmisten joukossa.

Joidenkin haastateltavien puheissa on samoja piirteitä, joita Hole (2007) on eritellyt kuurojen identiteettikertomuksista. Biolääketieteelliset diskurssit ovat luoneet kuuroista kuvan vammaisina tai kärsivinä. Biolääketiede on luonut illuusion ihmisen ruumiista mekanistisena koneena, joka on mahdollista purkaa osiin korjausta varten. Tässä kontekstissa esitetty kuulon ”menetyks” tai alenema voidaan tulkita ruumiin osan rikkinäisyydeksi, minkä epätoivottavia vaikutuksia pitäisi lieventää mahdollisimman paljon. Biolääketieteellinen malli olettaa myös, että on olemassa ”normaali” ruumis, jonka määrittely ei riipu kulttuurista eikä ajasta. Tällainen normaaliuden oletus jättää huomiotta subjektiiviset ja tulkinnalliset kysymykset siitä, mitä ”normaalius” lopulta on. (Hole 2007, 262.) Miten normaalius määritellään, ja kuka tai ketkä määrittelyn tekevät? Joidenkin lapsesta asti huonokuuloisten puheista ilmenee, että huonokuuloisuus on osa heitä. He eivät tiedä muunlaista elämää eivätkä ”kaipaa” 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 mieleen kysymys siitä, onko huonokuuloisille ollut tarjolla muita tapoja tarkastella itseään kuin lääketieteellisen diskurssin tarjoama vaihtoehto. Samaa kysymystä on pohtinut myös Kalela (2007), ja hän on tullut siihen tulokseen, että vaihtoehtoisia tarkastelutapoja ei ole juuri ollut. Elämän lääketieteellistymisen eli medikalisaation lisäksi vertaisten eli muiden huonokuuloisten tapaaminen 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 tustui, 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 kylähän 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 mukautuksia opetukseen tai opetusjärjestelyihin.

Joo, no siellähän se oikeestaan tuli enemmän esille, että kun on huonokuuloinen, kun ei kuule, mitä opettaja sanoo. Ja sitten nää oppilait 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) toteaa, että koska yhteiskunnan enemmistö kokee maailman kuulevana, kuulemisesta tulee myös oletus ”normaalista”. Ja ”normaaliusoletuksilla” 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 vammainen 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 tienny, että mulla on mitään vikaa.

Erilaiset yhteiskunnassa tarjolla olevat mielikuvat vaikuttavat normaaliuskäsitteeseen ja myös muuttavat sitä. Muutama haastateltava oli pannut merkille, että matkapuhelimien hands free -laitteiden käyttö on tehnyt kuulokojeiden käyttämisestä hyväksyttävämpää. Kuulevat myös ymmärtävät niiden ansiosta paremmin, miltä kuulon apuvälineiden käyttö tuntuu. Voidaan myös ajatella, että yhteiskuntaan on alkanut tulla erilaisia teknisen apuvälineen käyttöön liittyviä mielikuvia, jotka ovat muokanneet niin yleistä asennetta kuin suhtautumista juuri kuulokojeeseenkin suvaitsevämmäksi ja myönteisemmäksi.

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.

2.3.3. Kuulovamma on näkymätön

Lukiessani ja tulkitessani huonokuuloisten kertomuksia nousi erittäin merkittäväksi asiaksi työelämässä jaksamisen kannalta se, että kuulovam-

ma ei näy ulospäin. **Näkymätön vamma** (impairment) tuo erilaisia haasteita kuin näkyvä vamma.

Kaikissa haastatteluissa viitattiin tavalla tai toisella kuulovamman näkymättömyyteen. Näkymättömyys oli noussut haasteeksi usealle huonokuuloiselle, kun he olivat halunneet tai yrittäneet tuoda vammaansa esille erilaisissa tilanteissa työpaikalla.

Näkyvien ja näkymättömien vammojen välillä on perustavanlaatuinen ero. Näkyviin vammoihin liittyy vakiintuneita yleisiä käsityksiä, joita näkyvästi vammaiset ihmiset myös joutuvat koko ajan kohtaamaan. Näkymätön vamma taas ei tule ilmi heti, ja ihminen voi itse päättää, miten, milloin ja kenelle vammastaan kertoo. Hän voi Lingsomin mukaan mennä sosiaalisesti luodusta ”normaalista” ihmisestä (ks. passing, Goffman 1963). (Lingsom 2008, 2–3.) Heti on kuitenkin esitettävä kysymys, pitäisikö huonokuuloisen mennä ”normaalista” ihmisestä? Minkälainen on ”normaali” ihminen tai ”normaali” työntekijä? Haastateltujen huonokuuloisten kertomuksissa elää kuitenkin vahvana käsitys ”normaalista” ihmisestä (ks. tarkemmin 2.3.2). Ylipäätään haastatellut huonokuuloiset uskoivat, että työpaikalla olisi helpompi tuoda esiin jokin näkyvä eli konkreettinen vamma. Muiden olisi kenties helpompi käsittää näkyvän vamman olemassaolo ja 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 pieniä, näkymättömiä, ettei edes moni välttämättä osaa aatellakaan, että on kuulovammainen.

Eräs haastateltava oli jopa kuljettanut mukanaan lääkärintodistusta, jolla hän saattoi osoittaa kuulovamman sekä sen vaikutukset. Näkymätöntä vammaa voi joutua tuomaan esiin jatkuvasti. Lisäksi haasteita tuo se, että joissakin tilanteissa kuulovamma käy ilmi ja toisissa ei. Tällöin toisten ihmisten voi olla vaikea hahmottaa, millainen toisen kuulovamma kaiken kaikkiaan on (vrt. 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 kommunikoi- maan. 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 kommu- nikoimaan vaan hiljaisessa tilassa kunnolla. Et kaikki muut tilat on sit tosi hankalia.

Moni haastateltava oli huomannut, että kuulevien on vaikea käsittää kuu- lovamman merkitystä ja ymmärtää, miten se tulisi ottaa huomioon työpai- kan arjessa. Lisäksi kuulovamman näkymättömyyden vuoksi ihmisillä on vaikeuksia muistaa koko vammaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Eräs asiakkaita työssään kohtaava huonokuuloinen oli jopa tehnyt itselleen rin- tanapin, 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 sel- kään, että olen huonokuuloinen. Mutta se siinä on, kun ihmiset ei tah- do muistaa, kun tää on tämmöinen näkymätön vamma, niin ei niin kuin, tai pitäisi olla semmoinen vanhanaikainen kuulotorvi tossa (nau- rahtaa).

Näkymätön vamma on mahdollista piilottaa tai tuoda esiin. Lingsom (2008, 3–4) on käsitellyt peittäminen- ja paljastaminen-käsitteiden hyö- tyjä ja tekniikoita näkymättömien vammojen kontekstissa. Peittäminen liittyy tiukasti Goffmanin (1963) kehittämiin passing- ja covering-käsit- teisiin. Passing⁵ viittaa siihen, että henkilö tekeytyy joksikin muuksi kuin oikeasti on ja esittää olevansa esimerkiksi sosiaalisesti ja kulttuurisesti etu- oikeutetun ryhmän edustaja. Huonokuuloisuuden kontekstissa ”passing” viittaa siihen, että huonokuuloinen tekeytyy kuulevaksi. Osaa huonokuu- loisten kertomuksista voi tulkita niin, että kuulevana oleminen on sosiaali- sesti ja kulttuurisesti hyväksyttävämpää kuin huonokuuloisena oleminen.

Osa haastateltavista kertoi, että he eivät halunneet tuoda vammaan- sa esille. He peittivät vamman tai useimmiten sen näkyvän merkin eli kuulokojeen esimerkiksi hiuksilla. Goffmanin (1963) tunnistaa tällai- sen peittelyn: ihminen yrittää pitää tiedetyn ominaisuutensa mahdolli- simman vähän huomiota herättävänä. Nämä kokemukset nostavat esille kysymyksen, kuka on määritellyt huonokuuloisten puheissa esiintyvän poikkeavuuden. Lingsomin mielestä Goffmanin (1963) joksikin muuksi (kuulevaksi) tekeytymisen hyödyistä voidaan olla montaa mieltä; jotkut voivat jopa väittää, että muuksi tekeytymisen hyöty on stigmatisoivien kat- seiden 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 hiuk- silla ja (---) että kyllähän se niin kuin helppoa on piilottaa, ja sitä ei välttämättä se toinen pysty tietämäänkään sitten. Et joku näkövam- ma tai tämmöinen, niin ne vähän enemmän niin kuin helpommin on havaittavissa.”

On arveluttavaa sanoa, että kuulevaksi tekeytyminen olisi pidemmän pääl- le kannattavaa. Kuulevaksi tekeytyminen voi ajan oloon väsyttää ja vähen- tää hyvinvointia. Vamman peittelyn tarpeen tai esille tulemisen ”pelon” voidaan katsoa olevan yksi psyko-emotionaalisen disablismin ulottuvuus: yhteiskunnan käytännöt, tässä tapauksessa oletus ihmisen vammattomas- ta ulkonäöstä, aiheuttaa syrjäytymisen tunteen ja sen myötä peittelyn ha- lun (ks. Reeve 2002).

Joksikin muuksi tekeytyminen voi vaatia monenlaisia strategioita ja käyttäytymistä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Kuulevaksi tekeytymi- sen onnistumiseen vaikuttaa pitkälti fyysinen ympäristö, esimerkiksi akus- tiikka, valaistus ja esteettömyys. (Lingsom 2008, 5.) Tämän tutkimuksen haastateltavien joukossa on huonokuuloisia, jotka yrittivät pärjätä joissa- kin 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 tietyissä tilanteissa 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 ne, joilla on näkymätön vamma, voivat keskittää joksikin muuksi tekeytymisen tietyille elämän keskeisille alueille, kuten esimerkiksi työelämään ja suhteisiin työpaikalla, jossa vamma yritetään jättää huomiotta sekä täyttää määritellyt tuottavuuden kriteerit (ks. myös Kalela 2008). Työpaikalla joksikin muuksi tekeytyminen voi vaatia omien kykyjen äärimmilleen venyttämistä, mistä voi seurata väsymistä ja tavanomaista suurempaa levon tarvetta, jonka tulee tapahtua kuitenkin piilotetusti. (Lingsom 2008, 7.) Muutama tässä tutkimuksessa haastatelluista huonokuuloisista oli valinnutkin tämän strategian. Vaikka he olisivat muuten avoimesti kertoneet kuulovammastaan, 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.

Muutama haastattelemani huonokuuloinen oli kertonut kuulovammastaan aktiivisesti. Se oli parantanut heidän työssä jaksamistaan, etenkin mikäli työtoverit ja esimies olivat uskoneet ja hyväksyneet huonokuuloisten kuvauksen kuulovammastaan ja sen vaikutuksista ilman epäilyjä ja vähätelyä. Usein työtoverin tai esimiehen lähipiirissä oli tällöin ollut joku muu huonokuuloinen.

No sanotaanko niin, että se on henkilöstä aika paljon kiinni, et mitenkä aktiivisesti haluaa tuoda esille sen vammansa. Ja meille johtaja vaihtui tässä jokin aika sitten, niin kyllä mä hänelle heti kerroin tää, et mull on tämmöinen kuulovamma, ettei kannata ihan huutaa asioita toisesta huoneesta. Et mielummin 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, huonokuuloisuuskin aletaan muistaa paremmin. Joskus myös toimimaton kommunikaatiotilanne oli muistuttanut kuulevaa siitä, että työkaveri on huonokuuloinen ja miten pitää toimia. Monesti näkymättömät vammat voidaan aistia, vaikka niitä ei välttämättä ymmärretä (Lingsom 2008, 7).

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 tärkeää, koska silloin muiden kommunikaatiotilanteeseen osallistuvien on helpompi ymmärtää tilanne. Muutama haastatelluista huonokuuloisista taas ilmoitti, etteivät he yleensä tuo vammaansa erityisen aktiivisesti esille, mutta eivät myöskään peittele sitä.

2.4. Huonokuuloiset omassa ryhmässään ja yhteiskunnassa

2.4.1. Huonokuuloisten käsitykset itsestään ja ryhmästään

Huonokuuloisten haastateltavien identiteettiin liittyvä puhe on osittain hyvin moniselitteistä. Se vahvistaa, ettei **identiteetti** ole staattinen vaan muuttuu ajan ja paikan ynnä muiden seikkojen mukaan (ks. myös Hole 2007). Esimerkiksi Reeve (2002, 504.) on esittänyt, että vammaisen iden-

titeetti on moniulotteinen ja liukuva, ei paikallaan pysyvä.

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 pysyy 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 se, onko haastateltava ollut lapsesta tai nuoresta asti huonokuuloinen vai onko hän saanut kuulovammadiagnoosin vasta keski-ikäisenä. Aikuisiällä kuulovammadiagnoosin saaneiden puheissa näkyy monesti kroonisiin sairauksiin liittyvä ns. elämäkerrallinen katkeama (esim. Bury 1982). Kuulovammadiagnoosi on useimmiten ollut jonkinasteinen shokki. Diagnoosin saatuaan haastateltava on joutunut rakentamaan elämäänsä uudelleen uudeltaisista lähtökohdista. Monen haastateltavan puheessa nousee esille kaipuu entiseen, aikaan, jolloin vielä kuuli normaalisti (vrt. Lingsom 2008). Aikuisiällä kuulovammadiagnoosin saaneilla on myös ollut vaikeuksia hyväksyä vammansa sekä ottaa se osaksi elämää ja itseä. Mahdollista on toisaalta sekin, että keski-ikäisenä kuulovammadiagnoosin saaneet ovat ymmärtäneet aiempia elämäntapahtumiaan paremmin diagnoosin saatuaan.

Lapsesta ja nuoresta asti huonokuuloisten puhe kokemuksistaan on erilaista. Heillä on ollut pidempään aikaa sopeutua tilanteeseen sekä etsiä keinoja ja toimintatapoja. Lisäksi esimerkiksi työalan valinnassa on voitu ottaa huomioon huonokuuloisuus ja sen vaikutukset.

Me, jotka ollaan lapsena menetetty kuulomme, niin me ollaan sopeututtu kaikkiin meidän elämän aikana tulleisiin tilanteisiin niin kuin pikkuihiljaa. 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. Ensin se sairastaminen on kova kolous. Sitten ruvetaan kattoo, mitä ollaan menetetty. Ja sitten, kun ol-

laan ne ynnätty, että ei voida tehdä sitä eikä tota eikä tota, niin sitten vasta lähdetään hakee niitä selviytymiskeinoja. Elikkä ne käy hirveen nopeassa rytmissä läpi sen, mitä me käydään koko ikämme aikana. Me ollaan silleen vähän eri lailla.

Lapsesta ja nuoresta saakka huonokuuloisten haastattelussa lapsuus ja nuoruus oli merkittävää aikaa koko elämän kannalta. Useilla tämän ryhmän haastateltavilla oli kiusaamis- tai syrjimiskokemuksia lapsuuden ja nuoruuden ajalta. Monen nyt keski-ikäisen mutta lapsesta asti huonokuuloisen puheissa näkyy, että kuulovamma on ollut aiemmin tabu ja että se on joskus leimannut heidät tyhmäksi. Ihmisen käsitykseen omasta itsestä vaikuttavat yhteiskunnassa vallalla olevat diskurssit, käytettävissä olevat mielikuvat, merkitykset ja representaatiot. Nämä ovat meille tarjolla kulttuurisissa, sosiaalisissa ja historiallisissa maailmoissa. Ihmiset rakentavat itseään, kokemustensa merkitystä sekä identiteettejään kulttuuristen representaatioiden ja kielen välityksellä. (Hole 2007, 261.) Suomessa huonokuuloisille on pitkään ollut tarjolla hyvin yksipuolisia ja lähinnä lääketieteellisiä käsityksiä huonokuuloisuudesta, sen vaikutuksista sekä siitä, mitä tarkoittaa olla huonokuuloinen. Vasta viime aikoina on alkanut tulla monipuolisempia tapoja tarkastella itseään (ks. tarkemmin Kalela 2007), samalla kun yhteiskunnan yleinen asenneilmapiiri on muuttunut suvaitsevampaan suuntaan.

Mutta kuuroksi mua nimiteltiin. Mä olin vaan kuulovammainen, mutta kuuroksi mua nimiteltiin ja nappikorvaksi. (---) Teini-ässä 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 paljolti vaikuttanut se, miten heihin on suhtauduttu kotona

ja lähipiirissä. Moni lapsesta tai nuoresta asti huonokuuloinen antaa ison kiitoksen vanhemmilleen, jotka ovat pitäneet heidän 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, saattaa hän silti kokea, ettei voi avoimesti kertoa huonokuuloisuudestaan. Kuinka paljon yhteiskunnan yleinen ilmapiiri on vaikuttanut huonokuuloisuuden esille tuomisen helpouteen tai vaikeuteen?

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

Jos lapsuutta ja nuoruutta olivat varjostaneet kiusaamiskokemukset eikä perheeltä ollut saatu tukea ja hyväksyntää, se näkyi huonokuuloisen elämäntarinassa merkittäväällä tavalla. Lisäksi yhteiskunnan suhtautumisella huonokuuloisuuteen on vaikutusta huonokuuloisen kokemuksien 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 kylä 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 vamma ei tarvitse vaikuttaa henkilön identiteettiin, jos vamma (impairment) ei ole hänen mielestään tärkeä. Watson argumentoi analyysissään, että vammasta voi tulla osa vammaisen jokapäiväistä kokemusta. On normaalia, että jollakulla on vamma; vamma on yksi elämän tosi-asia. Watsonin tutkimuksen vammaisilla ihmisillä vammasta on tullut osa heidän ontologista olemassaoloaan, osa olemista (being). Watson esittää, että tietoisuuteen itsestä vaikuttavat vammaisten ihmisten 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 suhtautuvan huonokuuloisuuteensa samoin kuin Watsonin tutkimuksen vammaiset omaan vammaansa ja identiteettiinsä. Huonokuuloisuus oli neutraali asia, jonka kanssa elettiin jokapäiväistä elämää.

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 häiriöittä. 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 vaikeuksia hyväksyä kuulovamman. Lingsomin (2008) mukaan aikuisena vamma saaneet liikkuvat ennen vammautumista olleen ajan ja vammautumisen jälkeisen ajan välimaastossa. Aikuisena vammautuneet hyväksyvät vamma osaksi itseään vähittäin, koska heillä on tietoa ei-vammaisten tai valtaväestön sosiaalisista käytännöistä. Aikuisena vammautuneet tun-

tevat ”normaalina” olemisen parhaiten. Lingsom esittää, että joksikin muuksi tekeytymisen yksi houkute voi olla se, että vammaisen tuntee itsensä ja olonsa mukavimmaksi tässä asemassa sekä tunnistaa itsensä sellaisena parhaiten. (Lingsom 2008, 5–6.) Aikuisiällä kuulovamman saaneet kertoivat, että kuulovammadiagnoosia oli ollut vaikea hyväksyä ja että entisestä minästä oli yritetty pitää pitkäänkin kiinni. Kuitenkin pidemmän päälle kuulevan minästä kiinnipitäminen saattaa olla kestävämpi ja uuttavaa.

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 nämä 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 kasvatusten tai verkon välityksellä tapahtuvassa. Nekin huonokuuloiset, jotka haastattelujen hetkellä eivät olleet vertaistoiminnassa mukana, ilmaisivat kiinnostuksensa sitä kohtaan. Useat haastateltavat nostivat kuntoutuskurssien tärkeimmäksi osaksi muiden huonokuuloisten 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 olo uudessa tilanteessa tuntui yksinäiseltä. Joillekin haastateltaville vertaisseura oli mahdollistanut myös uudenlaisen itsensä löytämisen, koska vertaisseurassa saa olla sellainen kuin oikeasti on ilman, että tarvitsisi esimerkiksi selitellä kommunikaatiotapojaan. 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 samantaisia. Että meit ei kukaan kato kiertoon, 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 tapamaan 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 samantaisia ihmisiä. Et ne on huomannut minussa muutoksen.

Suurin osa haastateltavista vietti suurimman osan 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 jonkin 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 suvereenisti sählään siinä välillä.

Muiden huonokuuloisten tapaaminen tai ainakin heidän kokemuksistaan kuuleminen oli siis useimmille haastateltaville tärkeää. Vertaisseurasta teki tärkeän myös se seikka, että tapaamisissa saattoi olla aidosti oma itsensä. Vertaisseurassa sai olla tasavertaisena ja hyväksyttynä muiden kanssa.

Kalela (2007) on pohtinut omassa tutkimuksessaan, millaisen yhteisön huonokuuloiset muodostavat. 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 suunnautaminen, viitotun puheen tai viittomakielen käyttäminen, apuvälineiden käyttäminen, taustameteleihin vaikuttaminen, huulioluku, hyvästä valaistuksesta huolehtiminen, päällekkäin puhumisen välttäminen ja niin edelleen”. Nämä kaikki ovat Kalelan mukaan osa huonokuuloisten kulttuuria. (Kalela 2007, 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 tukena ja jaksamisen lähteenä.

2.4.2. Syrjiikö yhteiskunta huonokuuloisia?

Huonokuuloisten kertomuksissa nousee esiin kokemuksia, joissa huonokuuloisia ei ole otettu todesta tai joissa heitä tai heidän kykyjään on väheksytty. Huonokuuloista oli voitu verrata normina toimivaan ”normaalikuuloiseen”, ja tämän vertailun pohjalta huonokuuloinen oli arvioitu vähemmän kyvykkääksi. Hänen tarpeitaan ja pyyntöjään ei aina ollut otettu todesta.

Kuulovammalla on ruotsalaisen kuulovammaisjärjestön (Hörselskada-

des riksforbund, HRF) mukaan alhainen status – sitä pidetään muiden vammojen rinnalla vähemmän tärkeänä tai merkityksettömänä⁶. (HRF 2008, 7–8.) Lisäksi tutkimuksia ihmisistä, joilla on näkymättömiä vammoja, on tehty vain vähän. Muun muassa tämän takia on haasteellista löytää käsitteitä, joilla kuvata huonokuuloisten kokemuksia sekä käsitteellistää ne laajemmaksi yhteiskunnalliseksi ilmiöksi.

Englannin kielen käsite **disablismi** kuvaa vammaisten ja myös joidenkin huonokuuloisten kokemuksia eriarvoisuudesta ja väheksymisestä. Käsitteellä tarkoitetaan syrjivää tai sortavaa käyttäytymistä vammaisia kohtaan, joka nousee käsityksestä, että vammaiset ihmiset ovat muita (valtaväestöä) huonompia. 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 käsite, audismi, jolla kuvataan nimenomaan kuurojen kohtaamaa 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. Institutionaalinen audismi ilmenee kuulokykyyn perustuva-na hyötyjärjestelmänä: kuulevat ovat etuoikeutetussa asemassa kuuroihin verrattuna. Metafyysinen audismi ilmenee metafyyssisenä orientaationa, joka liittää ihmisidentiteetin puheeseen – tämän mukaan puhe olisi siis ihmisidentiteetin kannalta välttämätön. Bauman tuo myös esiin, että audismin käsite ei ole vielä levinnyt kovin yleiseen ja 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 huonokuuloisten tarkasteluun. Hänen mukaansa huonokuuloisten kohtaama audismi ilmenee esimerkiksi siten, että kuulevien ominaisuuksia, tapoja ja tietoa pidetään parempana kuin huonokuuloisten. Lisäksi esimerkiksi tietoinen vähätteleminen, syrjäyttäminen ja välinpitämättömyys ovat niin ikään audismia. Usealla tämän tutkimuksen haastateltavalla oli kokemuksia audismista, varsinkin tietoisesta vähättelystä mutta myös tilanteista, joissa kuuleva työkaveri tai

⁶ Huonokuuloisten kohtaama stigma oli myös vahvasti esillä tämän vuoden (2008) huonokuuloisten maailmankonferenssissa, keskusteluissa ja esityksissä.

esimies oli asettanut itsensä ylempään asemaan ja nimenomaan juuri kuulon perusteella. Huonokuuloiselle oli voitu huomautella esimerkiksi: ”Onpas sulla valikoiva kuulo” ja ”Miten niin et kuule, kun X:kin kuulee?” Jos huonokuuloinen on kertonut kuulovammastaan avoimesti ja hänelle siitä huolimatta huomautetaan valikoivasta kuulosta, on kyseessä huonokuuloisen tietoinen vähättely.

Että jotkut siis nolaa aivan tahallaan, on jotenkin ihmeellinen kieroutunut tarkoitusperä takana. Ja jotkut niin kuin just siellä työyhteisössä juuri, jos on sellaisia kilpailutilanteita, niin siinä niin kuin tehdään, saatetaan tehdä tahallaankin niin, että ”kato nyt, kun se ei taaskaan kuullu ja”. Elikkä 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.

Se, että huonokuuloista ja hänen esille tuomiaan asioitaan ei oteta todesta, heikentää jaksamista työelämässä. Osa haastateltavista oli kohdannut epäluuloa vaatimustensa, esimerkiksi kuntoutuskurssille, pääsemisen suhteen. Nämä huomautukset ja epäilyt olivat voineet liittyä edellä käsiteltyyn asiaan kuulovamman näkymättömyydestä, jos huonokuuloisen tilannetta ei ollut ymmärretty, koska vammasta ei ollut näkyviä ja konkreettisia todisteita. Kyse voi olla myös suoranaisesta audismista, kuten alla olevasta lainauksesta tulee ilmi.

A: 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, että he olivat joutuneet todistelemaan omaa tilaansa tai tekemään vammaansa enemmän näkyväksi,

esimerkiksi tuomalla kuulokäyränsä ja muuta materiaalia esimiesten ja työkavereiden nähtäväksi. Kuulevien 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.

Varsinkin keski-ikäisillä huonokuuloisilla haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että heitä on pidetty tyhminä tai ylpeinä (vrt. Takala 1995). Ruotsin kuulovammaisten järjestö (HRF) on vuoden 2008 kuulovammaisten tilannetta käsittelevässä raportissaan tuonut vahvasti esiin, 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-vuotiaiden 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 kuu-

lovammaisia 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.

Eräs haastateltava kertoi, ettei hän leimaudu tyhmäksi, mutta työelämässä on tilanteita, joissa hänen ylitseen tai ohitseen puhutaan, koska työkaverit ajattelevat, ettei huonokuuloinen kuule kuitenkaan. Osa huonokuuloisista toi toisaalta esiin, että välillä sattuu ihan tahattomasti tilanteita, joissa muut ovat voineet saada heistä ”oudon” kuvan, jos huonokuuloinen on satanut 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.

Osa keski-ikäisistä on huomannut 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 muuta kuin 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, mihinkäköhän paikkaan mä oon nyt tullutkin.

2.4.3. Huonokuuloisuuden psykoemotionaaliset ulottuvuudet

Yhden näkökulman ihmisiä vammauttaviin käytäntöihin on tuonut Donna Reeve (esim. 2002) tarkastelemalla rakenteellisten vammauttavien esteiden lisäksi **vammaisuuden psykoemotionaalisia 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 psykoemotionaaliset ulottuvuudet⁷ voivat sisältää esimerkiksi muiden ihmisten reaktioista loukkaantumisen sekä arvottomuuden tai epäviehättävyyden tuntemukset. Näiden ulottuvuuksien juuret ovat yhteiskunnan ennakkoluuloissa ja negatiivisissa asenteissa vammaisia kohtaan.

Vammaisuuden psykoemotionaaliset ulottuvuudet ilmenevät monella eri tavalla. Hyvästä esimerkistä käy muun muassa se, miten vammaiset ihmiset suhtautuvat tunnetasolla sosiaaliseen olossulkemiseen 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 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).

⁷ Marjo-Riitta Reinikainen (2007, 51) on väitöskirjassaan käyttänyt suomennosta vammaisuuden tai disablismien psyko-emotionaaliset ulottuvuudet.

Yksi tärkeä osa emotionaalista vammauttamista on sisäistetty sorto (internalized oppression), jossa sorrettu vähemmistö, esimerkiksi vammaiset, sisäistävät yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot ja negatiiviset stereotyyptiat, 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 huonokuuloisen on voinut tulla hyväksyneeksi, ainakin hetkellisesti.

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.

Vammaisten henkilöiden elämässä on läsnä erilaisia vallan elementtejä. Reeve (2002) on nostanut niistä esille katseen ja itsetarkkailun elementit. Enimmäkseen katse tarkoittaa vammaisten henkilöiden kohdalla lääketieteen kliinistä katsetta. Lääketieteen katse tekee vammaisen ruumiista lääketieteellisten asiantuntijoiden valvonnan alla olevan tiedon ja vallan tyyssijan. Katse on voimakkaimmin läsnä näkyvien vammojen kohdalla.

Ne vammaiset, joiden vammat ovat näkymättömät, ovat vähemmän katseen vallan alla, mutta kuitenkin he ovat koko ajan vaarassa paljastua, elleivät he tekeydy ”normaaleiksi” (pass, ks. luku 2.3.3). Vamman peitteilyn tarpeen eli sosiaalisen pakon tekeytyä ”normaaliksi” voidaankin katsoa olevan vammaisuuden psyko-emotionaalinen ulottuvuus. Huonokuuloisten kohdalla voidaan ajatella, että katse alkaa elää silloin, kun huonokuuloisuus on tullut esille. Itsetarkkailu (self-surveillance) liittyy läheisesti katseeseen. Esimerkiksi vammaiset kehittävät tietoisuuden siitä miten ei-vammaiset katsovat heitä. Tietoisuuden pohjalta vammaiset mukauttavat käyttäytymistään itsetarkkailun avulla tarkoituksenaan tehdä itsestään hyväksyttävämpiä. (Reeve 2002, 499–500.)

Vammaiset ovat kyseenalaistaneet vallan eri teknologioita esimerkiksi **vastarinnan** (vammaisten poliittisen aktivismin) ja minän teknologioi-

den avulla. Minän teknologioissa ei puhuta passiivisista objekteista vaan aktiivisista toimijoista. (Reeve 2002, 499–500.) Osa tämän tutkimuksen huonokuuloisista olikin noussut haastamaan vallitsevia valtakäsityksiä ja esimerkiksi kyvyistään tehtyjä oletuksia. 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 kommunikimaan 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 kuulokeskussa 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. Normaaliusmääritykset luovat erilaisille ihmisille odotuksia rooleista, jotka heidän tulisi ottaa. Vallitsevia normaaliuskäsityksiä on mahdollista kyseenalaistaa, kuten jotkut huonokuuloisista olivatkin tehneet. Minna Luukkainen (2008) on luonut väitöskirjassaan kuurojen kertomusten pohjalta *aliarvioivan vallan* ja *ulosulkevan vallan* muodot, jotka vaikuttavat nuorten kuurojen elämään häkittävän vaikutuksen kautta eli kaventamalla kuurojen omanäköisen 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. Ulosulkevaksi vallaksi Luukkainen käsittää esimerkiksi saavuttamattoman median. (Luukkainen 2008, 200–202.) Näiden vallan muotojen voisoin nähdä sopivan myös huonokuuloisten kokemusten tarkasteluun, koska osassa haastatteluista 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 kuulus tehdä. Niitäkin on hyvin paljon elämän aikana kuullut, että mikä ammatti sopii kuulovammasselä ja mihinkä kannattaa kouluttautua.

Kuitenkin vaikka huonokuuloinen kertomuksillaankin vastustaisi vallan eri muotoja, ei kaikenlaisia kertomuksia haluta välttämättä kuulla. Osa huonokuuloisista oli tuntenut, ettei heidän kuvaustaan omasta kuulovammastaan ja siitä, miten työpaikalla pitäisi toimia, tietyllä tavalla haluta kuulla tai ei uskota. Jotkut 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 tällöinen 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 ja työrajoitteisiin sen sijaan että olisi keskitytty hänen (jäljellä olevaan) työkykyynsä. Lähtökohtaisesti kaikilla tulisi olla mahdollisuus käyttää kykyjään 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 saadaan se hänen ammatinnsa 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.

3. Johtopäätökset

Väestörakenteen muuttuessa moninaisuutta on alettu viime vuosina korostaa yhä enemmän suomalaisessa yhteiskunnassa. Huonokuuloisten työntekijöiden työpaikan arjessa ja käytännössä se ei tämän tutkimuksen perusteella kuitenkaan juuri näy. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, yhdenvertaisuuslaki ja perustuslaki määrittelevät, että vammaisia ei saa syrjiä. Haastateltujen huonokuuloisten kokemukset kerrottavat 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 kielteisesti heidän työelämäkokemuksiinsa sekä asemaansa työmarkkinoilla. Vallalla saattaa olla käsityksiä, että vammaisen olisi automaattisesti jotenkin vajaatyökykyinen, vaikka esimerkiksi työympäristön kohtuullisilla muokkauksilla vammaisen pystyy useimmiten osallistumaan työelämäänsä.

Huonokuuloisen työssä jaksamiseen vaikuttavat monenlaiset tekijät. Osa niistä oli ymmärrettävästi samoja kuin kuulevilla, mutta osa oli eri-

laisia. Yleisiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä tämän tutkimuksen huonokuuloisilla olivat kiire, organisaatiomuutokset, työpaikan ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet sekä avoimuus työyhteisössä (tiedonkulun ym. suhteen). Erityisesti 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.

Myös työympäristöllä on iso merkitys työnteon onnistumisessa ja työssä jaksamisessa. 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 vähäisiä ja apuvälineiden saaminen jopa ongelmallista. Työnantaja oli voinut vedota apuvälineiden kalleuteen kieltäytyessään hankkimasta apuvälinettä. Tiedonkulun onnistumisella oli niin ikään erittäin suuri merkitys. Kaikilla työpaikoilla tiedon välittyminen ei kuitenkaan ollut esteetöntä. Joillakin työpaikoilla käytettiin lähinnä kuuloon perustuvia keinoja, vaikka esteettömän tiedonkulun kannalta olisi olennaista, että varsinkin huonokuuloisia.

Haastattelut paljastivat, ettei huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyttä ymmärretä vieläkään riittävästi. Se merkitsee, 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 ole ”riittävän konkreettinen”, kuten esimerkiksi liikuntavamma, jonka yhteydessä esteettömän liikkumisen tärkeys on heti 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. Kolmannes haastatelluista huonokuuloisista olikin päättänyt olla kertomatta vammastaan, ainakin tietyissä tilanteissa ja konteksteissa. Muutama heistä toi esille, että he voivat muuten avoimesti puhua vammastaan, mutta työpaikalla he eivät siitä halua kertoa. Jotkut taas sanoivat, että he eivät ole halunneet kertoa vammastaan, koska eivät ole halunneet näyttää, että heillä on jokin puute olemassa. Muutama haastateltava oli mielestään sinut kuulovamman kanssa, mutta he 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? Vamman salaaminen ja kuulevaksi tekeytyminen voivat uuvuttaa työntekijän, varsinkin kun toimimme kommunikaation tärkeyttä korostavassa työelämässä.

Mielenkiintoista haastateltavien puheissa oli myös normaaliuden käsitteleminen (ks. Hole 2007). Yleensä normaaliksi haastateltavien puheissa määrittyi normaalikuuloinen ja muutoin sellainen ihminen, jolla oli lääketieteen määrittelemä normaali eli ”terve” ruumis. Monessa haastattelussa kuulovamma kuvattiin poikkeavuudeksi, viaksi tai rajoitteeksi. Normaaliutta käsittelevä puhe haastatteluissa on erittäin merkityksellistä, etenkin kun se vaikuttaa vähintään välillisesti myös työelämään. Kuitenkin iso merkitys huonokuuloisen kokemusten kannalta, mukaan lukien työelämäkokemukset, oli sillä, tunteeko ihminen 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 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?

Jatkotoimia. Haastattelututkimusten tavoitteena ei ole yleistää saatuja tuloksia, vaan enemmänkin ymmärtää tarkasteltavia ilmiöitä kokonais-

valtaisesti. Tämä tutkimus on vasta pintaraapaisu huonokuuloisten työelämäkokemusten selvittämisessä. Tutkittavaa jää edelleenkin runsaasti huonokuuloisten suuren lukumäärän ja heterogeenisyydenkin vuoksi. Tarvetta on eri ammattiryhmien mukaan eriytetyille tutkimuksille; tässä tutkimuksessa on vaikea tuoda esiin 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 tämän tutkimuksen haastateltavista selvä enemmistö oli keski-ikäisiä.

Tutkimusaineisto kuitenkin osoittaa, että työpaikoilla tarvitaan koulutusta, tietoa mukauttamistoimista sekä keskustelua siitä, kenen tehtävä on järjestää mukautusten tekeminen. On selkeästi päätettävä, kenelle vastuu kohtuullisten mukautusten ehdottamisesta, toteuttamisesta ja arvioinnista kuuluu. On myös varmistettava, että kaikki työntekijät, riippumatta työsuhteen muodosta ja esimerkiksi määräaikaaisuudesta, voivat saada työympäristöönsä kohtuullisia mukautuksia. 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 YK:n vammaisia henkilöitä koskevaa yleissopimusta ollaan ratifioimassa ja kansallista lainsäädäntöä muutetaan sopimuksen hengen mukaiseksi. Vammaisten ihmisoikeussopimuksen (2006) kahdeksas artikla velvoittaa sopimusosapuolia lisäämään tietoisuutta vammaisista henkilöistä koko yhteiskunnassa sekä torjumaan vammaisiin henkilöihin liitettyjä ennakkoluuloja, stereotyyppioita sekä haitallisia käytäntöjä. Lisäksi kahdeksas artikla velvoittaa edistämään todellisia tietoja vammaisten henkilöiden kyvyistä ja panoksista. Esimerkiksi suomalaisen työhallinnon käyttämä termi vajaakuntoinen on jo lähtöjään ongelmallinen, koska vammaainen ei ole automaattisesti vajaakuntoinen.

Panosta olisi laitettava lisäksi esimieskoulutukseen, jotta esimiehillä olisi valmiuksia toimia monimuotoisten työyhteisöjen johtajina. Esimiehillä pitäisi olla riittävästi tietoa siitä, miten moninaiset työntekijät sekä heidän

erilaiset tilanteensa ja tarpeensa tulisi kohdata (ks. Moisio & Martikainen 2006). Ylipäätään monimuotoisuuskoulutukset ja tiedot monimuotoisuuden hyvistä vaikutuksista hyödyttäisivät koko työyhteisöjen arjen toimintaa ja työpaikkojen käytäntöjä. Monimuotoisilla työntekijöillä, kuten huonokuuloisilla, pitäisi olla mahdollisuus myös saada vertaistukea ja -seuraa muilta huonokuuloisilta. Luvun 2.4.1 lopussa hahmoteltu huonokuuloisten yhteisö voisi toimia työkäisillekin merkittävänä työelämässä jaksamisen voimavarana.

KIRJALLISUUS

- Alasoini, Tuomo (2007). Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- 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 Colin Barnes & Geof Mercer (toim.) *Exploring the Divide: illness and Disability*. Leeds: Disability Press, 11–16.
- Barnes, Colin & Mercer, Geof (1997). Breaking the Mould? An introduction to doing disability research. Teoksessa Colin Barnes & Geof Mercer (toim.) *Doing Disability Research*. Leeds: Disability Press, 1–14.
- Barnes, Colin & Mercer, Geof (2005). Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled. *Work, employment and society* 19 (3), 527–545.
- 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.
- DACEHTA, FinOHTA, SBU, SMM in collaboration with MRC (2001) Hearing impairment among adults (HIA) - Report of a joint (Nordic-British) project. Helsinki.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005). Johdatus laadulliseen tutkimukseen (7. painos). Tampere: 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.
- Haarni, Ilka (2006). Keskenenäistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Raportteja 6/2006. Helsinki: Stakes.
- 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.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000). Tutkimushaastattelu. Teema-haastattelun 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 I. Kangas & S. Karvonen & A. Lillrank (toim.) *Terveystieteiden suuntauksia*. Helsinki: Gaudeamus.
- HRF (Hörselskadades riksförbundet) (2007). Äh, det var ingen viktigt... om hörselskadades situation i Sverige 2007. Årsrapport.
- HRF (Hörselskadades riksförbundet) (2008). Adjö yxskaf – 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. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Konttinen, Juha-Pekka (2006). Vammaisten syrjintä. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmis-oikeusliitto 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 (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 & Hon-gisto, Valtteri (2004). Avotoimistojen akustiikka – laboratoriotutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos, Työympäristötutkimuksen raporttisarja 4.

Lehto, Anna-Maija (2007). Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (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.

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.

Luukkainen, Minna (2008). Viitotut elämät. Kuurojen nuorten aikuisten kokemuksia viittomakielisestä elämästä Suomessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

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

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

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

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

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

Shakespeare, Tom (2004). Social models of disability and other life strategies. *Scandinavian Journal of Disability Research* 6, 8-21.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2008b). Tiedote 329/2008. Ministeriö 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.

Tilastokeskus (2010). Työvoimatutkimus 2010, tammikuu.

Tuomainen, R., Myllykangas, M., Elo, J. & 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 Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki.

Uimonen S., Huttunen K., Jounio-Ervasti K. & Sorri M. (1999). Do we know the real need for hearing rehabilitation at the population level? Hearing impairments in the 5- to 75-year-old cross-sectional Finnish population. *British Journal of Audiology*, 33 (1), 53–59.

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

Vasey, Sian (2004). Disability culture: the story so far. Teoksessa John Swain, Sally French, Colin Barnes & Carol Thomas (toim.) *Disabling barriers – Enabling Environments*. London: Sage.

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

Vehmas, Simo (2005). Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

Väättäin, 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

Kalela, Esa (2008). Improving the Quality of Life of Hard of Hearing People as a Political Issue. Esitelmä IFHOH-kongressissa Vancouverissa. http://www.kuuloliitto.fi/fin/in_english/presentations/ Viitattu 23.3.2010.

Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers (2008). Epävirallinen käännös OECD:n raportin osioista “Executive summary” ja Suomea koskevat politiikkasuositukset. <http://www.finlandoecd.org/public/download.aspx?ID=35283&GUID={AF11B287-477B-4639-ACD6-3A4F61208195}> Viitattu 23.3.2010.

Stakes. Design for All -käsitteen määrittely: <http://dfasuomi.stakes.fi/FI/DFA+tieto/index.htm>. Viitattu 23.3.2010.

Terveys, sairaus ja työkyky. Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/01_tyovoimapaalvelut/07_ammattillinen_kuntoutus/terveys_sairaus_tyokyky.pdf.

Viitattu 25.2.2010.

LIITE 1. 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 keski-koulu) <input type="checkbox"/> Keskiaste (esim. lukio, ammatillinen oppilaitos, kauppaopisto yms.) <input type="checkbox"/> Korkea-aste (esim. ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
4	Oletko parhaillaan:	<input type="checkbox"/> Työssä: 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 ammatti-asesi? Jos et ole töissä, vastaa viimeisimmän työpaikkasi mukaan.	<input type="checkbox"/> Palkansaaja <input type="checkbox"/> Yrittäjä <input type="checkbox"/> Muu, mikä: _____
7	Nykyisen (myös työelämän ulkopuolelle jääntiä edeltävän) 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	Lisätietoa
12	Toimintarajoitteet	<input type="checkbox"/> Kuulo heikentynyt tarkenna tarvittaessa ► <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	<input type="checkbox"/> Kuuroutunut / kuuro <input type="checkbox"/> Sisäkorvaistute
13	Kuulemisen apuvälineet työpaikalla henkilökohtaisessa käytössä. Tässä kysymyksessä voit valita useita vastausvaihtoehtoja.	<input type="checkbox"/> Kuulokoje ► <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: _____	<input type="checkbox"/> Kuulokoje toisessa korvassa <input type="checkbox"/> Kuulokoje molemmissa korvissa
14	Käytätkö tulkkausta töissä?	<input type="checkbox"/> Kyllä ► <input type="checkbox"/> En	<input type="checkbox"/> Kirjoitustulkkaus <input type="checkbox"/> Viitotun puheen tulkkaus <input type="checkbox"/> Viittomakielen tulkkaus
15	Muut käytössä olevat apuvälineet (esim. liikumisen tai näkemisen apuväline)?	<input type="checkbox"/> Kyllä ► <input type="checkbox"/> Ei	Lisätietoa
2. Työympäristö			
1	Työskenteletkö säännöllisesti tiettyssä toimipisteessä?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
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 taustamateriaalia?	<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 taustamateriaalia?	<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 asiakäynnit)?	<input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Kohtalaisesti <input type="checkbox"/> Huonosti <input type="checkbox"/> En osaa sanoa	Lisätietoa
3	Tietävätkö lähiesimies tai työnantaja huonokuuloisuudestasi?	<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 työ määräsi 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 työ määrään 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? (avoimuus, ristiriidat ym.)	<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. Työllisyysnäkymät ja työn hakeminen			
1	Vastaako nykyinen työtehtäväsi koulutustasi? Jos olet työelämän ulkopuolella, vastasiko viimeisin työtehtäväsi koulutustasi?	<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? (vastaa vaikka et juuri nyt hakisikaan töitä)	<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? (vastaa vaikka et juuri nyt hakisikaan töitä)	<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 työvoimahallinnon järjestämään työnhakuvalmennukseen tai vastaavaan koulutukseen?	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> En	Lisätietoa
9	Jos olet osallistunut työvoimahallinnon 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 työhaastattelu-tilanteet 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.			

LIITE 2. HAASTATTELURUNKO.

Ehyt-projekti haastattelurunko

Taustamuuttajat

Ikä

Koulutus/Ammatti

Minkälainen työpaikka?

(Iso-pieni, teollisuus – palvelut – toimisto - hoitoala ym.)

Huonokuuloisuus

- käyttääkö minkälaisia kuulemisen apuvälineitä?
- onko ollut nuoresta/lapsesta asti huonokuuloinen vai onko huonokuuloisuus tullut myöhemmin aikuisiässä?

Selviytyminen työpaikalla

- ”normaalityöpäivän” kuvailu? työpisteen/ympäristön kuvailu?
- mitkä ovat mahdollisia ongelmia työympäristössä? työprosessi?
- onko työolosuhteisiin tehty muutoksia töissä selviämisen helpottamiseksi? ---
 - miten ympäristötekijöiden muutosprosessiin on suhtauduttu (esimies, työ-kaverit ym.)? kuntoutuksen merkitys- työterveyshuollon merkitys?
- suoriutuuko kaikista työtehtävistään (työpaikalla ja työpaikan ulkopuolella)?
- minkälaiseksi kokee työmäärän ja tahdin? saako työaikaan joustoja tarvittaessa? onko haastateltava käyttänyt työaikajoustoja? jos on, niin miksi?
- kokeeko, että on saanut tukea työtehtävissä selviytymiseen esimiehen tai työkavereiden taholta? mikä merkitys jaksamisen kannalta?
- tiedetäänkö haastateltavan työyhteisössä huonokuuloisuudesta? ketkä tietävät ja kuinka hyvin?
- työuralla etenemisen mahdollisuudet? jos huonot, miksi?
- pystyykö vaikuttamaan omien työtehtävien sisältöön?
- osallistuminen kuntoutukseen? koska? koettu hyöty?

Työhyvinvointi ja työyhteisö

- onko työyhteisön ilmapiiri hyvä? voiko työyhteisössä toimia avoimesti? esiintyykö työyhteisössä ristiriitoja?

- saako tarvittaessa apua työtehtävissä tai muissa toiminnoissa? ”apu-verkoston luominen”
- kokeeko, että työpaikalla vallitsee tasa-arvo työntekijöiden kesken?
- mikä merkitys työilmapiirillä ja työhyvinvoinnilla on töissä jaksamisen kannalta

Osallistuminen

- onko tiedonkulku työpaikalla toimivaa? saako tietoa kaikista työyhteisöön liittyvistä asioista? ylhäältä alaspäin vs. työkavereiden kesken?
- onko pystynyt osallistumaan työpaikan järjestämiin koulutuksiin, virkistyspäiviin ym.? Mikä merkitys näillä on työssä jaksamisen kannalta?
- pystyykö osallistumaan työyhteisön toimintaan täysipainoisesti?
- mikä merkitys osallisuudella/ poissulkemisella on töissä jaksamisen kannalta
- kuinka paljon itse ”vetäytyy”

Muutokseen suhtautuminen

- huonokuuloisuuden hyväksyminen vs. vastarinta
- voimautuminen?
- haastateltavan oma aktiivisuus
- vastuu (oma vs. muiden)

Identiteetti

- kuulovammainen/huonokuuloinen (kertooko avoimesti – jos ei, miksi ei?)
- leimautuminen/stigma
- vertaistuki identiteetin vahvistajana/sosiaalisen tuen merkitys (onko työpaikalla muita huonokuuloisia, yhteydenpito muihin huonokuuloisiin ym.)
- työn teon merkitys identiteetin kannalta
- läheisten/perheen tuki/suhtautuminen

