

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Open stage –todellako?

Viittomakielisten kuurojen näyttelijöiden kokemuksia osallisuudesta työelämässä

Salla Kuusinen

Tulkki amk
(240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(4/2019)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Viittomakielentulkin koulutusohjelma

Tekijät: Salla Kuusinen

Opinnäytetyön nimi: Open stage – todellako? Viittomakielisten kuurojen näyttelijöiden kokemuksia osallisuudesta työelämässä.

Sivumäärä: 41 ja 1 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Outi Mäkelä

Työn tilaaja(t): Ursa Minor, Noora Karjalainen

Kuurojen työelämä monipuolistuu. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin millaisia kokemuksia kuuroilla viittomakielisillä ammattinäyttelijöillä on osallisuudesta työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kuulevien ja kuurojen välistä yhteistyötä teattereissa. Tämä pyrittiin toteuttamaan tuomalla esiin kuurojen kokemuksia osallisuudesta työelämässä, jossa he toimivat osana kuulevaa työryhmää. Sen lisäksi opinnäytetyö nostaa esiin tulkkauksen näkökulman osallisuuden toteutumisessa, joka puolestaan hyödyttää viittomakielentulkkeja.

Opinnäytetyön tilaajana toimi vapaa teatteri ja viittomakielialan osuuskunta Ursa Minor, jonka tavoitteena on tehdä osallistavaa teatteria. Heidän tavoitteenaan on tulevaisuudessa toteuttaa toimintaohje teattereille kuuron viittomakielisen näyttelijän kohtaamiseen.

Teoreettinen viitekehys kostui osallisuuden viitekehyksestä, kulttuurialan osallisuuden edistämisestä sekä kuurojen työllisyydestä. Osallisuuden viitekehys toimi myös tulosten analysoinnin referenssiraamina. Tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka keskeisenä menetelmänä käytettiin haastattelua ja kyselyä. Aineisto koostui kahden ammattikoulutuksen saaneen kuuron näyttelijän kokemuksista.

Opinnäytetyön tulokset jakautuivat osallisuuden referenssiraamin mukaan kolmeen osa-alueeseen ACTING (itseään koskevaan päätöksentekoon osallistuminen), HAVING (riittävä toimeentulo) ja BELONGING (yhteisöihin kuulumisen). Tulosten perusteella suurin osa haastateltavien kokemuksista liittyi yhteisöihin kuulumiseen (BELONGING). Haastateltavat ovat kokeneet, että kuulevassa työyhteisössä toimimisessa osallisuus ei aina toteudu ja juuri työyhteisöön kuulumisen kokemus jää puutteelliseksi. Tulkkaukseen liittyvät vastaukset nostettiin edellä mainittujen osa-alueiden ulkopuolelle omaksi osiokseen, sillä tulkkaus läpäisee kaikki osa-alueet. Opinnäytetyössä esiin nousseista seikojen perusteella on laadittu muistilista osallisuutta edistävästä tekijöistä teatterissa. Muistilista löytyy kohdasta liite 1.

Asiasanat: osallisuus, työelämä, kuuro, ammattinäyttelijä, kokemus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Sign Language Interpreting, Bachelor's Degree

Author: Salla Kuusinen

Title: Open stage – really? Experiences of deaf sign language actors of participating in work life.

Number of Pages: 41 and 1 attachment pages

Supervisor(s): Outi Mäkelä

Subscriber(s): Ursa Minor, Noora Karjalainen

The working life of a deaf individuals is getting richer. This BA thesis studied what kind of experiences of participation deaf sign language actors had in work life. The aim of this study is to develop collaboration between hearing and deaf colleagues in theatre. To meet this need this study tried to show the experience of deaf actors in work setting were most of the colleagues are hearing. This study also tried to bring forth the aspect of interpreting as part of the participation experience, which may be interesting to sign language interpreters in general.

This study was commissioned by Ursa Minor which is a free theatre and sign language cooperative. It's goal is to create inclusive theatre. In future they aim to create a guidelines for theaters on how to meet the needs of deaf actors.

The theoretical frame of reference in this study was the framework of participation, enhancing participation in culture and the employment of the deaf. The framework of participation also works as the framework for the analysis of the results. This is a qualitative study and the main methods used are interview and a survey. The material was gathered from experiences of two actors with a degree in acting.

The results of this study were sorted under three categories of the framework of participation: ACTING, HAVING and BELONGING. Based on the results, most of the experiences were linked to the category of BELONGING to a community. Both actors felt that in a hearing working environment the feeling of participation is not always fulfilled. Answers related to interpreting were presented in a separate chapter because those apply to all of three categories. Factors highlighted in this study were compiled as a checklist of the factors that enhance the participation in theatre. The checklist can be found as the appendix number one.

Keywords: participation, work, deaf, actor, experience

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 TYÖN TAUSTAA	7
2.1 Aiheen rajausta, työn tavoite ja tutkimuskysymys	7
2.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	9
3 OSALLISUUS JA YHDENVERTAISUUSLAKI.....	10
3.1 Osallisuus	10
3.2 Osallisuuden mittaaminen	12
3.3 Yhdenvertaisuuslaki	14
4. KULTTUURIALAN OSALLISUUDEN EDISTÄMINEN	15
4.1 Suomessa toimivia tahoja, jotka pyrkivät edistämään osallisuutta taide- ja kulttuurialoilla	15
4.2 Esimerkkejä kuurojen ja kuulevien yhteistyöstä teatterialalla.....	18
5. KUUROJEN OSALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	19
5.1 Maailmalla.....	19
5.2 Suomessa	21
5.3 Työllisyyskordinaattori tukena työelämässä.....	23
5.4 Kuurot teatterin tekijöinä.....	25
6 KOKEMUKSIA OSALLISUUDESTA	26
6.1 ACTING ja HAVING	26
6.2 BELONGING – Yhteisöihin kuuluminen	28

6.3. Tulkkauksen vaikutus osallisuuden kokemukseen.....	31
7. POHDINTA.....	33
7.1 Opinnäytetyön toteuttaminen ja luotettavuus	33
7.2 Johtopäätökset.....	34
LÄHTEET	39
LIITTEET	42
Liite 1. Muistilista	42

1 JOHDANTO

Viime aikoina niin vammaisten kuin eri kielivähemmistöjenkin oikeudet ovat nousseet esiin poliittisessa keskustelussa ja aiheeseen liittyen on järjestetty erilaisia keskustelutilaisuuksia varsinkin pääkaupunkiseudulla. Myös kuurojen yhteisössä keskustellaan työllistymisestä, työttömyydestä sekä työkentän laajenemisesta, mikä heijastuu erityisesti työelämäntulkauksen kehittämiseen.

Suomessa kulttuuripolittikkaa edustaa opetusministeriö ja valtion taidetoimikuntalaitos, jotka ohjaavat kulttuurikenttää rahoituksella ja luomalla yleisiä linjauksia. Opetusministeriön vuonna 2009 laatimassa kulttuuripolitiikan kehittämisstrategiassa nostetaan esiin uusina painopisteinä sosiaalisten vaikutusten korostaminen, kestävän kehityksen vaatimukset sekä monikulttuurisuus. Kulttuuripoliittisten ohjelmien tasolla on jo melko kattavasti huomioitu laajeneva kulttuuripalvelujen käyttäjäkunta. Sen sijaan erilaisia kulttuuritaustoja omaavat toimijat osana suomalaista taidekenttää on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kulttuurikentän laajentuminen nostaa esiin kysymyksiä siitä, kuinka erilaisista taustoista tulevat yhteiskunnan jäsenet saadaan mahdollisimman kattavasti taide- ja kulttuurielämän piiriin, joko tuottajina tai kuluttajina sekä kuinka nämä toimijat pystyvät huolehtimaan riittävästä toimeentulosta. (Hamar-Suutari 2011, 141-161.) Lisäksi Suomen viittomakielten kielipoliittisessa ohjelmassa (2010, 49) nostetaan esille toimenpide-ehdotuksia viittomakielisten työllistymiseen. Ohjelmassa mainitaan yhtenä esimerkkinä tietopaketin kehittäminen työpaikoille viittomakielestä, kuuroudesta, sekä olemassa olevista hyvistä käytänteistä.

Kuten yllä nousi jo esille, eri taustoista tulevat yhteiskunnan jäsenet törmäävät yhä esteisiin hakeutuessaan työelämään taidealoilla. Näin on myös kuurojen viittomakielisten kohdalla. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys kuulukin, millaisia kokemuksia kuuroilla näyttelijöillä on työelämän osallisuudesta? Kuuroille ammattinäyttelijöille tehtyjen kyselyn ja haastattelun kautta pyritään kehittämään kuurojen ja kuulevien yhteistyötä teatterialalla. Tuloksia tarkastellaan osallisuuden viitekehyksen näkökulmasta.

Työn tilaajana toimii Ursa Minor. Ursa Minor on vapaa teatteri ja esittävän taiteen osuuskunta, jonka tavoitteena on tehdä esittävästä taiteesta saavutettavaa edistämällä

inkluusiota ja osallisuutta. Opinnäytetyön työelämäohjaajana toimii Ursa Minorin taiteellinen johtaja Noora Karjalainen. Opinnäytetyön tekoprosessin aikana esiin nousseista osallisuuteen vaikuttavista seikoista kootaan muistilista kuuleville teatterialan työntekijöille kuuron viittomakielisen näyttelijän kohtaamiseen.

2 TYÖN TAUSTAA

2.1 Aiheen rajaaminen, työn tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön ideoita pohtiessa otin ensimmäisenä yhteyttä Ursa Minorin taiteelliseen johtajaan, Noora Karjalaiseen. He olivat kiinnostuneita toimimaan opinnäytetyöni tilaajana ja lähdimme yhdessä pohtimaan, millaiselle työlle olisi tarvetta teatterija kulttuurialalla. Karjalaisen mielestä tulevaisuudessa olisi käyttöä konkreettiselle toimintaohjeelle, joka antaisi vinkkejä kuulevien ja kuurojen välisiin vuorovaikutustilanteisiin teattereissa työskennellessä. Alun perin ideana olikin, että lähtisin toteuttamaan visuaalista toimintaohjetta teattereille. Kuitenkin tulimme lopulta siihen tulokseen, että aluksi toteutamme vain viittomakielisten näyttelijöiden haastatteluja varsinaisen toimintaohjeen pohjaksi, jotta saamme kartoitettua, millä tavoin yhteistyötä on tähän asti tehty ja millaisia kokemuksia yhteistyö on antanut kuuroille näyttelijöille.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusjoukko on rajattu ammattikoulutuksen saaneisiin kuuroihin viittomakielisiin näyttelijöihin, koska tavoitteena on selvittää, kuinka osallisuus toteutuu tilanteissa, joissa kuuro toimii osana suurempaa joukkoa kuulevia. Tämä toteutuu useammin juuri ammattinäyttelijöiden kohdalla, jotka työskentelevät myös kuurojen teatterin ulkopuolella. Suomessa kuuroja ammattinäyttelijöitä on tällä hetkellä tietyvästi kolme. Heistä yksi on saanut koulutuksensa Suomessa ja kaksi ulkomailla. (Karjalainen 2018.) Tässä opinnäytetyössä kuurolla ammattinäyttelijällä tarkoitan henkilöä, joka on saanut näyttelijän ammattikoulutuksen eli kandi- tai maisteritasoisen koulutuksen. Kuurolla ja kuurolla viittomakielisellä tarkoitan henkilöä, jolle viittomakieli on äidinkieli. Viittomakieliä on Suomessa kaksi; suomalainen ja suomenruotsalainen. Viittomakieli ei siis ole kansainvälistä.

Haastattelu ja kysely toteutetaan Suomalaisella viittomakielellä, mutta esiin nousseissa produktioissa on voinut olla mukana muitakin viittomakieliä. Viittomakielellä tarkoitan tässä työssä aina suomalaista viittomakieltä, jollei toisin mainita. Vaikka

kuuroja harrastelijänäyttelijöitä olisi määrällisesti enemmän, päädyimme tilaajan kanssa rajaamaan aiheen yllä kuvailulla tavalla.

Nykyään kuurot työskentelevät monipuolisemmin erilaisilla aloilla kuin aiemmin (Leigh & Andrews 2017, 185), mikä asettaa uusia haasteita kuurojen ja kuulevien yhteistyölle sekä työelämäntulkaukselle. Teatterialalla työskentelee vain muutamia työikäisiä kuuroja, mutta uskon, että opinnäytetyön tulokset ovat sovellettavissa myös muille aloille ja työympäristöihin. Teatteri on työympäristönä ainutlaatuinen, sillä siellä työskennellessä kommunikaatio niin kollegojen kuin ohjaajien, puvustajien ja näyttämötyöntekijöiden kanssa on monipuolista. Kuurot viittomakieliset näyttelijät ovat osana erilaisia kommunikaatiotilanteita ja kohtaamisia, mikä edesauttaa tutkimusmateriaalin keräämistä. Kuuron ja kuulevan välinen kommunikaatio ei aina vaadi tulkin läsnäoloa, vaan siitä selvittää kirjoittamalla, osoittamalla sekä ilmeitä ja eleitä käyttämällä. Kuitenkin varsinaisissa työtilanteissa useimmiten kommunikaation mahdollistuminen edellyttää tulkin käyttöä. Haastattelujen kautta selvitetään, millaisia kokemuksia kuuroilla ammattinäyttelijöillä on kohtaamisista, kommunikaatiosta ja tulkin käytöstä teatterityön erilaisissa tilanteissa. Miten osallisuuden tunne syntyy tai ei synny? Mitkä asiat siihen vaikuttavat? Millaisia mahdollisuuksia ja haasteita tulkeilla saattaa olla osallisuuden luomisessa?

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymys kuuluu näin: Millaisia kokemuksia kuuroilla näyttelijöillä on työelämän osallisuudesta? Tutkimuskysymykseen lähdettiin hakemaan vastauksia haastattelun ja kyselyn kautta. Haastattelun ja kyselyn kautta saatu tieto on tarkoitus koota muistilistaksi, josta käy ilmi, mitkä seikat lisäävät osallisuuden tunnetta. Tämä opinnäytetyön tavoitteena on toimia alkusysäyksenä tulevaisuudessa mahdollisesti toteutettavalle teattereille suunnatulle toimintaohjeelle viittomakielisen näyttelijän kohtaamiseen. Teattereiden tulee jatkossa osata huomioida viittomakielisten kommunikaatiotarpeita entistä paremmin. Tämä heijastuu puolestaan kuurojen viittomakielisten ammattinäyttelijöiden mahdollisimman esteettömään työelämään. Tulkeille tämä työ voi puolestaan antaa uusia näkökulmia siihen, millainen vaikutus tulkauksella on asiakkaan osallisuuteen.

2.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä selvitetään laadullisen tutkimuksen eli haastattelun ja kyselyn kautta, miten kuurot viittomakieliset ammattinäyttelijät ovat kokeneet oman osallisuutensa työelämän ympäristöissä, joissa suurin osa kollegoista on kuulevia. Haastattelujen kautta pyritään kartoittamaan, millaisia kokemuksia kuuroilla viittomakielillä näyttelijöillä on kuurojen ja kuulevien välisestä yhteistyöstä.

Tiedonkeruu ensimmäiseksi menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, sillä sen etu on joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus kysyä uudelleen, korjata väärinymmärryksiä, selvittää sekä keskustella informantin kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73-75.) Teemat on kuitenkin valittu etukäteen ja ne perustuvat tutkimuksen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73-75), tässä tapauksessa osallisuuden viitekehykseen. Haastattelu toteutettiin elokuussa 2018.

Alun perin tarkoituksena oli toteuttaa kaikki teemahaastattelut kasvokkain, mutta koska näyttelijöiden työ on liikkuvaa, oli kaksi kolmesta haasteltavasta opinnäytetyön valmistumisprosessin aikana ulkomailla. Tämä vaikutti siihen, että haastatteluja ei ollut mahdollista kaikkien kohdalla toteuttaa kasvotusten. Strukturoitu virtuaali- tai etäkysely antaa mahdollisuuden haastatella myös sellaista henkilöä, jonka henkilökohtainen tapaaminen esimerkiksi etäisyyden ja aikaeron takia on mahdotonta. Kysymysten muotoiluun tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä mahdollisuutta välittömiin tarkentaviin kysymyksiin ei ole. Lisäksi luottamuksen rakentaminen haastattelijan ja haasteltavan välillä voi olla haastavampaa. Haasteltavan on helpompi jättää vastaamatta kyselyyn kuin varsinaisiin haastattelukysymyksiin. (Tiittula, Rastas, Ruusu-vuori 2009, 265-268.)

Työn luotettavuuden vuoksi oli tärkeää saada vastauksia kaikilta näyttelijöiltä. Olosuhteiden vuoksi toisena tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä. Kysymykset viitottiin suomalaisella viittomakielellä ja lähetettiin haasteltaville Youtube:ssa piilotettuina videoklippeinä. Kysymyspatteristo koostui kymmenestä kysymyksestä, joita oli muokattu teemahaastattelun perusteella. Haasteltavilla oli mahdollisuus vastata joko viittoen tai kirjoittamalla itselleen sopivana hetkenä. Vaikka toteutustapa oli strukturoitu etähaastattelu, antaa videokuva kuitenkin mahdollisuuden myös ilmeiden ja eleiden tulkitsemiseen. Toinen kahdesta henkilöstä, joille kysely lähetettiin, vastasi

kyselyyn. Hän vastasi suomalaisella viittomakielellä ja videoitu vastaus oli 38 minuuttia pitkä. Lisäksi haastateltava lähetti linkkejä ja artikkeleita omasta urastaan sekä kuurojen ja kuulevien välisestä yhteistyöstä.

3 OSALLISUUS JA YHDENVERTAISUUSLAKI

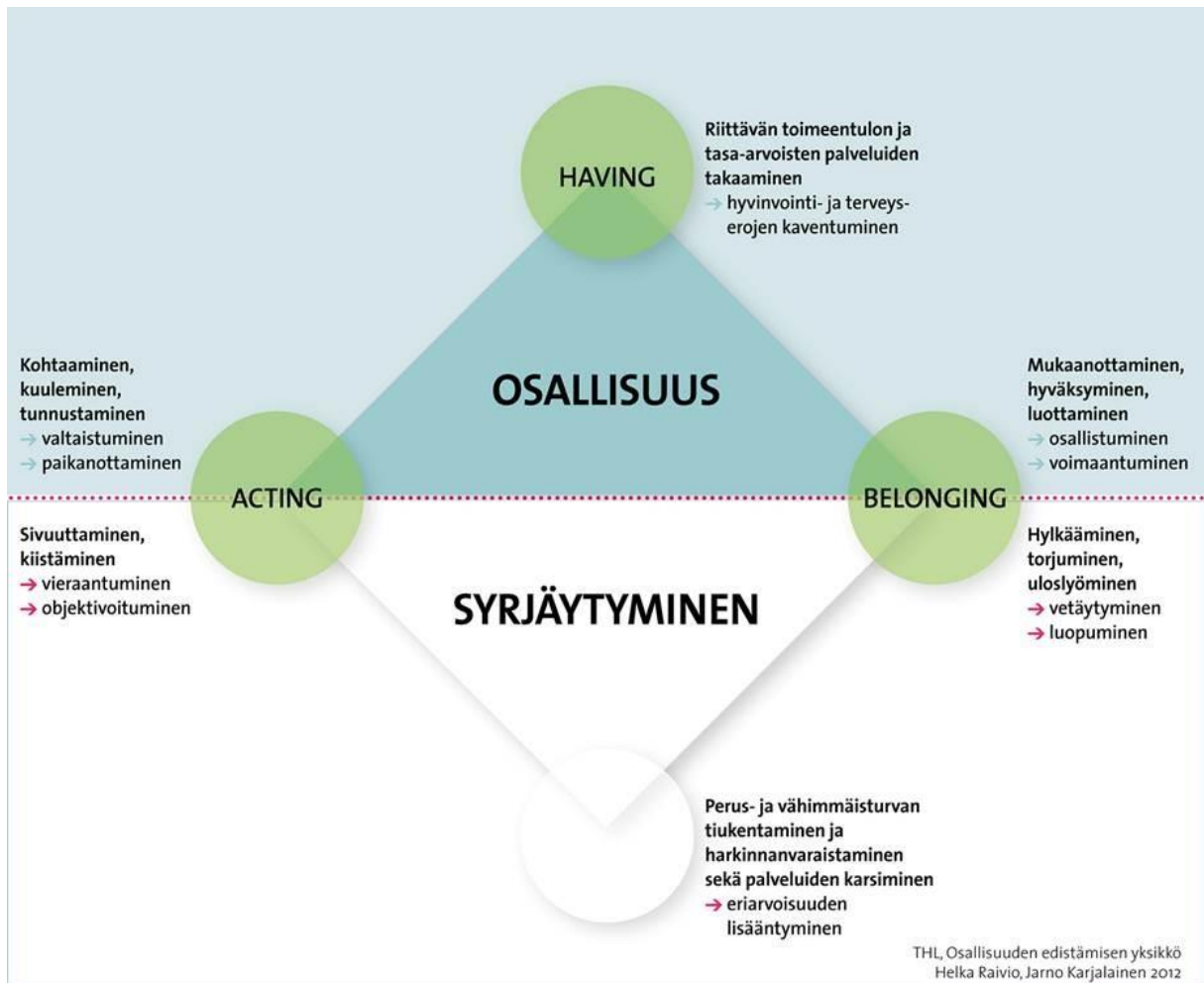
3.1 Osallisuus

Osallisuutta voi tarkastella hyvin monesta näkökulmasta ja teoriasta käsin. Erilaiset sosiaali-, terveys- ja käyttäytymisteoriat vastaavat omalta kantiltaan siihen, miten hyvää elämää tulisi edistää. Näitä teorioita tarvitaan, jotta voitaisiin vastata siihen, kuinka resurssit jakautuvat, tarpeet muodostuvat ja kuinka esimerkiksi tunteet vaikuttavat ihmisten käytökseen. (Isola, Kaartinen, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari, Keto-Tokoi 2017, 9.) Osallisuus koetaan kuitenkin ensisijaisesti tunteena, joka syntyy, kun yksilö on osana jotain yhteisöä sekä kokee tulevansa tasavertaisesti kohdelluksi ja hänellä on mahdollisuuksia vaikuttaa omassa yhteisössään. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Raivio ja Karjalainen (2012) määrittelevät osallisuutta kolmen eri ulottuvuuden kautta. Teoria pohjaa sosiologi Erik Allardtin vuonna 1976 hahmottelemaan jäsenyyteen hyvinvoinnin ulottuvuuksista.

1. HAVING: Ihmisellä on riittävä toimeentulo ja aineelliset resurssit, jotka takaavat palveluiden tasa-arvoisen saannin.
2. ACTING: Ihminen osallistuu itseään koskevaan päätöksentekoon.
3. BELONGING: Ihmisellä on sosiaalisesti merkityksellisiä suhteita.

Kuvassa 1. (s.11) näkyy, että jokaisella osa-alueella on oma vastaparinsa, jotka kuvaavat tilannetta silloin kun osa-alueen ehdot eivät ole täyttyneet. Jos jollakin osa-alueella on puutteita ja osallisuus ei toteudu täysipainoisesti, on yksilöllä riski syrjäytyä. Toisaalta tasapainossa oleva osallisuuden pyramidi kertoo yksilön hyvinvoinnista, mikä puolestaan heijastuu yhteiskuntaan sosiaalisena kestävyytensä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)



Kuva 1. Osallisuus syrjäytymisen vastaparina (Raivio, 2012.)

Osallisuuden edistäminen kuuluu sekä Euroopan Unionin että Suomen valtion tavoitteisiin, joissa se on nostettu yhdeksi välineeksi syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Suomessa yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista on työssä käyminen. Puolestaan työelämän ulkopuolelle jääminen katkaisee yksilön normaalit siteet yhteiskuntaan ja työyhteisöön. Osallisuus tulee huomioida monella tasolla, niin strategioissa kuin käytännön tasoilla sekä kulttuurissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Osallisuuden edistämässä Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla on muun muassa vammaispoliittiset kysymykset sekä kieli-, kulttuuri-, ja muut vähemmistöryhmät. Ministeriö koordinoi vammaispolitiikkaa, mutta sen toteuttaminen jakautuu kaikille hallinnonaloille. Vammaispolitiikan periaatteena on vammaisten ihmisten oikeus yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen ja syrjimättömyyteen sekä tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin, kuten esimerkiksi tulkkauspalveluun. Vammaispolitiikka pohjautuu perus-

ja ihmisoikeuksiin. Suomen perustuslakiin on yhdenvertaisuuslaissa kirjattu vammaisten ihmisten syrjimättömyys. Maailmanlaajuisesti vammaisten oikeuksia määrittää YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Suomi on ratifioinut sopimuksen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019)

3.2 Osallisuuden mittaaminen

Osallisuus on abstrakti käsite ja sen mittaaminen on haastavaa. Käsite kaipaa rinnalleen käytännön esimerkkejä, siitä miten sitä voisi käytännössä toteuttaa. Osallisuus kokemuksena on aina tilannesidonnainen, mutta kiteytyy usein yksilön kokemukseen. Osallisuuden käsite voi selkiytyä, jos pohditaan sen vastakohtaa eli osattomuutta. Osattomuus voi olla sosiaalista, taloudellista tai terveyteen liittyvää (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018). Osallistuminen ja kokemus osallisuudesta eivät ole kuitenkaan yksi ja sama asia. Nimittäin toimintaan osallistuminen ei automaattisesti lisää kokemusta osallisuudesta. Kuitenkin molemmat käsitteet tarvitsevat toisiaan toteutukseen, mikä tarkoittaa sitä, että osallistumismahdollisuuksia on luotava, jos osallisuutta halutaan edistää. (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 7-9.)

Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa (Sokra) luotiin kymmenen kysymyksen patteristo, joilla lähdettiin selvittämään kohderyhmän kokemuksia osallisuudesta. Kysymyksien pohjalta on luotu myös nettisivusto, osallisuustesti.fi, jolla voi testata omaa osallisuuttaan. Lähtökohtaisesti testit ovat luotu heikoimmassa asemassa olevien ihmisten, kuten pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden osallisuuden mittaamiseen. Kysymyksissä kartoitetaan muun muassa luottamukseen, palautteen ja avun saantiin, vaikutus mahdollisuuksiin ja yhteisöön kuulumiseen liittyviä tuntemuksia skaalalla 1-5: täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. (Isola, Kaartinen, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari, Keto-Tokoi 2017, 53-55.) Vaikka haastateltavani ovat työelämässä, eivätkä kuulu välttämättä heikoimmassa asemassa oleviin, käytän kysymysten ajatusmaailmaa pohjana omissa haastatteluissani.

Osallisuutta ja sen toteutumista arvioitaessa huomataan myös helposti, että osallisuuden liittyä vahvasti erilaiset valtasuhteet. Osallisuuden mahdollistamisessa onkin paljolti kysymys valtasuhteiden tekemisestä näkyviksi sekä vallan jakamisesta. Osallisuusteoreetikko Sherry R. Arnstein toteaa, että valtaa tulee tietoisesti pyrkiä jakamaan

heille, joilla aiemmin ei ole ollut mahdollisuutta osallistua päätöksen tekoon. Jos valtaa ei oikeasti pyritä jakamaan, vaan valtaa pitävät perustelevat tekemisiään osallisuuspuheella, on osallistettujen osallistuminen epäonnistunutta. Osallisuuden edistäminen edellyttääkin oman vallan rehellistä huomaamista, näkyväksi tekemistä ja lopulta jakamista. (Meriluoto & Marila-Penttinen, 39-42.)

Kuurojen yhteisössä edellä mainittu valta-asetelma on ollut näkyvissä pitkään. Artikkelissa Guideline Principles for Hearing Allyship (2019) mainitaan viisi seikkaa, jotka kuulevien tulisi muistaa ollessaan yhteistyössä kuurojen kanssa ja joiden avulla valta jakautuu aiemmin heikommassa asemassa olleille.

1. Kuuntele meitä. Kuurot ovat historiallisesti syrjitty vähemmistö, jonka tämänhetkinenkin asema ja kärsimys ovat suorassa yhteydessä kuulevien tekemiin tai tekemättä jättämiin päätöksiin sekä tekoihin. On ymmärrettävä millaisen systeemin alla kuurot toimivat, millaista systemaattista epäarvoisuutta esiintyy ja huomioida se. Älä ota tästä kumpuavaa vihaa henkilökohtaisesti vaan istu alas kuuntelemaan ilman puolusteluja.
2. Ei mitään meistä, ilman meitä. Kuuroja koskevissa asioissa kuten päätöksenteossa, tutkimuksessa, ohjeistuksessa ja työpajoissa tulee kuurot itsensä ottaa mukaan prosessiin. Kuuroilla tulee olla vähintään tasavertainen asema päätöksenteossa tai niin että kuulevat ovat vähemmistössä päätöksenteon suhteen. Yhteisön tuen avulla ja yhteistyöllä on mahdollistaa saavuttaa enemmän.
3. Luo, suojele ja arvosta ”kuurojen tiloja” (Deaf Space). Kaikilla ei ole mahdollisuutta kokea äänimaailmaa. Kuurot ympäristöt ovat visuaalisuuteen perustuvia. Niitä voivat olla fyysiset tilat kuten kuurojen koulut tai kongressit, jotka kuuluvat kuuroille läsnäolijoista riippumatta. Tai mikä tahansa muu julkinen tila, jonka jaat kuuron kanssa, esimerkiksi ravintola tai museo. Jos et osaa viittomakieltä tule sillä oletuksella, että kommunikoit ilman ääntä. Jos käytämme ääntä yllä mainituissa tiloissa / tilanteissa, jätämme ulkopuolelle ne henkilöt, joille tila kuuluu. Jätä ääni ulkopuolelle, kommunikoi viittomakielellä, eleillä tai kirjoittamalla paperille.
4. Voimavarat, mahdollisuudet ja poliittinen voima on pidettävä yhteisön sisällä. Älä hyväksikäytä taloudellisia resursseja, työmahdollisuuksia tai valta-asemaa kuuroihin liittyvillä aloilla kuurojen kustannuksella. Kuulevien aktiivisuus ja

liittolaisuus on tärkeää, mutta kuurojen itsensä pitäisi tehdä työ oman yhteisönsä puolesta.

5. Kerro myös muille mitä liittolaisuus tarkoittaa. Käytä ääntäsi, asemaasi ja etuoikeuttasi siihen, että oma yhteisösi oppii jotakin kuurojen yhteisöstä. Kerro tarpeistamme ja arvoistamme suuremmalle yleisölle. Kerro myös kuulevien etuoikeudesta sekä kuulonpuutteeseen perustuvasta syrjinnästä (audismi) kuuleville tovereillesi.

3.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään muun muassa työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpäivällä ja toimittava sen edistämiseksi. Lisäksi työnantajalla, jolla on yli 30 työntekijää, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 7).)

Pykälässä kahdeksan säädetään syrjinnän kiellosta. Pykälässä sanotaan, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän seikan perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 8).)

Jotta vammaisen henkilö voi tasavertaisesti osallistua, saada koulutusta, työtä sekä palveluja ja lisäksi suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla, on viranomaisten, palveluntuottajien kuin työnantajienkin tehtävä tarvittaessa kohtuulliset mukautukset. Lisäksi työnantajan on voitava antaa kirjallinen selvitys toimintatapansa perusteista vammaiselle henkilölle, joka on kokenut tulleen syrjityksi työtä hakiessa tai työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 15).)

4. KULTTUURIALAN OSALLISUUDEN EDISTÄMINEN

Suomessa toimii lukuisia tahoja, joilla kaikilla on tavoitteena tasa-arvoisempi ja moninaisempi taidekenttä Suomessa. Kuitenkin on vaikea löytää tutkimustietoa, joka suoranaisesti tarkastelisi viittomakielisten taiteentekijöiden kokemuksia osallisuudesta. Viittomakieliset määrittelevät itsensä useimmiten kieli- ja kulttuurivähemmistöksi. YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista tuo kuitenkin rinnalle myös vammaisnäkökulman. Kieli- ja kulttuurinäkökulman ei tarvitse olla ristiriidassa vammaisnäkökulman kanssa, sillä sitä se ei ole ihmisten arjessakaan. (Viittomakielisten kielelliset oikeudet 2011, 16). Viittomakieliset pyrkivätkin areenasta riippuen vaikuttamaan molempia kanavia pitkin. Tämän vuoksi molemmat näkökulmat on syytä pitää mukana myös tässä opinnäytetyössä. Kuten johdannossa mainittiin, on eri taustaisten yhteiskunnan jäsenten huomioiminen teatteri ja taidealojen tuottajina jäänyt paitsioon, näin on myös viittomakielisten kuurojen kohdalla. Tähän asti yleisin tulokulma hankkeissa on ollut teatterissa kävijä tai taiteen kokija, esimerkiksi kuuro katsoja huomioidaan järjestämällä esitykseen tai tilaisuuteen tulkkaus. Luvussa 4.1 esitellään Suomessa toimivia tahoja, joiden toiminta jollakin tapaa koskettaa myös viittomakielisiä näyttelijöitä, joko kielen tai vammaisuuden näkökulmasta. Luvussa 4.2 annetaan esimerkkejä siitä, millaista yhteistyötä kuurot ja kuulevat tekevät teatterialalla.

4.1 Suomessa toimivia tahoja, jotka pyrkivät edistämään osallisuutta taide- ja kulttuurialoilla

Kulttuuria kaikille -palvelu on taho, joka toimii valtakunnallisesti opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamana. Sen tehtävänä on auttaa eri kulttuurialan toimijoita löytämään vastauksia kysymyksiin saavutettavuudesta ja moninaisuudesta. Tietoa ja tukea tarjoava palvelu koordinoi myös useita moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta tukevia hankkeita, joiden raportteja voi lukea heidän nettisivuillaan. Palvelun taustalla toimii Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry. (Kulttuuria kaikille 2018.)

Vuonna 2013 Kulttuurikaikille -palvelu julkaisi toimintaohjeen Teatterikaikille! Opas teattereille saavutettavaan toimintaan. Oppaan tavoitteena on kannustaa teattereita tekemään edes pieniä muutoksia saavutettavampaan palveluun ja antaa siihen konkreettisia vinkkejä. Aiheita ovat esimerkiksi saavutettava viestintä, ympäristön esteettömyys, kuvailutulkkaus sekä viittomakielisen tulkkauksen etukäteisjärjestelyt. Lisäksi oppaan seitsemännessä luvussa käsitellään moninaisuutta teattereissa ja siinä painotetaan moninaisuuden edistämistä myös taiteellisissa sisällöissä, roolituksissa ja koulutuksessa. Moninaisuus ei saisi näkyä vain stereotypoina vaan tavoitteena on myös, että vähemmistöjen edustajilla on tasavertainen mahdollisuus kehittyä taiteilijoina. Kyse on enemmän asennemuutoksesta kuin suurista investoinneista. (Linna-
puomi, Aura & Paqvalén, Rita & Salovaara, Sari & Turpeinen, Iida 2013. s. 21.)

Globe Art Point on itsenäinen tiedotuskeskus ja tapaamispaikka Helsingissä, jonka tavoitteena on edistää tasavertaisuuden toteutumista suomalaisella taidekentällä jakamalla tietoa, järjestämällä seminaareja sekä tukemalla ulkomailla syntyneitä Suomessa asuvia artisteja esimerkiksi tarjoamalla tiloja verkostojen ja projektien luomiseen. Lisäksi Globe Art Point kerää tietoa kyselylomakkeilla ja tutkii kulttuurin moninaisuutta taidekentällä. (Globe Art Point 2018.)

Cupore on puolestaan kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus, jonka tavoitteena on tuottaa taide- ja kulttuuripolitiikkaa koskevaa tietoa sekä lisätä dialogia eri tahojen välillä. Cupore julkaisee omassa julkaisusarjassaan toteutuneiden tutkimusten tuloksia, selvityksiä sekä raportteja. (Cupore 2019a.) Tällä hetkellä käynnissä on useampia tutkimushankkeita, joista yksi on Kysely ulkomaalaissyntyisten taiteilijoiden sekä taide- ja kulttuurialan ammattilaisten työskentelystä suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Kyseinen kyselytutkimus on osa Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä -yhteishanketta, joka toteutetaan yhteistyössä Globe Art Pointin kanssa vuosina 2017-2019. Tutkimuksessa selvitetään erityisesti työllistymiseen ja työskentelyyn liittyviä näkökulmia vieraskielisten taiteilijoiden näkökulmasta. (Cupore 2019b.)

Tammikuussa 2019 järjestettiin Helsingissä, Pikkuparlamentissa, seminaari ”Onko suomalainen taidekenttä monimuotoinen ja tasa-arvoinen?”. Seminaarissa Cuporen tutkija, Emmi Lahtinen, esitteli myös yllä mainitun tutkimuksen väliaikatuloksia. Hankkeen toinen kysely on suunnattu kansallisille ja valtionosuutta saaville taide- ja

kulttuurilaitoksille ja toinen ulkomaalaissyntyisille taiteilijoille ja taide- ja kulttuurialan ammattilaisille. Tutkimuksen loppuraportti julkaistaan syyskuussa 2019. (Lah-
tinen 2019.) Mainitsen tutkimuksen tässä, sillä erityisesti kansallisille ja valtionosuutta
saaville teattereille suunnattu kysely avaa näkökulmia siihen, millä tavoin teatterit ko-
kevat vieraskieliset näyttelijät osana työyhteisöä. Muualla syntyneitä, mutta Suomessa
toimivia taiteilijoita sekä viittomakielisiä näyttelijöitä yhdistää kieli- ja kulttuurierot
työpaikalla.

Lisäksi helmikuussa 2019 järjestettiin Eduskunnan kansalaisinfossa seminaari Yhden-
vertaisuus kulttuurikentällä vammaisuuden näkökulmasta. Keskustelutilaisuudessa
tarkasteltiin yhdenvertaisuuden toteutumista taide- ja kulttuurikentällä eri ikävai-
heissa. Mitkä konkreettiset tekijät luovat mahdollisuuksia, entä mitkä estävät? Millai-
nen on vammaisen taiteilijan polku esimerkiksi taiteen perusopetuksessa? Ottaako se
riittävästi huomioon eritavoin toimintarajoitteiset henkilöt? Kuuron taiteilijan näkö-
kulmasta olivat keskustelemassa Ursa Minorin taiteellinen johtaja Noora Karjalainen,
sekä kuuro näyttelijä Silva Belghiti. Noora Karjalainen (2019) painottaa, että viittoma-
kieliset tulee ottaa mukaan jo taiteen perusopetusta suunniteltaessa ja kaikille tulee
tarjota tasapuolisesti mahdollisuuksia osallistumiseen kielestä tai vammasta huoli-
matta.

Myös Näyttelijäliitto on aloittanut kampanjan tasa-arvoisen taiteen tekemisen puo-
lesta. Vuoden 2017 kesällä Tampereen teatterikesässä julkaistiin Tasa-arvoinen taide
kampanjanappi. Tarkoituksena on ottaa huomioon sekä yleisön että tekijöiden näkö-
kulma tasa-arvon toteutumisessa. Tekijöillä itsellään on vastuu siitä, millaista ihmis-
kuvaa taiteessa halutaan välittää. Vai aiheuttavatko edelleen jotkin ominaisuudet ku-
ten seksuaalisuus, etnisyys, vammaisuus, kieli tai maailmankatsomus eriarvoisuutta.
Tarjoaako suomalainen taidekenttä riittävästi erilaisia tarinoita, jotka huomioivat ih-
misten monimuotoisuuden. (Ämyri 2017, 38-39.)

Disability Day järjestetään vuosittain marras- joulukuun vaihteessa. Tapahtuma hui-
pentuu kansainvälisenä vammaistenpäivänä, jolloin järjestetään erilaisia tapahtumia
ympäri Helsinkiä. Tapahtuman tarkoituksena on nostaa esille vammaisten taiteente-
kijöiden osaamista sekä muokata asenteita. Lisäksi esillä on sekä ihmisoikeuksiin että
yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. (Dida 2018a.) Kansainvälisenä vammaisten-
päivänä jaetaan Vimma - palkinto taiteelliselle toiminnalle, henkilölle tai taholle, joka

on positiivisella tavalla tuonut vammaisuutta tai toimintarajoitteisuutta valtaväestön tietoisuuteen. Vuonna 2018 Vimma - palkinnon vastaanotti kuuro Teatteritaiteen maisteri Silva Belghiti. (Dida 2018b.)

Suomen akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittama ArtsEqual -hanke tutkii, kuinka taide julkisena palveluna voisi lisätä yhteiskunnallista tasa-arvoa. Hanke johtaa Taideyliopisto. Hankkeessa työskentelevät arviolta 50 tutkijaa, taiteilijaa ja opettajaa pyrkivät tutkimustulosten kautta vaikuttamaan politiikkaan ja siten myös ihmisten elämään. Hankeen tausta-ajatuksena on se, että kaikilla pitäisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua taiteen tekemiseen toimintarajoitteista huolimatta. (Taideyliopisto 2016.)

4.2 Esimerkkejä kuurojen ja kuulevien yhteistyöstä teatterialalla

Shedhelsinki on uusi teatterihanke, jonka tavoitteena on vakiinnuttaa monimuotoisuutta ylläpitävä musiikkiteatteri Suomeen. Lisäksi Shedhelsinki pyrkii edistämään moninaisuutta ja tasavertaisia kohtaamisia. Mukana on lapsia ja nuoria taustaan katsomatta. Vuoden 2018 joulumusikaali on nimeltään Seikkailu jouluyönä ja esityksen ohjaajana toimii Marco Bjurström sekä viittomakielisen ilmaisun ohjaajana Ursa Minorin taiteellinen johtaja Noora Karjalainen. Viime vuoden musikaalissa on mukana noin 80 nuorta. Esityskielenä oli suomi ja suomalainen viittomakieli. Viittomakielisen kuuron näyttelijän, Silva Belghitin lisäksi mukana oli myös viittomakielisiä nuoria. (Shedhelsinki 2018.)

Vuonna 2016 Ursa Minor toteutti yhteistyössä Svenska Teaterin ja Finlandssvenska teckenspråkiga rf:n kanssa esityksen Näktergalen. Esityskielenä oli ruotsi ja suomenruotsalainen viittomakieli. Lavalla nähtiin kaksi kuuroa viittomakielistä näyttelijää sekä yksi kuuleva näyttelijä. Tämä oli laatuun ensimmäinen Suomessa esitetty näytelmä, joka oli kokonaisuudessaan sekä viitottu, että puhuttu. (Karjalainen 2019.)

Prince Hamlet esitettiin Kanadassa teatteri Why Not:issa vuonna 2017. Horation roolissa nähtiin viittomakielinen kuuro ammattinäyttelijä, Dawn Jani Birley. Horatio satuu olemaan kuuro, mutta näytelmä ei kerro kuurosta Horatiosta. Näytelmässä ei haluttu keskittyä kuurouteen vammaan tai tragediana, vaan se oli vain yksi ominaisuus. Birley kertoo, että tuotanto on ensimmäinen arvostetun ammattiteatterin Kanadassa

toteutettu näytelmä, johon on palkattu kuuro näyttelijä käyttämään omaa äidinkieltään toteutuksessa, joka ei käsittele kuuroutta aiheena. Birley jatkaa: näyttelijöiden ja ohjaajien yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää ja tämä on ollut tähänastisen urani paras kokemus siitä. (Harper 2017.)

New Yorkissa Broadway:lla toteutettiin vuonna 2018 näytelmä *Children of a Lesser God*, joka kertoo puheterapeutin ja kuuron asiakkaan suhteesta. Kuulevan puheterapeutin roolissa nähtiin Joshua Jackson ja Lauren Ridloff näytteli kuuroa Sarahia. (TedX Talks 2018) Sama näytelmä, *Sanaton Rakkaus*, saa ensi-iltansa Suomessa Espoon kaupunginteatterissa syksyllä 2019.

När vinterns stjärnor lyser här toteutettiin yhteistyössä Riksteater:in, Giron sámi teáhter:in, Norrbottensteater:in ja Tornedalsteater:in kanssa vuonna 2014. Esityksessä käytettiin seitsemää kieltä ja se käsitteli kieli identiteettiä sekä kielipolitiikan seurauksia. Kuinka ihminen muuttuu, jos hän ei saa käyttää omaa äidinkieltään. (Tyst Teater 2019.)

5. KUUROJEN OSALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Maailmalla

Kirjassa *Deaf Persons in the Arts and Sciences* (Lang & Meath-Lang 1995) listataan pitkä joukko kuuroja eri aloilla menestyneitä henkilöitä näyttelijöistä tutkijoihin. Lisäksi viime aikoina kuuroja on kiivennyt parlamentteihin Kanadassa, Etelä-Afrikassa ja Belgiassa. Työelämän muutos ja tekniikan kehittyminen vaativat yhä korkeampaa koulutusta, mikä on myös vaikuttanut siihen, että kuurot toimivat työkentällä laajasti, eivätkä enää niin sanotuissa kuuroille tyypillisissä käsityöammateissa. Tällä hetkellä onkin enemmän yliopistokoulutettuja kuuroja kuin aikoihin. (Leigh & Andrews 2017, 185-187.)

Tällaiset menestystarinat ovat tärkeitä, mutta vielä suurempi joukko kuuroista kärsii vaikeuksista päästä työelämään kiinni. On raportoitu, että kuulon puute yhdistetään huomattavaan työttömyyteen ja alityöllistymiseen verrattaessa muuhun väestöön (Leigh & Andrews 2017, 186). Amerikassa vuonna 2016 julkaistu tutkimus osoittaa,

että vuoden 2014 pohjalta tehtyjen tilastojen perusteella 52 % kuuroista työikäisistä amerikkalaisista on työttömänä. Vastaavasti kuulevien työikäisten työttömyysluku on 28 %. (Garberoglio 2016, 2.)

Euroopassa tilanne vaihtelee maittain. Kuuroista ja viittomakieltä käyttävistä on ylipäätään vaikea kerätä maittain luotettavaa tietoa ja kuurojen työllisyyttä on tutkittu sitäkin vähemmän (Pabsch 2014, 60). Saksassa on käytössä malli, jonka perusteella yli 20:n työntekijän yrityksissä on 5% kiintiö vammaisille työntekijöille. Jos kiintiötä ei täytetä, lankeaa yritykselle sakkoja. (Vartio 2019.) Myös muissa Euroopan maissa vastaavia kiintiöitä esiintyy, mutta ehdot vaihtelevat. Suomessa vastaavia kiintiöitä ei ole haluttu ottaa käyttöön, sillä pelätään, että vammainen otetaan säälistä töihin. Suomessa järjestöt painottavat, että on tärkeää keskittyä ihmisen osaamiseen ja siihen, mitä annettavaa hänellä on yritykselle. On sitten kyseessä, kuuro, sokea tai liikuntarajoitteinen, mietittäisiin, mitä uutta tällainen henkilö voi tuoda työyhteisöön. Sen jälkeen vasta pohditaan, mitä mahdollisia kohtuullisia mukautuksia tehdään. (Thurén 2018.)

Vuonna 2014 EUDY:n (European Union of The Deaf Youth) ja Frontrunnersin yhteistyönä toteuttamassa nuorille eurooppalaisille kuuroille suunnatussa tutkimuksessa selvisi, että 43 % 461 vastaajasta oli työttömänä. Luku on korkea, kun sitä verrataan nuorten eurooppalaisten yleiseen työttömyystilanteen keskiarvoon, joka on European Youth Forum:in vuoden 2013 tilaston mukaan 22%. Luvut vaihtelevat kuitenkin maittain riippuen maan taloudellisesta tilanteesta. Esimerkiksi EUDY:n tutkimuksen perusteella Espanjassa kuuroista nuorista on työttömän jopa 66%, Alankomaissa 55% ja Ruotsissa vain 22%. Lisäksi tutkimuksessa selviää, että työelämässä olevista nuorista kuuroista, joita oli 57%, monet tienaa vähemmän kuin kuulevat ikätoverinsa. Tutkimus osoittaa, että kyse on usein enemmänkin alityöllistymisestä kuin varsinaisesta työttömyydestä, mikä tulee esiin erityisesti palkkausta tarkasteltaessa. Kyselyyn vastanneista 56% koki, että heidän oli vaikeampi työllistyä kuin kuulevien samassa maassa asuvien nuorten. Syinä he mainitsevat kielimuurin sekä työkokemuksen ja verkostojen puutteen. (Hoogeveen 2014, 41-47.)

Kuten edellä mainitussakin tutkimuksessa kävi ilmi, on nuorten kuurojen työllisyystilanne Ruotsissa rohkaiseva, työttömyys prosentoin ollessa 22. Samankaltaisia tuloksia

on saatu myös muissakin tutkimuksissa. Ruotsin kuurojen liitto on seurannut ruotsalaisen vammaispolitiikkaan keskittyvän tutkimuskeskuksen (Utrednings Institutet Handu) tuottamaa raporttia kuurojen viittomakieltä käyttävien tilanteesta työelämässä. Tutkimus toteutettiin vuosina 2009-2010 ja sen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että eri tavoin vammaiset löytävät työtä, kehittyvät työssään ja saavat pitää työpaikkansa. Tutkimusta varten kerättiin tietoa kyselyllä, joka lähetettiin 1500 ihmiselle. Kyselyn kohderyhmä oli 500 näkövammaista, 500 liikuntarajoitteista ja 500 viittomakieltä käyttävää kuuroa iältään 20-55 vuotiaita. (Danielsson 2014, 114-122.)

Viittomakielisten kuurojen vastauksia saatiin 274. Vastauksien perusteella heistä 80% on työssä, 17% oli ollut aiemmin työssä ja vain 3% ei ollut koskaan ollut työelämässä. Lisäksi 70% vastanneista koki, että työympäristössä suhtauduttiin positiivisesti viittomakieleen ja että esimiehillä oli ymmärrystä siitä, millaisia haasteita kuurojen viittomakieltä käyttävien työtilanteisiin voi liittyä. (Danielsson 2014, 114-122.)

Ruotsin kuurojen liiton mukaan tulokset ovat positiivisia. Haasteita on kuitenkin esiintynyt erityisesti kuuroilla yksityisyrityksillä, sillä he joutuvat maksamaan suuren osan tulkkauskuuluista itse. Suurin este kuurojen ja kuulevien välillä on kommunikaatio ja Ruotsissa erityisesti työelämäntulkkauksen puute on ajanut monet työelämän ulkopuolelle. (Danielsson 2014, 114-122.) Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että kuuroilla on vertailuryhmään verrattuna kaksi kertaa useammin korkeampi koulutusaste kuin mitä itse tehtävässä vaaditaan. (Rydberg 2010, 40.)

5.2 Suomessa

Suomessakin kuurojen yhteisön sisällä käydään julkista keskustelua työelämäsyrynnästä. Syrjintää näyttää esiintyvän säännöllisesti, sillä viittomakielisille kuuroille suunnatussa kyselyssä 76 % kyselyyn vastanneista on kokenut syrjintää työelämässä (Moreenimedia 2018). Sosiaalisessa mediassa on ollut esillä esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutetun #maanantaikuuluukaikille – kampanja (2018), jossa halutaan tuoda esille vammaisten henkilöiden työllistymisvaikeuksia. Lisäksi kuurot ovat tuoneet omat kasvonsa esille kohdatessaan vaikeuksia työllistymisessä korkeakoulututkinnon

jälkeenkin. Tapauksista on kirjoitettu esimerkiksi Helsingin Sanomissa. (Parikka 2017.)

Poikkeuksiakin löytyy. Esillä ovat olleet myös erilaiset yritykset, jotka ottavat yhteiskuntavastuuta ja tarjoavat yhdenvertaisia mahdollisuuksia palkkaamalla ammattilaisen osaamisen perusteella riippumatta, onko henkilö kuuro vai kuuleva. Lisäksi he ovat tarjonneet työyhteisölle koulutusta siitä, kuinka kommunikoida kuuron kanssa ja sillä tavalla pitäneet huolen, ettei kukaan työyhteisössä jää ulkopuolelle. (Thurén 2019.)

Helmikuussa järjestetyssä viittomakielenpäivän seminaarissa ihmisoikeusliiton asiantuntija Mikko Joronen esitteli tutkimustuloksia Vammaisfoorumin kyselystä vammaisten oikeuksien toteutumisesta Suomessa. Tässä yhteydessä mainitsemisen arvoisia ovat tulokset joiden mukaan 41 % vastaajista koki työelämäänsä pääsyssä tai työhaussa syrjintää, mutta vain 7 % vastaajista koki esteettömyyttä itse työpaikalla. Jorosen mukaan tästä voi tehdä sellaisen johtopäätöksen, että työelämäänsä pääsyssä esiintyy viittomakielisten kohdalla laajaa syrjintää. Toisaalta työelämäänsä mukaan päästyään syrjintää esiintyy huomattavasti vähemmän. (Joronen 2019.)

Kuurojen työttömyysaste on pitkään ollut jopa kaksin- tai kolminkertainen yleiseen työttömyysasteeseen verrattuna (Kuurojen Liitto 2018). Yleiset taloussuhdanteet näkyvät herkemmin kuurojen kuin valtaväestön työttömyysasteessa. Esimerkiksi ennen 1990-luvun alun lamaa kuurojen työttömyys oli vain noin 7,9%, yleisen työttömyysasteen ollessa 5,9%. Laman jälkeen tilanne ei ole palautunut ennalleen tähän päivään mennessä, vaan työttömyysaste on pysytellyt jatkuvasti yli 20%:ssa. (Pokkinen 1997, 8.)

Kuurojen liiton työllisyyskoordinaattori, Virpi Thurén (2019) kuitenkin mainitsee, että suomalaisten kuurojen varsinaisesta työllisyystilanteesta on vaikeaa saada tilastotietoja. Kuurojen Liitto ei viime vuosina ole julkaissut kuurojen työllisyyteen liittyviä selontekoja. Viimeisin raportti on vuodelta 2015, mutta sitäkin ei ole julkaistu. Raportti on tehty työasiamiesten asiakasrekisterin pohjalta. Kun työasiamiesten rahoitus loppui ja kaksi uutta työllisyyskoordinaattoria aloitti työssään vuonna 2018, myös toimenkuva muuttui hiukan. Toiminta on valtakunnallista, mutta nykyinen henkilötietosuojalaki kieltää vamman perusteella tilastoinnin. Laki on ihmisten suojana, mutta se estää Kuurojen Liittoa saamasta tietoa esimerkiksi työvoimaviranomaisilta siitä, mikä on

kuurojen työikäisten työttömien määrä valtakunnallisesti. Liitto ei voi saada tietoa esimerkiksi siitä kuka opiskelee, on työttömänä tai osa-aikatyössä. (Thurén 2019.)

Tilanteen muuttumisen pohdinnan tueksi on mahdollista tehdä otantoja esimerkiksi työasiamiesten asiakasrekisterien pohjalta. Kuitenkaan kaikki työikäiset kuurot eivät ole olleet työasiamiesten asiakkaina, sillä he eivät ole tarvinneet työasiamiehen tukea työllistymiseen. Osa raivaa tiensä itse, jolloin liitossa ei ole tietoa kaikista työelämässä kohdatuista haasteista. Toiset puolestaan törmäävät esteisiin usein ja ovat sitten yhteydessä, jolloin tämä osa tulee näkyväksi. Tämän vuoksi Kuurojen Liiton rekisteritkään eivät anna täysin totuudenmukaista kuvaa kuurojen työllisyystilanteesta Suomessa. Thurén (2019) kuitenkin toteaa, että akateemisesti koulutettujen kuurojen työllisyysprosentti lähentelee sataa prosenttia. Korkeasti koulutetuille kuuroille on kysyntää järjestöissä, oppilaitoksissa, yrittäjinä sekä media- ja taidealalla. Lisäksi naiset työllistyvät hiukan paremmin kuin miehet. (Thurén 2019.)

5.3 Työllisyyskoordinaattori tukena työelämässä

Kuurojen liitto tarjoaa tukea kuurojen työllistymiseen. Liitossa toimivien työllisyyskoordinaattorien työnkuvaan kuuluu vaikuttamistyötä, jota tehdään erityisesti viranomaisten ja työnantajien suuntaan. Tavallisimmat ennakkoluulot työnantajien puolella liittyvät työturvallisuuteen, erilaisiin kommunikaatio tilanteisiin sekä siihen, että työnantajat pelkäävät työelämätulkkauksen kustannuksia. Lisäksi toimenkuvaan kuuluu tiedonkeruuta sekä tiedottamista kuuroille asiakkaille. Tällä hetkellä Kuurojen Liitolla ei ole mahdollisuutta tarjota lakimiespalveluita vaan palvelut rajoittuvat neuvontaan ja tiedotukseen. (Thurén 2019.)

Kuuro asiakas voi olla yhteydessä työllisyyskoordinaattoreihin, esimerkiksi silloin, jos työpaikalla on ilmennyt syrjintää. Syrjintätilanteissa pyritään ensisijaisesti neuvottelemaan ja työntekijän luvalla otetaan ensin yhteyttä työnantajaan. Sen jälkeen tarpeen mukaan järjestetään tapaaminen, siten että paikalla ovat kaikki kolme osapuolta; työnantaja, työllisyyskoordinaattori sekä asiakas. Työllisyyskoordinaattorit pyrkivät selvittämään, mistä mahdollinen syrjintä johtuu. Onko kyse vain tiedon puutteesta, eli ei tiedetä viittomakielestä, kuuroista eikä siitä, miten kuurojen maailmassa tulisi toimia.

Vai onko yhdenvertaisuuslakia rikottu, koska syrjintä on tapahtunut vamman tai kielien perusteella. Usein kyse on vain siitä, että ollaan jumissa omissa ennakkoluuloissa, eikä osata nähdä, mitä ne ratkaisut voisivat olla. Maailmalla on paljon esimerkkejä kuurojen ja kuulevien yhteistyöstä. Niiden avulla pyritään todistamaan, että tämä on mahdollista ja näin voi tehdä, jos haluaa. (Thurén 2019.)

Syrjinnän puolella ollaan vahvasti silloin, jos todetaan, ettei työntekijä voi tehdä jotain asiaa koska on kuuro. Jos asiakas haluaa lähteä viemään tällaista syrjintään viittaavaa prosessia eteenpäin, se tehdään aluehallintoviraston työsuojelupiirin kautta. Myös yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnalle voi tehdä kantelun. Molemmat tahot voivat antaa suosituksia tai esimerkiksi eräässä työelämäntulkkaukseen liittyvässä tapauksessa annettiin uhkasakkoja Kelalle. (Thurén 2019.)

Jos kyse on tilanteesta, että kuuroa ei palkata, selvitetään, onko työhönotossa tapahtunut syrjintää kuurouden tai viittomakielen perusteella. Joillakin yrityksillä on ollut selvästi sellainen rekrytointilinja, että kuuroja ei palkata. He ovat perustelleet, että kuulo on vaatimus kyseisessä työssä. Esimerkiksi tällaisessa tapauksessa työllisyyskoordinaattorit ovat käyneet vierailmassa kyseisessä yrityksessä ja tarkistaneet erilaiset työpisteet, minkä jälkeen voidaan pohtia, millaisia kohtuullisia mukautuksia työpaikalla voisi tehdä, jotta kuurot voisivat yhdenvertaisesti tehdä samaa työtä kuin kuulevat. (Thurén 2019.)

Kohtuulliset mukautukset ovat aina yksilöllisiä ja työympäristöön ja -kuvaan liittyviä mukautuksia. Edelleen useat pohtii, onko työelämäntulkkaus osa kohtuullisia mukautuksia vai yhteiskunnan palvelua. Työpaikkatulkkauksesta ei kuitenkaan ole mitään kuluja työnantajalle. Työnantaja voi puolestaan hakea työelämän järjestelytukea kohtuullisten mukautusten toteuttamisen jälkeen TE-toimistosta. Sitä voi saada kertaluontoisesti maksimissaan 4000 euroa ja ne koskevat kyseistä yksilöä eikä työnkuvaa yleisesti. (Thurén 2019.) Lisäksi yksikin viittomakielinen työntekijä työyhteisössä nostaa esiin tarpeita uusien käytäntöjen luomiseen, esimerkiksi tiedotuksessa, palavereissa ja käytäväkeskusteluissa. Toisaalta kuuleva henkilö on näissä tilanteissa yhtäläillä tulkinkäyttäjällä. (Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010, 48.)

Työelämään ja työhönottoon liittyvien syrjintätilanteiden lisäksi ammattiin tähtäävä koulutus ja siellä tapahtuva opiskelutulkkaus kuuluu työllisyyskoordinaattoreiden työnkuvaan. Toisin sanoen kaikissa perusopetuksen jälkeiseen koulutukseen liittyvissä

asioissa voi olla Kuurojen Liittoon yhteydessä. Thurén muistuttaa, ettei kuuron tarvitse aina olla se ”Martin Luther King” työ- tai opiskelupaikassa vaan Kuurojen Liitosta voi pyytää aluetyöntekijää, työllisyyskoordinaattoria tai muuta henkilöä pitämään ilmaista asiantuntijapuheenvuoroa omalle työyhteisölle. Kuuro ei aina välttämättä itse tiedä, mitä kaikkea olisi hyvä kertoa, eikä halua aina olla itse esillä. Asiantuntija puheenvuorossa voidaan käydä läpi kyseiseen työ- tai opiskelu ympäristöön liittyviä vuorovaikutustilanteita tai muuten kertoa kuurojen maailmasta yleisemmin. Sisältö muokkautuu asiakaskohtaisesti. Opiskelu- tai työrauha on suotava myös kuuroille. (Thurén 2019.)

5.4 Kuurot teatterin tekijöinä

Kuurojen näytelmäharrastuksella on pitkät perinteet ja ensimmäinen kirjallinen viittaus löytyy vuodelta 1897 ruotsinkielisestä lehdestä *Tidskrift för Dövstumma*, jossa mainitaan Albert Tallrothin esityksen keränneen kiitosta. Kuurot ovat olleet aktiivisia tarinan kertojia yhdistyksillä, juhlissa ja esitelmäpäivillä. Suurimmissa kaupungeissa on ollut myös näytelmätoimintaa. (Wallvik, 2005, 10.)

Suomessa toimii tällä hetkellä kaksi viittomakielistä ammattiteatteria: Ursa Minor ja Teatteri Totti. (Karjalainen 2019.) Ursa Minor on perustettu vuonna 2015 (Ursa Minor 2019) ja Teatteri Totti vuonna 1987. Aluksi Teatteri Totti toimi Kuurojen Liiton alaisuudessa, mutta itsenäistyi vuonna 2015. Teatteri Totti on nauttinut valtion tukea vuodesta 2006 ja saa lisäksi kaupungin kulttuuriyhteisötukea. (Teatteri Totti 2018.)

Suomessa on tiettävästi kolme koulutettua viittomakielistä kuuroa ammattinäyttelijää (Karjalainen 2018). Kuurojen Liiton tiedon mukaan Suomessa on arviolta 4000-5000 kuuroa tai huonokuuloista (Kuurojen Liitto 2017). Kolme ammattinäyttelijää voi tuntua pieneltä määrältä, mutta verrattuna kuurojen kokonaismäärään Suomessa, on määrä kuitenkin kohtalainen. Ammattinäyttelijöiden määrään vaikuttaa se, että kuurojen omalle näyttelijäkoulutukselle ei yrityksistä huolimatta ole koskaan Suomessa saatu erillistä rahoitusta. Vuonna 1994 Kuurojen Teatterin aloitteesta järjestettiin opistotasoinen 35 opintoviikon mittainen teatterilinja Turun taiteen ja viestinnän opilaitoksessa ja vuonna 1996 samanmittainen jatkolinja. Lisäksi kuurojen teatteri on kouluttanut näyttelijöitään omilla kursseillaan jo 1980-luvulta lähtien. (Wallvik,

2005.) Koska ammattikoulutusta ei ole Suomessa ollut saatavilla, ovat kolme viittomakielistä kuuroa ammattinäyttelijäämme tehneet ainakin osan opinnoistaan ulkomailla. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Ruotsissa Tukholman Dramatiska Högskolanissa on järjestetty näyttelijän kolmivuotinen kandidaattitutkintokoulutus jo kaksi kertaa. Ensimmäinen ryhmä aloitti vuonna 1993 ja kolme vuotta myöhemmin valmistui kolme viittomakielistä näyttelijää. Vuonna 2011 koulutuksen aloitti seitsemän opiskelijaa eri puolilta Pohjolaa, heistä kaksi Suomesta. Tarkoituksena on ottaa uusi ryhmä sisään vuonna 2018. (Martinsson 2014.)

Suomessa toimivat kaksi viittomakielistä teatteria, eivät työllistä kaikkia kolmea ammattinäyttelijäämme koko vuotisesti. He kaikki ovat olleet jossain vaiheessa jollain tavoin mukana ainakin Teatteri Totin toiminnassa, mutta lisäksi he työskentelevät myös muissa kuurojen teattereissa ulkomailla sekä yhteistyössä kuulevien kanssa.

6 KOKEMUKSIA OSALLISUUDESTA

Tämän opinnäytteen tutkimuskysymyksenä oli selvittää, millaisia kokemuksia kuuroilla viittomakielisillä näyttelijöillä on työelämän osallisuudesta. Tuloksia analysoidaan käyttäen referenssiraamina osallisuuden viitekehystä. Kokemukset pyritään sijoittamaan sen osa-alueen alle, jota se parhaiten kuvaa eli käyttäen laadullista sisällön analyysiä. Osallisuuden toteutuminen vaatii kaikkien kolmen osa-alueen tasapainoa. Yksilöllä tulee olla riittävä toimeentulo (HAVING), pystyä osallistumaan itseään koskevaan päätöksen tekoon (ACTING) ja kokea kuuluvansa johonkin yhteisöön, jossa syntyy merkityksellisiä vuorovaikutussuhteita (BELONGING).

6.1 ACTING ja HAVING

ACTING:iin eli toiminnalliseen osallisuuteen kuuluu sellaisia ulottuvuuksia kuin kohtaaminen, kuuleminen ja tunnustaminen sekä niiden kautta valtaistuminen sekä paikanottaminen. (Raivio & Karjalainen 2012.) Valtaistuminen ja paikanottaminen nousee esiin erityisesti toisen haastateltavan (B) kommentissa:

”Taide on poliittinen alustani, jota käytän saadakseni aikaan positiivista muutosta. Teatterin tekijänä välitän yleisölle myös piiloviestejä.”

Oman paikan löydettyään yksilöllä on siis mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskunnan ja muiden yksilöiden asenteisiin. Tähän pisteeseen pääseminen vaatii yksilöltä kuitenkin paljon ja sen taustalla voi olla myös negatiivisia kokemuksia. Haastateltava (A) toivoo, että viittomakielisten näyttelijöiden palkkaaminen myös muihin produktioihin kasvaa. Tällöin viittomakieli saisi lisää näkyvyyttä Suomessa ja viittomakieltä alettaisiin pitää luonnollisena asiana. Kommentista ilmenee, ettei haastateltava vielä koe viittomakielin olevan täysin luonnollinen asia, vaan se vaatii erityisjärjestelyjä. Valtaistumisen vastakohtana osallisuuden viitekehyksessä on sivuuttaminen ja kiistäminen, jotka vaikuttavat yksilön vieraantumiseen sekä objektivoitumiseen. Haastateltavan (B) esimerkki osoittaa, että viesti voi olla ristiriitainen. Samaan aikaan osaaminen tunnustetaan, mutta toimijuus ammattilaisena kiistetään.

”Minulle sanottiin viimeisenä koulupäivänä: Olet todellakin ollut huippuopiskelija, mutta sinun työllistymisesi kuurona tulee olemaan vaikeaa. Se oli uskomatonta, kuinka kukaan voi sanoa tuolla tavalla. Olin osoittanut että osaan ja pystyn.”

Toisinaan viesti on suora ja toisen sivuuttaminen voi olla hyvinkin avointa. Tällöin seurausena voi olla vieraantumista, kuten sitä, että haluaa luopua siitä, mitä on tekemässä. Haastateltava (B) jatkaa:

”Jos en olisi tottunut toimimaan kuulevien kanssa siinä määrin mitä olin, niin olisin varmasti luovuttanut (koulussa). Se oli niin kamalaa. Sain koko ajan kuulla, että kuuro ei voi, kuuro ei voi, kuuro ei voi. Jonkin aikaa voin todella huonosti...”

Kommentista huomaa, että kuuron näyttelijän taustalla voi olla paljon vaikutusta siihen, millainen sietokyky hänellä on erilaisia osattomuuden kokemuksia vastaan.

HAVING puolestaan tarkoittaa riittävän toimeentulon ja tasa-arvoisten palveluiden takaamista. Niiden kautta hyvinvointi ja terveyserot kaventuvat. (Raivio & Karjalainen 2012.) Tässä työssä haastatteluilla ei selvitetty toimeentulon riittävyyteen liittyviä asioita tai sitä, kuinka täysivaltaisesti haastateltavat ovat työllistyneet. Haastatteluissa tuli ilmi tilanteita sekä näyttelijäkoulutuksen ajalta että työelämästä. Työelämän projekteissa toimeentulo on ollut turvattu ainakin hetkellisesti.

Yhteiskunnan näkökulmasta tulkkauspalvelun voidaan katsoa kuuluvan HAVING osa-alueeseen, vaikka se ei olekaan kaikille yhteiskunnan jäsenille suunnattu tasa-arvoinen palvelu, vaan kuurojen subjektiivinen oikeus. Sen tarkoitus on kuitenkin edistää kuurojen yhdenvertaisuutta yhteiskunnan jäseninä. Lisäksi tulkkauspalvelun kautta palvelujen tasa-arvoinen saaminen toteutuu. Tästä esimerkkinä työelämäntulkkaus, jota tässä opinnäytetyössä sivutaan. Tulkkauspalvelu näyttää läpäisevän kaikki kolme osallisuuden viitekehyksen osa-alueita, jonka vuoksi sitä käsitellään omassa kappaleessaan kohdassa 6.3.

6.2 BELONGING – Yhteisöihin kuuluminen

BELONGING tarkoittaa mukaan ottamista, hyväksymistä ja luottamista. Näiden kautta yksilöllä on mahdollisuus osallistua ja voimaantua. (Raivio & Karjalainen 2012.) Useimmiten tämä tapahtuu yhteisöön kuulumisen kautta. Kuuroilla on oma kulttuurinsa ja yhteisönsä, kuurojen maailma, johon he samaistuvat. He joutuvat kuitenkin toimimaan myös kuulevassa maailmassa, varsinkin koulutusta hankkiessa ja työelämässä. Tässä opinnäytetyössä osallisuus on tuotu teatterialan kontekstiin ja sitä tarkastellaan kuuron näkökulmasta kuulevassa ympäristössä. Kuuro toimii siis ympäristössä, johon hän ei täysin samaistu. Toinen haastateltavista (B) kuitenkin mainitsee, että kuulevien kanssa työskentely on tärkeää, jos haluaa kehittyä ja työskennellä näyttelijänä.

Mukaan ottaminen, hyväksyminen ja luottamus ovat asioita, jotka nousivat muutamia kertoja esille haastattelujen aikana. Haastateltava (A) kertoo, kuinka yhdessä teatterissa ensimmäisenä päivän paikalle saapui luennoitsija, joka kertoi työryhmälle viittomakielestä, kuurojen kulttuurista sekä opetti perusviittomia. Haastateltava (B) mainitsee, että työporukka oli näytelmän tulossa uudestaan ensi-iltaan opetelleet viittomaan. Työaikana käytettiin tulkkia, mutta vapaa-aikana kommunikointiin suoraan viittomakielellä. Haastateltava toteaa, että näin tapahtuu vain harvoin, mutta se sai tunteen itsensä arvostetuksi. Näissä tilanteissa haastateltavat ovat kokeneet, että hyväksyminen ja mukaan ottaminen ovat toteutuneet ja tunne on säilynyt koko production ajan. Pienilläkin teoilla voi siis saada aikaan vaikutuksia, jotka kantavat koko työntekoprosessin ajan.

Vastakohtana mukaan ottamiselle, hyväksymiselle ja luottamukselle on hylkääminen ja torjuminen, mikä voi aiheuttaa yksilön vetäytymisen. Haastateltava (A) kertoo:

”Eräällä kiertueella jäin todella ulkopuoliseksi. Olin ainoa kuuro produktiivissa. Lavalla meillä oli hyvä yhteishenki ja tuimme toisiamme, mutta vapaa-aikana jäin ulkopuolelle. Söimme ja matkustimme kyllä yhdessä, mutta ei sitä voi verrata kuurojen kanssa olemiseen. Silloin voin puhua mistä vaan, mutta kuulevien kanssa se on rajoittuneempaa ja helposti sellaista vaivaannuttavaa nyökyttelyä. Huomasin myös jakaessamme huonepareja, että kukaan ei halunnut jakaa huonetta minun kanssani. Myös esimerkiksi esityksen jälkeen he ikään kuin unohtivat että olen kuuro. Jos he menevätkin jonnekin muualle, niin he eivät ymmärtäneet, että minulle siitä olisi ollut hyvä huomauttaa erikseen, sillä en voi päätellä sitä äänistä. Kuulevien kanssa on siis vaativampaa, mutta se riippuu tietenkin porukasta.”

Haasteltavan kommenttia vahvistaa myös muissa tutkimuksissa esiin tulleet samankaltaiset seikat. Vaikka ”taiteen kieltä” pidetäänkin tärkeimpänä yhdistävänä tekijänä, niin se ei useinkaan kannata taiteen tekemisen areenan ulkopuolelle. Eräissä toisissa tutkimuksissa yli puolet ulkomaalaistaustaisista Suomessa työskentelevistä haastateltavista vastasi, että he eivät työn ulkopuolella vietä aikaa työkavereidensa kanssa. Lisäksi tauoilla ihmiset jakautuivat omiin ryhmiinsä kielen tai kansallisuuden perusteella. (Hammar-Suutari 2011.) Myös Backenroth (1993, 8-9) toteaa, että työyhteisössä kuurot jäävät helposti ulkopuolelle sosiaalisissa tilanteissa, kuten kahvitauoilla ja virkistystapahtumissa. Tämä voi johtaa esimerkiksi työmotivaation puutteeseen ja yhteisyyden puuttumisen tunteeseen. (Backenroth 1993, 8-9.) Yhteisöön kuulumiseen tunteeseen ei riitä se, että työ saadaan teknisesti hoidettua. Työyhteisössä oleminen on paljon muutakin. Suhteita luodaan myös työn tekemisen ulkopuolella. Hylkääminen ja torjuminen voivat aiheuttaa yksilössä myös halua valita seuransa paremmin. Haastateltava (B) kertoo:

”Huonojen kokemusteni jälkeen olen varovaisempi siinä, kenen kanssa teen yhteistyötä. Ennen projektin alkua pyrin istumaan ohjaajan kanssa alas ja selvittämään, millainen näkemys hänellä on näytelmästä sekä minun ja viittomakielen suhteesta kokonaisuuteen. Jos tässä vaiheessa huomaan, että asenne on todella huono, jätän asian sikseen.”

Haastateltava (A) kokee, että mukaan ottaminen ja hyväksytyksi tuleminen vaatii häneltä huomattavasti enemmän kuin kuulevilta kollegoilta.

”Kysyin eräältä teatterin johtajalta, mitä minun olisi hyvä tehdä, koska aina vastataan, etten sovi juuri tähän produktioon. Hän vastasi, että minun pitää tehdä töitä tuplasti enemmän. Minun pitää siis verkostoitua paremmin ja olla tuplasti enemmän yhteydessä erilaisiin ihmisiin saadakseni töitä.”

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että kuulevat vaikuttavat jakautuvan heihin joilla on hyvä asenne ja heihin, joilla on huono asenne. Erityisesti haastateltava (B) painottaa asenteen vaikutusta yhteistyön tekemiseen, jopa siinä määrin, että mieluummin jättää työn tekemättä kuin ottaa vastaan vähättelyä tai jopa syrjintää. Haastattelemani kuurot viittomakieliset näyttelijät ovat kasvaneet viittomakieli äidinkielenään, jolloin se on todella vahva osa heidän identiteettiään. Kuuroutta ei koeta vammaa vaan vahvana osana omaa kieli- ja kulttuuri-identiteettiä. Haastateltava (B) kertoo:

”Kuurous ei tee elämästäni vaikeaa, vaan yhteiskunta. Ongelma on kuulevien ihmisten asenteet.”

Toisinaan yhteistyön kulkuun voi vaikuttaa myös se, että käytössä on useampia viitottuja ja puhuttuja kieliä. Haastateltava (A) kertoo, että eräessä produktiossa kommunikaatio ei sujunut, luultavasti koska mukana oli kahta viitottua ja kahta puhuttua kieltä. Kommunikaatiossa tapahtui katkoksia, jotka liittyivät joko tulkkaukseen tai muiden kielitaitoon. Lopputuloksena oli se, että kuuleva osapuoli ei saanut kaikkea tietoa eikä kommunikaatio ollut sujuvaa.

Haastatteluista käy vahvasti ilmi, että ohjaajalla voi olla suuri merkitys koko työryhmän ilmapiirille. Ohjaajan ammattitaito ja vuorovaikutustaidot voivat tukea kuuron näyttelijän työtä. Toinen haastateltavista (B) painottaa erityisesti sitä, että jos ohjaaja on avoin keskustelulle ja haluaa aidosti kuunnella kuuron näyttelijän tarpeita, tällöin yhteistyö ja sitä kautta koko näytelmä nousee uudelle tasolle. Molemmat haastateltavat kokivat myös, että palautteen saaminen on useimmiten hoidettu ammattimaisesti.

Muita esiin nousseita seikkoja, jotka vaikuttavat hyväksymisen tunteeseen, ovat esimerkiksi ohjaajan asenne viittomakieleen, suhde tulkkeihin sekä se, että kuuro näyttelijä kokee usein tarvetta tiedottaa ohjaajaa viittomakieleen liittyvistä asioista. Molemmat haastateltavat mainitsevat tilanteita, jolloin he ovat keskustelevat ohjaajan kanssa siitä, millä tavoin viittomakieli ja kuurous tulisi ottaa huomioon itse esityksen sisällössä sekä yleisön kannalta.

Toisinaan ohjaajan toiminta voi saada kuuron kokemaan itsensä jopa syrjityksi. Haastateltava (A) kertoo:

”Olin mukana eräässä kohtauksessa, jonka jälkeen alkoi ryhmälaulukohaus. Minä ja eräs miesnäyttelijä poistuimme lavalta, mutta mies palaa takaisin laulukohtaukseen. Jäin siis ainoana pois ryhmälaulusta. Yritin kysyä ohjaajalta, miksi en voi olla laulukohtauksessa mukana. Ohjaaja perusteli asian siten, että roolihahmoni oli jo poistunut lavalta. Kuitenkin myös miesrooli oli jo poistunut ja tuli takaisin lavalle. Minä en. Minusta alkoi tuntua, että ohjaaja yritti vaivihkaa ujuttaa minut sekä samalla viittomakielen sivummalle. Tulkit kuitenkin viittoivat sen, mitä lauletaan. Minä olisin aivan hyvin voinut viittoa sen itse, jolloin olisimme päässeet vähemmällä työllä. Se olisi ollut parempi ratkaisu. Opiskelukaverini puolusti minua. Tästä syntyi kuitenkin eräänlainen konflikti. Lopulta sanoin, että on kaksi vaihtoehtoa. Joko me molemmat jäämme pois laulukohtauksesta tai sitten molemmat tulemme takaisin lavalle. Ohjaaja valitsi, että me molemmat jäimme pois. Mies oli hiukan näreissään, mutta ymmärsi näkökulmani tasavertaisuudesta. Ei ole tasa-arvoista, että yksi on poissa kohtauksesta. Pohdin syrjitäänkö tässä kuuroa tai viittomakieltä? Konfliktit voi aina ratkaista keskustelemalla. On tärkeää kuunnella ja pyrkiä siihen, että molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä ratkaisuun. Yritin kuunnella, mutta oma tunne on myös tärkeä.”

6.3. Tulkkauksen vaikutus osallisuuden kokemukseen

Tulkkauspalvelu on lähes aina elämänmittainen palvelu kuuroille ja se on läsnä monilla elämänalueilla. Tämän vuoksi sitä ei voi tarkastella erillisenä osana irrallaan muista osallisuuteen vaikuttavista tekijöistä vaan se läpäisee kaikki kolme osallisuuden osa-alueita. Tulkkien saatavuus ja tulkkauksen laatu vaikuttavat kuuron yhteisöön kuulumisen tunteeseen, toimintaan osallistumiseen sekä riittävän hyvinvoinnin toteutumiseen. Pahimmillaan ongelmat tulkkauspalvelussa voivat vaikuttaa yksilön haluun osallistua yhteiskunnan toimintaan. Parhaimmillaan se edistää yksilön osallisuutta ja ryhmään kuulumisen tunnetta.

Edellä mainitusta syystä johtuen haastatteluissa nousi luonnollisesti esiin monia esimerkkejä tulkkaukseen liittyen. Tarkasteltava toimintaympäristö on teatteri, jossa kuuro(t) ja kuulevat toimivat yhteistyössä ja heillä on yhteinen päämäärä: esityksen valmistaminen. Päämäärään pääseminen vaatii paljon neuvottelua, ohjaamista, ehdotuksia ja palautetta eli monenlaisia kommunikaatiotilanteita. Näissä on lähes aina tulkkaus läsnä. Tämän vuoksi on aiheellista pohtia myös sitä, onko tulkilla ja tulkkauk-

sella vaikutusta kuuron kokemukseen osallisuudesta. Molemmat haastateltavat totesivat, että teatteriala poikkeaa huomattavasti muista tulkkaustilanteista. Tulkilta vaaditaan paljon, koska tulkin tulee kyetä samaistumaan ja tuomaan tulkkeessaan esille sekä asiakkaan, että esitettävän roolihahmon luonteenpiirteitä tilanteesta riippuen. Tämän vuoksi olisikin toivottavaa, etteivät tulkit vaihtuisi koko ajan, vaan että esimerkiksi tulkkitiimin avulla turvataisiin vuorovaikutuksen jatkuvuutta. Myös Silberstein (2013, 66-68) mainitsee yhtenä ehdotuksena työelämätulkkauksen kehittämiseksi jatkumoiden turvaamisen eli sen, että samojen tulkkien käyttö työpaikoilla helpottuu. Lisäksi Silberstein mainitsee erikoistumisen. On tärkeää, että tulkeilla on mahdollisuus erikoistumiseen, sillä se nostaa tulkkauksen laatua. Haastateltava (A) kertoo:

”Aina nimekäs ja taitava tulkki ei riitä, vaan lisäksi pitää olla kokemusta teatterialasta, olla riittävän rohkea sekä osata käyttää ääntä. Tulkin läsnäolo ja avoimuus tukevat myös sitä, että minä pääsen ryhmään sisälle. Jos tulkki jää etäiseksi, on itsenikin vaikeampi päästä ryhmään sisälle.”

Tulkki ei saisi olla liian varovainen, vaan tulkin pitää varautua siihen, että mitä vaan voi tapahtua. Konfliktitilanteissa tulkin on tärkeää välittää kaikki sävyt ja merkitykset samalla voimakkuudella kuin ne viittomakielisellä ilmenee vartalossa, ilmeissä ja liikkeiden voimakkuudessa. Viestiä ei pidä hillitä tai yrittää varovaisesti ilmaista asiaa, jos asiakas ei ole hillitty ja varovainen.

Toinen haastateltavista (B) sanoo, että teatteriproduktion aikana tulkki tulee osaksi työryhmää. Lääkärissä tulkki pitää aina ammatillisen roolinsa, mutta teatterimaailmassa se ei onnistu samalla tavalla. Haastateltava ei myöskään koe, että on tulkin vastuulla osallistaa kuuroa, vaan tulkin tulee ainoastaan välittää viesti. On kuuron vastuulla olla aktiivinen ja tarvittaessa kertoa kuuleville, kuinka yhteistyö toimisi paremmin. Teoksessa Työelämätulkkaukset Suomessa (2013) Silberstein on tutkimuksensa lopputuotteena kerännyt ehdotuksia työelämätulkkauksen kehittämiseksi. Hän mainitsee jatkumoiden turvaamisen eli sen, että samojen tulkkien käyttö työpaikoilla on erityisen tärkeää. (Silberstein 2013.) Tämä tuli esiin myös opinnäytetyön haastatteluissa.

7. POHDINTA

7.1 Opinnäytetyön toteuttaminen ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli vastata kysymykseen: Millaisia kokemuksia kuuroilla näyttelijöillä on työelämän osallisuudesta? Vaikka osallisuuden mittaaminen on haastavaa, kokemusten kerääminen onnistui tässä tutkimuksessa hyvin. Vastaajamäärän vähäisyydestä huolimatta tutkimusaineistoa kertyi runsaasti.

Haastattelupyynnöt lähetettiin viitottuna kaikille kolmelle Suomessa asuvalle kuuroille ammattinäyttelijälle. Haastattelupyynnössä kerrottiin opinnäytetyön ideasta, tilaajasta, kerättävän tutkimusaineiston käyttötarkoituksesta sekä hiukan omasta kiinnostuksestani aiheeseen. Viestiessäni haastateltavien kanssa pyrin mahdollisimman usein käyttämään viesteissäni suomalaista viittomakieltä. Aiheena kokemukset osallisuudesta työelämässä voi olla raskas, jos haastateltavalla on taustalla paljon vaikeita kokemuksia taustalla. Molemmat kysymyksiini vastanneet ovat kuitenkin olleet julkisesti esillä ja kertoneet osallisuuteen liittyvistä kokemuksistaan. Täten koin, että voin lähestyä heitä opinnäytetyöni aiheella.

Haastattelujen tuloksiin tai laatuun on voinut vaikuttaa se, että en itse ole viittomakielinen vaan suomenkielinen tulkkioiskelija. Vaikka haastattelut toteutettiin viittomakielellä, olisi äidinkielen haastattelija voinut saada erilaisia tuloksia tai pääsyt asioissa syvemmälle. Lisäksi kuten aiemmin mainittiin, toteutui toinen haastattelu viittomakielisenä kyselynä, mikä on vaikuttanut siihen, ettei kyselyn laatijan ollut mahdollista ohjata keskustelua eikä kyselyyn vastaajan tehdä tarkentavia kysymyksiä. Kyselyllä saadut vastaukset olivat monipuoliset, mutta sisällöltään erityyppiset verrattuna haastattelun sisältöön. Kokemuksia kartoittaessa ryhmäkeskustelu olisi voinut olla hyvä aineistonkeruumenetelmä, sillä haastateltavat saattavat muistaa jotain itselle tapahtuneita kokemuksia kuunnellessaan muita samankaltaisia kokemuksia läpikäyneitä. Tämän opinnäytetyöprosessin aikataulun puitteissa ryhmäkeskustelua ei ollut mahdollista toteuttaa.

Haastateltavien määrä tässä opinnäytetyössä oli melko pieni, mikä johtuu siitä, että potentiaalinen haastateltavien määräkin Suomessa on vähäinen. Kokemuksia kerättiin erikoisalalta, jota edustaa pieni määrä ammattilaisia. Kolmesta Suomessa toimivasta

viittomakielisestä ammattinäyttelijästä kaksi tuotti tutkimusaineistoa tätä opinnäytetyötä varten. Vastaajien pienestä määrästä johtuen, tulosten perusteella ei voida sanoa, että kaikki kuurot taide- tai kulttuurikentällä kokisivat osallisuuden samalla tavalla, mutta uskon tulosten olevan suuntaa antavia.

Koska kuurot kouluttautuvat monipuolisesti ja työskentelevät kuulevien kanssa erilaisissa ympäristöissä yhä enenevässä määrin, on kokemusten kerääminen eri aloilta tärkeää. Tutkimuksen kautta saadaan arvokasta tietoa siitä, millaisissa tilanteissa ja miksi osallisuus ei toteudu silloinkaan, kun työelämään on jo päästy sisälle. Osattomuutta ei koeta ainoastaan teatterialalla. Samankaltaisia ihmisten väliseen vuorovaikutukseen pohjautuvia asioita voi esiintyä monilla muillakin työpaikoilla. Koska kuurojen työelämä on kehittymässä, tarvitaan myös tietoa sen toteutumisesta niin osallisuuden kuin tulkkauksenkin näkökulmasta.

Tässä opinnäytetyössä jätettiin haastatteluissa ilmenneiden teattereiden sekä produktioiden nimet pois, sillä tämän opinnäytetyön tarkoitus ei ole osoittaa ketään sormella, vaan selvittää erilaisia kokemuksia, joiden kautta voidaan tulevaisuudessa kehittää yhteistyötä. Myös haastateltavien nimet jätettiin pois, sillä koen, että tulokset itsessään ovat merkityksellisiä, eikä vastaajien nimien kertominen anna sen enempää lisäarvoa tutkimuksen tuloksille.

7.2 Johtopäätökset

Kuten luvussa 5.2 mainittiin, vammaisfoorumin kyselystä vammaisten oikeuksien toteutumisesta Suomessa ilmeni, että vain 7% vastaajista koki syrjintää itse työpaikalla. Viittomakielisten kuurojen näyttelijöiden kohdalla sitä näyttää esiintyvän enemmän. Molemmat vastaajat jakoivat kokemuksia, jotka viittaavat jopa suoraan syrjintään esimerkiksi ammattikoulutukseen hakeutumisessa. On mahdollista, että teatterialalla on helpompi sivuuttaa kuuro ilman, että jää kiinni syrjinnästä, sillä kilpailu on muutenkin kovaa. Todella monissa tilanteissa voidaan vedota, siihen että kuuro ei sovi juuri tähän rooliin, kouluun tai projektiin, vaikka oikeasti olisikin kyse siitä, että ei jakseta perehtyä viittomakielisen kulttuuriin ja tarpeisiin. Tätä ilmiötä on vaikea saada näkyväksi ja sitä olisi hyvä tutkia lisää.

Haastateltavat jakoivat paljon erilaisia kokemuksia osallisuudesta ja hetkistä, jolloin osallisuus ei ollut toteutunut. Haastateltavat lähtivät todella helposti kertomaan kokemuksistaan, mikä viittaa siihen, että he ovat käsitelleet aihetta myös monissa muissa yhteyksissä. Tulokset perustuvat haastateltavien kokemuksiin aidoista ja todellisista elämäntilanteista. Osallisuus on subjektiivinen kokemus, mikä käy ilmi monista haastateltavien kertomista tilanteista. Kaikki tapahtumat ja kokemukset ovat kokijan omia. Samassa tilanteessa olleet muut henkilöt ovat saattaneet kokea asiat eri tavoin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö kokemus olisi aito. Vaikka saadut tulokset ovat luotettavia, on kuitenkin pohdittava voiko niitä yleistää, verrata tai siirtää toiseen kontekstiin.

Molempien haastateltavien kohdalla nousi esiin tarve vaikuttaa omalta osaltaan sekä yhteiskuntaan, että teatteriproduktion sisällä ohjaajan kautta siihen, kuinka viittomakieli ja kuuro yleisö huomioidaan esityksessä. Mahdollisuus vaikuttaa on itsessään positiivista, mutta kuinka monen kuulevan näyttelijän tarvitsee lobbata teatteriproduktion aikana oman äidinkieltensä puolesta. Tasavertaisuus ei käytännössä toteudu, vaan viittomakielisten pitää osata ja pystyä vaatimaan omia oikeuksiaan. Vaikuttamistyö jatkuu usein myös haastattelujen kautta, kun näytelmä tai produktio saa julkisuutta.

Osallisuuden kokemukseen voi osallisuuden viitekehyksessä mainittujen osa-alueiden lisäksi vaikuttaa mahdollisesti monet muutkin tekijät, kuten esimerkiksi kuuron identiteetti ja persoonallisuus. Kuuron henkilön identiteettiin vaikuttavat mm. se, millaisessa ympäristössä kuuro on kasvanut, tuleeko hän kuurosta vai kuulevasta perheestä sekä onko hän käynyt kuurojen koulua vai integroituna kuulevien koulua. Tällaiset seikat voivat vaikuttavat siihen, kuinka kaksikulttuuriseksi kuuro yksilö kasvaa. Se kuinka kaksi- tai yksikulttuurinen yksilö on, voi vaikuttaa myös osallisuuden kokemukseen sekä siihen, millaisia valintoja tekee, silloin kun on kokenut jääneensä ulkopuolelle.

Myös aiemmat syrjinnän tai ulkopuolelle jäämisen kokemukset voivat vaikuttaa työelämässä tapahtuviin tilanteisiin. Tämä ei koske ainoastaan teatteri- ja taidealalla toimivia kuuroja vaan kuuroja, missä työyhteisöissä tahansa. Haastattelujen perusteella haastattelemani henkilöt vaikuttavat olevan kaksikulttuurisia, mikä tukee heidän toimintaansa kuulevien kanssa. On myös mahdollista, että jo valmiiksi kaksikulttuuriset yksilöt hakeutuvat toimimaan kuulevien kanssa myös työelämässä. Kuitenkaan pelkkä

kaksikulttuurisuus ei suojaa osattomuuden kokemuksilta, mutta se voi mahdollisesti tukea yksilön selviytymistä niistä.

Ryhmädynamiikalla voi myös olla merkitystä osallisuuden kokemukseen. Dynamiikka voi vaihdella huomattavasti kokoonpanosta ja työryhmästä riippuen. Vaikka olisi löydetty kuinka hyviä toimintatapoja tahansa, kuuro viittomakielinen näyttelijä olisi sosiaalisesti taitava ja paikalla olisi alaa tunteva taitava tulkki, ei tämäkään aina takaa sitä, että kokemus osallisuudesta toteutuu. Näin tapahtui esimerkiksi haastateltavan (A) esimerkissä kiertueella. Voidaankin pohtia, kenellä esimerkiksi työyhteisössä on lopullinen vastuu työyhteisön työilmapiiristä. Onko vastuu teatterissa ohjaajan vai teatterinjohtajan? Kenellä on suurin valta ja mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöön ja näyttelijöiden asenteisiin laajemmin? Ohjaajalla on siihen hyvät mahdollisuudet, koska hän on konkreettisesti yhteistyössä koko produktin työryhmän kanssa, mutta jos ohjaajalla itsellään on huono asenne, on tilanne haastavampi.

Jos kuurolla on riittävän vahva identiteetti, on mahdollista, ettei torjumiseksi tuleminen aina aiheuta syrjäytymisvaaraa. Haastatteluiden perusteella voidaan huomata, että torjuminen voi saada aikaan jonkinlaisen kipinän hakea vuorovaikutusta ja hyväksyntää muualta. Kaikenlaista kohtelua ei hyväksytä. Tämä voi kertoa siitä, että haastateltavien identiteetti ja oman taidon tunnustaminen ovat vahvalla pohjalla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että torjuminen tai osattomuuden kokemus pitäisi hyväksyä tai että paikan ja seuran vaihtaminen olisi ratkaisu näihin ongelmiin. Kaikilla ei ole mahdollisuutta valita työpaikkaansa.

Haastateltavat eivät maininneet, että he olisivat lähteneet viemään syrjintään viittavia tilanteita eteenpäin tai hakeneet tukea Kuurojen Liiton työllisyyskoordinaattorilta. Tämä on melko yllättävää, jos ajatellaan määrällisesti niitä kertoja, kun osallisuus ei ole toteutunut. Syitä tähän voi olla monia, esimerkiksi tiedonpuute. Ehkä kuurot näyttelijät eivät ole olleet tietoisia mahdollisuudesta hakea tukea Kuurojen Liitosta. Toisaalta kuurot näyttelijät ehkä kokevat, että ala on niin erikoinen, ettei konkreettista apua ole saatavilla. Syynä voi olla myös tottuminen tietynlaiseen kohteluun ja juurikin siihen, että kuuroilta aina vaaditaan tuplasti enemmän, jolloin liian herkästi ei lähdetä valittamaan.

Kysyttäessä tulkin vastuusta osallisuuden mahdollistamisessa saatiin kaksi melko erityyppistä vastausta. Tulkin äänenkäytöllä ja sopeutumiskyvyllä koettiin olevan merkitystä osallisuuden toteutumisessa. Jos ne eivät vastaa kuuron omaa käytöstä ja viittomistyyliä, on mahdollista, että kuuro jää porukan ulkopuolelle, vaikkei itse sitä haluaisikaan. Toisaalta esitettiin, ettei ole tulkin tehtävä osallistaa kuuroa, vaan on kuuron itsensä velvollisuus olla aktiivinen. Tulkin tehtävä on vain välittää viestit. Näyttää kuitenkin siltä, että pelkästään sisällön välittäminen ei riitä, vaan omalla äänenkäytöllä ja toiminnallaan tulkki vaikuttaa ainakin välillisesti kuuron kokemukseen osallisuudesta.

Tulkkauksen toimivuudella on tärkeä merkitys. Kun tulkkaus toimii, siihen ei kiinnitetä erityistä huomiota, mutta jos siinä on puutteita, se korostuu. Voi olla, että kuuron näkökulmasta tulkki ei tee mitään erityistä osallistaakseen asiakastaan, mutta esimerkiksi sanavalinnat, sosiaaliset taidot ja sijoittuminen voivat vaikuttaa lähes huomattavasti kokonaiskuvaan, jonka tulkki luo kuulevalle osapuolelle toimintansa kautta.

Vastauksista kävi ilmi, että teatterialalla tulkin sosiaaliset taidot korostuvatkin erityisen paljon. Se kuinka tulkki sujahtaa työyhteisöön teatterissa, voi olla suuri merkitys myös sille, kuinka kuulevat kohtaavat ja kohtelevat viittomakielistä kuuroa näyttelijää. Vaikka yhteistyö teatteriproduktioissa on projektinomaista ja kestää vain aikansa, muodostuu työyhteisö usein tiiviiksi. Myös kuuroilla viittomakielisillä näyttelijöillä tulee olla mahdollisuus kokea osallisuutta ja solmia ihmissuhteita tiiviissä työyhteisössä. Kuten aiemmin mainittiinkin, on tulkkingit ja tulkkien erikoistuminen erityisen tärkeää, jotta päästäisiin siihen, että kuuro työntekijä voi keskittyä ainoastaan työn tekemiseen. Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisikin tulkin toiminnan analysointi teatteriproduktion harjoitusten aikaisessa prosessissa tai tulkin toiminnan analysointi työelämään liittyvissä tilanteissa.

Haastatteluiden perusteella on selvää, että osattomuuden kokemusten taustalla on ongelmia asenteissa sekä tiedon puutetta. Osa tilanteista on saattanut johtua silkasta ajattelemattomuudesta. Asenteisiin on mahdollista vaikuttaa lisäämällä tietoa. Tulevaisuudessa teattereille mahdollisesti tuotettava toimintaohje kuuron viittomakielisen näyttelijän kohtaamiseen voi toimia yhtenä tiedottamisen välineenä. Vaikuttaa myös siltä, että pientenkin tekojen kautta voidaan vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja

siihen, että tunne osallisuudesta kantaa koko prosessin ajan. Esimerkiksi asiantuntija-luennon järjestäminen tai viittomakielen opettaminen työryhmälle voivat antaa pitkäkestoisia vaikutuksia.

Vastausten luokittelu eri osa-alueiden (ACTING, HAVING, BELONGIN) alle oli haastavaa. Esimerkiksi tulkkaus voi kuulua useampaan osa-alueeseen, riippuen siitä, mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Sama tilanne oli joidenkin kokemusten kohdalla. Tämän vuoksi onkin syytä pohtia osallisuuden viitekehyksen sopivuutta kuurojen osallisuuden tarkastelemisen referenssiraamiksi. Pitäisikö kuurojen osallisuutta arvioitaessa käyttää viitekehystä, joka ottaisi huomioon kuurojen viittomakielisten tarpeita ja ominaisuuksia tarkemmin.

Opinnäytetyön prosessin aikana esiin nousseita osallisuuteen vaikuttavia seikkoja on kerätty muistilistaksi, joka löytyy liitteestä 1. Muistilistaan on kerätty seikkoja, jotka tämän tutkimuksen perusteella vaikuttavat osallisuuden kokemukseen. Muistilista on tarkoitettu kuuleville teatterissa toimiville henkilöille. Muistilista voi toimia pohjana mahdollisesti myöhemmin tuotettavalle toimintaohjeelle teattereille kuuron viittomakielisen näyttelijän kohtaamiseen.

Tämä opinnäytetyö tuotti monia ideoita jatkotutkimuksen aiheiksi. Tässä muutamia esimerkkejä mahdollisiksi tutkimuskysymyksiksi: Millaisia kokemuksia osallisuudesta kuuroilla viittomakielisillä ammattilaisilla on jollain muulla erikoisalalla? Millaisia yhtäläisyyksiä ja/tai eroja eri aloilla työskentelevillä kuuroilla ammattilaisilla on osallisuuden kokemisesta? Lisäksi jäin pohtimaan, kuinka osallisuus toteutuu kuurojen kohdalla ammattiin johtavissa oppilaitoksissa, sillä koulutuksen aikaiset tilanteet nousivat esiin tässäkin tutkimuksessa. Mielenkiintoista olisi myös saada tutkittua tietoa siitä, miten tulkki vaikuttaa osallisuuden kokemiseen sekä kuurojen että kuulevien työntekijöiden näkökulmasta.

LÄHTEET

- Arts Equal-hanke 2016. Taideyliopisto. Viitattu: 13.2.2019. <https://www.uniarts.fi/blogi/equally-well?page=2>
- Backenroth, Gunnel 1993. Sociala relationer. 1: Dövas sociala relationer i arbetslivet och på fritiden. Stockholms universitet. Psykologiska institutionen. Rapporter 1993: 71.
- Cupore 2019a. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus. Viitattu: 13.2.2019 <https://www.cupore.fi/fi/>
- Cupore 2019b. Avaus. Toimijaksi suomalaisella taide- ja kulttuurikentällä. Viitattu: 13.2.2019. <https://www.cupore.fi/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/avaus-toimijaksi-suomalaisella-taide-ja-kulttuurikentalla>
- Danielsson, Louise 2014. Work and employment from Swedish perspective. Teoksessa: UNCRPD Implementation In Europe. Article 27. Work and Employment. Pabsch, Annika & Söderqvist, Petra (toim.). Belgia: European Union of the Deaf.
- Dida 2018a. Disability day. Viitattu 19.4.2019. <http://www.disabilityday.fi/>
- Dida 2018b. Viitattu 19.4.2019. <http://www.disabilityday.fi/paatapahtuma-helsingin-kaupunginmuseolla/>.
- Garberoglio, Carrie Lou & Cawthon, Stephanie & Bond, Mark 2016. Deaf People and Employment in the United States: 2016. National Deaf Center. Viitattu: 17.3.2019. https://www.nationaldeafcenter.org/sites/default/files/Deaf%20Employment%20Report_final.pdf
- Globe Art Point 2019. Viitattu: 8.3.2019. <http://www.globeartpoint.fi/about-us/>
- Guideline Principles for Hearing Allyship 2019. A living document. Viitattu: 2.4.2019. <http://www.hearingallyship.org/>
- Finlex 1325/2014 Yhdenvertaisuuslaki pykälät 7, 8 ja 15
- Harper, Jill 2017. Intermissionmagazine: Ravi Jain chats with Dawn Jani Birley. Viitattu 31.3.2019. <https://www.intermissionmagazine.ca/interviews/prince-hamlet-video-interview/>
- Hoogeveen, Dennis 2014. A Deaf youth perspective on employment in Europe – An EUDY article. Teoksessa: UNCRPD Implementation In Europe. Article 27. Work and Employment. Pabsch, Annika & Söderqvist, Petra (toim.). Belgia: European Union of the Deaf.
- Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Sanna & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Juvenes Print
- Joronen, Mikko 2019. Tutkimustuloksia vammaisfoorumien kyselyistä vammaisten oikeuksien toteutumisesta Suomessa. 12.02.2019. Helsinki: Kansallismuseo.
- Karjalainen, Noora 2019. Yhdenvertaisuus kulttuurikentällä vammaisuuden näkökulmasta. Helsinki: Pikku parlamentti.

- Karjalainen, Noora, 2018. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki: Valkea talo.
- Kulttuuria kaikille –palvelu 2018. Viitattu: 8.3.2019. <http://www.kulttuuriakaikille.fi/>
- Linnapuomi, Aura & Paqvalén, Rita & Salovaara, Sari & Turpeinen Iida 2013. Teatteria kaikille! Opas teattereille saavutettavaan toimintaan. Kulttuuria kaikille –palvelu, Kulttuuria kaikille tuki ry ja Suomen teatterit ry.
- Leigh, Irene W. & Andrews, Jean F. 2017. Deaf People and Society. Psychological, Sociological and Educational Perspectives. Toinen painos. New York: Routledge.
- Martinsson, Niclas 2014. Dövastidning 4/2014. Viitattu 14.6.2018
- Meriluoto, Taina & Marila-Penttinen, Leena 2015. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Lehtinen, Essi (toim.). Ensi- ja turvakotien liitto. Viitattu: 13.2.2019. http://www.e-julkaisu.fi/ensi_ja_turvakotien_liitto/osallisuus_kasikirja/#pid=8
- Tahkokorpi, Tuuli 2018. Kuurot kohtaavat syrjintää työmarkkinoilla – ”Olin huonokuuloisena asiakaspalvelussa, ja siitä seurasi potkut” Moreenimedia. Tampereen yliopisto. Viitattu 08.03.2019 <https://moreenimedia.uta.fi/2018/10/11/kuurot-kohtaavat-syrjintaa-tyomarkkinoilla-olin-huonokuuloisena-asiakaspalvelussa-ja-siita-seurasi-potkut/>
- Thurén, Virpi 2019. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki: Valkea talo.
- Tiittula, Liisa, & Rastas, Anna & Ruusuvuori, Johanna 2009. Kasvokkaisesta vuorovaihtuksesta tietokonevälitteiseen viestintään: Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa: Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Pabsch, Annika 2014. Deaf people and employment – A survey analysis. Teoksessa: UNCRPD Implementation In Europe. Article 27. Work and Employment. Pabsch, Annika & Söderqvist, Petra (toim.). Belgia: European Union of the Deaf.
- Parikka, Valtteri 2017. Kuuro Tomas Vaarala on lähettänyt yli 60 työhakemusta mutta ei pääse edes palkattomaan harjoitteluun – ”Haluaisin vain samalle viivalle muiden kanssa” Helsingin Sanomat. Viitattu 08.03.2019 <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005229673.html>
- Pokkinen, Ari 1997. Raportti kuurojen työllisyydestä vuonna 1996. Kuurojen Liitto ry:n julkaisusarja R, 4/1997. Helsinki: Kuurojen Liitto
- Rydberg, Emelie 2010. Deaf people and the labour market in Sweden. Education – Employment – Economy. Örebro: The Swedish Institute for Disability Research.
- Shedhelsinki 2018. Viitattu: 8.3.2019. <https://www.shedhelsinki.fi/tarinamme>
- Silberstein, Susanna 2013. Työelämätkaus Suomessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B, Projektiraportit ja selvitykset. Vantaa: Nykypaino.
- Sosiaali ja terveysministeriö. Osallisuuden edistäminen. Viitattu: 8.3.2019 <https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>
- Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010. Kuurojen Liitto ja Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. Kuurojen Liitto 2010. Vantaa: Multiprint. Viitattu: 18.4.2019.

http://scripta.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/julk15/Viittomakielten_kielipoliittinen_ohjelma.pdf

Tasa-arvo ja sosiaaliturvalautakunta (TASOTU) 2017. Tasa-arvoinen taide –kampanja. Ämyri –Näyttelijäliiton lehti. 3/2017.

Teatteri Totti 2018. Viitattu: 8.3.2019. <http://teatteritotti.com/teatteri-totti/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Osallisuus. Viitattu 8.3.2019 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Osallisuuden osatekijät. Viitattu 8.3.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus/osallisuuden-osatekijat>

Thurén, Virpi 2019. Työllisyyskordinaattori, Kuurojen Liitto. Henkilökohtainen tiedonanto.

Tyst Teater 2019. Viitattu 18.4.2019. <https://tystteater.riksteatern.se/category/narvinterns-stjarnor-lyser-har/>

Ursa Minor 2018. Viitattu 8.3.2019. <http://www.ursaminir.fi/ursaminor>

Vartio, Elias 2019. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki.

Viittomakielisten kielelliset oikeudet 2011. Mietintöjä ja lausuntoja 24/2011. Oikeusministeriö. Viitattu: 19.4.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76305/24_2011_viittomakielisten_kielelliset_oikeudet.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wallvik, Birgitta 2005. Yksi Suomen teattereista. Kuurojen Teatteri 1987-2004. Edita Prima Oy.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu #maanantaikuuluukaikille – kampanja 2018. Viitattu: 15.2.2019. <https://www.syrjinta.fi/maanantai>

LIITTEET

Liite 1. Muistilista

1. Pohdi etukäteen, miten kohtaat vieraskielisen työntekijän. Puhu suoraan kuuroille ja katso silmiin.
2. Varaa aikaa keskustelulle kuuron näyttelijän kanssa ja kuuntele tämän näkemyksiä.
3. Suomessa tulkkauksen kustantaa Kansaneläkelaitos. Kuuro tilaa itse työelämätulkit paikalle
4. Asenne ratkaisee! Työnantajalla ja / tai ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa koko työryhmän ilmapiiriin.
5. Työnantajalla on mahdollisuus hakea korvausta kohtuullisiin mukautuksiin 4000€ asti. Keskustele kuuron näyttelijän kanssa, onko jotain mistä näyttelijä hyötyisi. Esimerkiksi valot tai prompteri.
6. Huomioi, että monikielisissä produktioissa on hyvä varata enemmän aikaa harjoitusprosessiin, sillä kommunikaatio on hitaampaa.
7. Huomio jo suunnittelu vaiheessa mahdollinen kuuro yleisö.
8. Varaa aikaa käsikirjoituksen kääntämiseen viittomakielelle.
9. Tarjoa koko työyhteisölle mahdollisuus tutustua kuurojen kulttuuriin pyytämällä paikalle asiantuntija esimerkiksi Kuurojen Liitosta.
10. Kannusta koko työyhteisöä opettelemaan viittomakieltä. Tarjoa vaikka ilmaista viittomakielen opetusta.