

Työn mukautusratkaisut kuulovammaisilla työntekijöillä luokanopettajan työympäristön näkökulmasta

Nina Huhtala

Opinnäytetyö
Marraskuu 2019
Kuntoutuksen ohjaaja
Kuntoutuksen ohjaajan (AMK)

Tekijä(t) Huhtala, Nina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä marraskuu 2019
	Sivumäärä 69	Julkaisun kieli suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työn mukautusratkaisut kuulovammaisilla työntekijöillä luokanopettajan työympäristön näkökulmasta		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Kaisa Lällä, Anu Pelkonen		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ikääntymisen yksi yleisin vaiva on kuulovamma ja työikäisistä arvioidaan n. 11%lla olevan kuulovamma, joka hoitamattomana alentaa työkykyä, aiheuttaa kuormitusta ja johtaa pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin ja ennenaikaiseen työkyvyttömyyteen. Kuulon kuntoutusta toteutetaan lähinnä teknisillä ratkaisuilla. Työssä pysymistä ja työkykyä voidaan pitää yllä työn mukautusratkaisuilla. Kuulovammaisten työn mukautusratkaisut ovat toimenpiteitä, jotka kohdistetaan fyysiseen työympäristöön, työn uudelleen organisointiin sekä työpaikan toimintatapoihin ja kommunikointikäytänteisiin.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli scoping kirjallisuuskatsauksen ja verkkokyselyn avulla kuvata työn mukautusratkaisuja ja niiden toteuttamisen edistäviä ja estäviä tekijöitä luokanopettajan työn näkökulmasta. Kirjallisuuskatsaus oli scoping katsaus, jonka haussa kaikki kuulovammaisten työn mukautusratkaisuja käsittelevät englanninkieliset aineistot otettiin tarkasteluun. Lopulliseen analysointiin valikoitui yksitoista tutkimusta tai artikkelia. Aineisto analysoitiin teemoitellen kyselyn kahden luokanopettajan vastausten kanssa.</p> <p>Tuloksina todettiin, että työn mukautusratkaisuja on toteutettu tai suositeltu fyysiseen työympäristöön, työn uudelleen organisointiin sekä työpaikan toimintatapoihin ja kommunikointikäytänteisiin, sekä edisteitä ja esteitä löytyi esimerkkeineen. Suurin moneen tekijään vaikuttava este oli tiedon puute kaikilla mukautusprosessin osapuolilla.</p> <p>Johtopäätöksenä todettiin, että tiedottamista tarvitaan edelleen niin työntekijöille, organisaatioille, sekä kuulovammaisten parissa työskenteleville. Terveystieteiden koulutuksia tulisi kehittää ja ottaa opintosuunnitelmaan kuulovammaisten vaikutukset yksilö- yhteiskunnan tasolla sekä kuulemisympäristöjen arviointia. Kuulemisympäristöjen arviointiin ja työn mukautusratkaisujen suosituksiin tulisi kehittää ammattilaisille validit työvälineet.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat) kuulovamma, kuulon alenema, kuulovammainen, huonokuuloisuus, työn mukautusratkaisut, työkyky, työympäristö, kuulon kuntoutus, kommunikointi</p>		
<p>Muut tiedot Salassa pidettävät liitteet tulee merkitä. Merkinnästä tulee käydä ilmi, mitkä liitteet ovat salassa pidettäviä, mihin salassapito perustuu ja mikä salassapitoaika on. Esimerkiksi: Liitteet 1,4 ja 7 ovat salassa pidettäviä, ja ne on poistettu julkisesta työstä. Salassapidon peruste Julkisuuslain 621/1999 24§, kohta 17, yrityksen liike- tai ammattisalaisuus. Salassapitoaika viisi (5) vuotta, salassapito päättyy 18.5.2022.</p>		

Description

Author(s) Huhtala, Nina	Type of publication Bachelor's thesis	Date November 2019
	Number of pages 69	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication Workplace modifications with hearing impaired employees from the perspective of a primary school teacher's work environment		
Degree programme Degree Programme in Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Lällä, Kaisa; Pelkonen, Anu		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>One of the main disabilities brought by aging is hearing impairment. It is estimated that about 11% of working age people have hearing loss. When not treated, it will reduce work ability, cause overload and lead to prolonged sickness leaves and premature retirement. Audiological rehabilitation focuses mainly on technological solutions. Remaining at work and supporting work ability can be achieved with workplace modifications. These include arrangements of the physical environment and re-organizing work, work strategies and communication practices.</p> <p>The aim of the thesis was to describe workplace modifications and factors that either promote or impede their implementation from the perspective of a teacher's work environment. The thesis was implemented as a scoping literature review combined with a web-based survey for teachers with hearing loss. In the review, all the English material dealing with workplace modifications for employees with hearing loss was considered. The final analysis included eleven research articles and other articles. They were analysed by using themes along with the replies of two teachers who had answered to the survey.</p> <p>According to the results, modifications had been implemented or recommended for the physical environment, re-organizing of work, work strategies and for communication practices. In addition, both promoting and impeding factors were found - all with examples. The main obstacle was lack of knowledge held by all the participants in the modification process.</p> <p>In conclusion, information is still needed for employees, employers and professionals who work with hearing issues. Healthcare education should include studies on impact of hearing loss on the individual and societal levels. Professionals should be furnished with valid tools for assessing the hearing environments and making recommendations for the modifications.</p>		
<p>Keywords (subjects) hearing impairment, hearing loss, hard-of-hearing, workplace accommodation, work ability, work environment, audiologic rehabilitation, communication</p>		
<p>Miscellaneous Confidential information must be marked clearly stating which appendixes are confidential and what the confidentiality is based on and how long the period of secrecy is. For example: Appendixes 1, 4 and 7 are confidential and they have been removed from the public thesis. Grounds for secrecy: Act on the Openness of Government Activities 621/1999, Section 24, 17: business or professional secret. Period of secrecy is five years and it ends 18.5.2022.</p>		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Kuulovammainen työelämässä	6
2.1	Kuulovammaisuuden näkökulmia	6
2.2	Kuulovamman/kuulon aleneman seuraukset	7
2.3	Kuulovammaisen kokemukset työelämässä	8
2.4	Kuulovammaisen kuulemisen apuvälineet työssä selviytymiseen.....	12
2.5	Luokanopettajien työympäristö ja työnkuva	12
2.6	Työn mukautusratkaisut	15
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	24
4	Opinnäytetyön toteutus	25
4.1	Aineistonkeruumenetelmä	25
4.2	Kirjallisen aineiston hakuprosessi.....	27
5	Analysointimenetelmä.....	28
6	Tulokset	29
6.1	Henkilökohtaiset apuvälineet.....	30
6.2	Fyysisen työympäristön mukautukset.....	31
6.3	Työn uudelleen organisointi	33
6.4	Työpaikan toimintatavat ja kommunikointikäytännöt.....	35
6.5	Mukautuksien toteutumisen edistäviä ja estäviä tekijöitä	36
7	Eettisyys ja luotettavuus.....	46
8	Pohdinta.....	48
9	Johtopäätökset.....	55
10	Lähteet.....	57
	Liitteet.....	63
	liitteet	

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä kuvaillaan, millaisia työn mukauttamisratkaisuja on toteutettu kuulovammaisten työpaikoilla. Aihetta ehdotettiin Kuuloliitolta. Kuuloliiton 2018-2020 strategian aihealueista yksi kohdistuu työelämään, jossa haasteena on työntekijien, työterveyshuoltojen, työvoimavirastojen sekä työntekijöiden heikko tieto kuulovammaisen työntekijän tukemisen mahdollisuuksista (Tavoitteet). Kuuloliiton Ehyt-projektissa 2007-2010 tutkittiin työikäisten huonokuuloisten kohtaamia esteistä työelämässä ja sen "Huonokuuloisena työelämässä" - raportissa tuotiin esille, että tutkimuksen haastateltavat kaipaavat esimerkkejä millaisia ratkaisuja muut huonokuuloiset ovat työpaikoillaan tehneet apuvälineiden ja menetelmien osalta (Hietala & Lavikainen 2010, 66). Työn mukautusratkaisuja peilataan luokanopettajien työn näkökulmasta, joka on kuulemisen kannalta erittäin haasteellisen työympäristö.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tällä opinnäytetyöllä olisi merkitystä. Työurien pidentämisen tärkeys korostuu ikääntyneiden suhteellisen määrän kasvaessa ja siten ikääntyneempien määrä työelämässä lisääntyy. Ikääntymisen yksi yleisimpiä vaivoja on kuulon alenema. Työikäisistä suomalaista (16-64-vuotiaat) n. 11 %:lla arvioidaan olevan kuulovamma ja kuulokojeen käyttäjiä väestöstä on n. 1 %, joskin paljon useampi hyötyisi kojeen käytöstä. (Hietala & Lavikainen 2010, 13.) Kuulon kuntoutustoimenpiteet ovat tärkeitä, sillä hoitamattomana kuulovamma alentaa työkykyä, lisää kuormitusta ja stressiä sekä johtaa sairauspoissaoloihin ja ennenaikaiseen työkyvyttömyyteen (Svinndal, Jensen & By Rise 2018a, 1-2). On tärkeää ehkäistä kuulovammaisten liiallista kuormittumista työolosuhteista tai työn tekemisestä, jolloin myös ehkäistään sairauspoissaolot sekä liian varhainen työstä poistuminen. Työikäisten kuulovammaisten kuulon kuntoutusprosessissa voi jäädä työelämässä pysymisen tukeminen vähäiselle huomiolle. On tärkeää, että kuulovammaisten työssä pysymistä tuetaan ja siihen yhtenä ratkaisuna ovat työn mukauttamisjärjestelyt.

Työssä olevien kuulovammaisten työn mukauttamisratkaisuista saatiin hieman tietoa Työterveyslaitoksen KUULO-hankeeseen vuonna 2013 sisältyneessä pitkäaikaistutkimuksessa. Siinä työnantajille osoitettu kysely antoi jotain vastauksia kuulovammaisten työn mukauttamisratkaisuista heidän näkökulmastaan. Tutkimuksessa todettiin, että *työolosuhteiden mukauttamisratkaisuja oli työpaikoilla toteutettu vaihtelevasti ja ne keskittyivät yksittäisille työpaikoille* (Koskela, Ruusuvuori, Juvonen-Posti, Nevala & Husman 2013, tiivistelmä). Tutkimuksessa käsiteltyjä mukauttamisratkaisuja avataan tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa.

Opinnäytetyö toteutettiin scoping kirjallisuuskatsauksena ja kuulovammaisille opettajille lähetettynä verkkokyselynä. Yhdistetty aineisto analysoitiin teemoittelulla. Työn tuloksia voivat hyödyntää työssään mm. kuulovammaisten kuntoutusohjaajat erityissairaanhoidon puolella, ammatillisen kuntoutuksen ohjaajat, kuuloalan eri järjestöt, työnantajat, työterveyshuolto ja työvoimaviranomaiset. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää myös työn mukautusratkaisujen kampanjoinnissa ja tiedotuksessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tietoisuuden lisääminen erilaisista työn mukautusmahdollisuuksista kuulovammaisille työntekijöille, työyhteisöille, työterveyshuollolle, sekä kuulovammaisten parissa työskenteleville ammattilaisille. Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata työn mukautusratkaisuja ja toteuttamiseen tai toteuttamatta jättämiseen vaikuttajia tekijöitä. Työn mukautusratkaisujen peilataan luokanopettajien työnkuvaan ja työolosuhteisiin.

Lähteissä ja aineistoissa tämän aihepiirin termit ovat pääosin muodossa *mukautusratkaisu*, *mukauttamisratkaisu*, *työn mukauttaminen tai työn mukautukset* - vakiintunut termiä ei vaikuta olevan. Tässä opinnäytetyössä pyritään käyttämään mukautusratkaisua sekä työn mukautusta.

2 Kuulovammainen työelämässä

2.1 Kuulovammaisuuden näkökulmia

Kuulovammaisen määritelmää voidaan lähestyä eri näkökulmista. Useimmiten käytetty lääketieteellinen lähestyminen käsittelee kuulovammaisuutta kuulovian vaikeusasteen mukaan. Suomessa luokituksessa käytetään BEHL:n asteikkoa (puhetaajuudet 0,5kHz - 4kHz), jossa lievä kuulovamma on 20 dB < > 40 dB, keskivaikea 40 < > 70 dB, vaikea 70 < > 95 dB tai erittäin vaikea yli \geq 95 dB (Johansson 2011, 32). Lääketieteellinen näkökulma keskittyy aistivammaan - toisin sanoen puutokseen, jonka tilaa ja poikkeavaa kuulokykyä pitää kuntouttaa ja usein verrataan niin sanottuun terveeseen henkilöön. Tässä opinnäytetyössä ei nosteta esille kuulovammojen etiologiaa, vaan näkökulma painottuu kuulon aleneman vaikutuksiin ja kuulon toimintakykyyn ympäristössä.

Kalela (2006, 35) mainitsee, että lääketieteellinen näkökulma ei pidä huonokuuloista ts. kuulovammaista terveenä. Kalela (2006, 50) toteaa, että kuulovian vaikeusasteen mukaan jaotteluun liittyy epäasiallisuutta, leimautumista ja yleistämistä. Leimautumista ovat kuulovammaisuutta kuvaavat negatiivissävytteiset termit: kuulovikainen, kuulovammainen, huonokuuloinen, vaikeasti kuulovammainen, erittäin vaikeasti kuulovikainen. Kuulovammaisten tarpeet voivat kuitenkin vaihdella paljon kuulovamman asteesta ja luokittelusta huolimatta. (Mts. 50.)

Kuulovammaisuutta/kuulovammaista voidaan tarkastella myös muista näkökulmista, kuten sosiokulttuurisesti tai pedagogisesti, kuten Kalela (2006, 31) tuo tutkimuksessaan vahvasti esille. Kuulovammaisen toiminnan näkökulman tulisi olla sosiaalinen ja kulttuurinen ja kasvatuskysymyksissä pedagoginen - lääketieteellisen lähestymisen sijaan (Mts. 31.) Kalela (2006, 40) on sosiokulttuurisesta näkökulmasta ryhmittänyt huonokuuloiset kolmeen ryhmään: 1) valtaväestöön identifioituvat, joilla ei yhteyksiä huonokuuloisiin tai kuuroihin ja joiden kommunikointi perustuu pääosin kuuloon ja puheeseen 2) viittomakielisiksi identifioituvat, joilla lähimmät yhteydet viittomakielisiin mutta myös valtaväestöön ja kommunikointi tapahtuu sekä viittomakielellä että puhutulla kielellä 3) kulttuuriset huonokuuloiset, jotka identifioituvat vahvasti muihin huonokuuloisiin ja kommunikoivat pääasiassa puheella. (Mts. 40-41.)

Kuulovammaisuutta määriteltäessä oleellista on missä elämän vaiheessa henkilöstä on tullut kuulovammainen ja miten se vaikuttaa elettävään elämään. Hietala ja Lavikainen kirjoittavat, että Buryin (1982) ja Lingsomin (2005) mukaan aikuisena kuuroutuneen tai kuulon aleneman saaneen täytyy rakentaa elämä uudesta lähtökohdasta (Hietala & Lavikainen 2010, 39). Lapsesta ja nuoresta asti kuulovammaisilla on ollut pidempiaikainen sopeutuminen sekä keinojen ja toimintatapojen löytäminen ja he voivat huomioida tämän esimerkiksi ammattialaa valittaessa (Mts. 76).

Hietala ja Lavikainen (2010, 33) toteavat myös, että kuulovammaisten ryhmä on heterogeenisempi kuin useissa aiemmissa tutkimuksissa on huomioitu. Kuulovammaisen identiteetin muodostumiseen vaikuttavat muun muassa kokemukset, maantieteellinen sijainti, ympäröivä yhteiskunta ja kulttuuri - eivät pelkästään kuulokykyyn liittyvät erot (Kalela 2006, 25). Kaikki nämä tässä luvussa mainitut näkökulmat ymmärtäen ja huomioon ottaen on helpompi myös ymmärtää opinnäytetyössä käsiteltäviä kuulovammaisten kokemuksia työelämästä ja yksilöllisiä tarpeita työelämää kohtaan.

2.2 Kuulovamman/kuulon aleneman seuraukset

Kuulon alenemalla ja menetyksellä on laajasti vaikutusta henkilön toimintakykyyn ja toimintaan. Arlinger (2003, 17) kirjoittaa, että kuulon alenemalla on negatiivinen vaikutus fyysiseen, kognitiiviseen, käyttäytymiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn, yleisesti elämänlaatuun ja on selkeästi kytköksissä masennukseen ja dementiaan. Vaurio kuulojärjestelmässä aiheuttaa kuulon alenemaa, tinnitusta, ääniyliherkkyyttä ja erilaisia muita haittoja, joilla äänen havaitseminen, identifiointi ja paikantaminen vaikeutuu, sekä puheen tunnistaminen ja erottaminen vaikeutuu (erityisesti hälyssä tai kaikuisassa ympäristössä). Äänimaailman havainnointiin kuulovammaisen henkilön täytyy keskittyä paljon enemmän kuin normaalikuuloisen. Kuulemisen ponnistelu uuvuttaa ja siten sosiaalinen kanssakäyminen vähenee. Kuulovammainen välttelee osallistumista yleisötilaisuuksiin tai kulttuurillisiin tapahtumiin. Tämä johtaa intellektuaalisen ja kulttuurillisen stimulaation vähentymiseen ja seurauksena voi olla passiivinen ja eristäytynyt elämä. Sosiaalisen elämän kaventuminen voi vaikuttaa mielenterveyteen ja hyvinvointiin. (Mts. 18.) Hoitamaton kuulovamma johtaa myös kognitiivisten toimintojen heikentymiseen pidemmällä aikavälillä (Mts. 20).

Kuulon aleneman vuoksi kuulovammaiselle tulee kommunikointivaikeutta, mutta myös ympäröiville ihmisille kuten perheelle ja työtovereille. Muiden täytyy hidastaa puhetta, vahvistaa artikulointia, nostaa puheen äänenvoimakkuutta, toistaa puhuttua, puhua huulio näkyvillä ja puhua lähellä kuulovammaista. Riskinä on, että tällöin muut välttävät kontaktia kuulovammaisen kanssa. (Mts. 18.) Toisaalta riskinä on, että sosiaalisessa ympäristössä huonokuuloinen voi tekeytyä kuulevaksi, koska kokee, että on sosiaalisesti ja kulttuurisesti on hyväksyttävämpää olla kuuleva kuin huonokuuloinen. Kuulemisen ponnistelu on uuvuttavaa, mutta myös "kuulevaksi tekeytyminen" voi uuvuttaa ja vaikuttaa hyvinvointiin. (Hietala ym. 2010, 72-73.) Hietala ja Lavikainen (2010, 80) mainitsevat myös, että aikuisiällä kuulovammautuneilla pitäminen kiinni kuulevan identiteetistään voi olla sietämätöntä ja uuvuttavaa.

Kuulovammalla on vaikutusta myös työelämässä toimimiseen. Kramer, Kapteyn ja Houtgast (2006, 508) toteavat, että kuulovammaiset ovat huomattavasti useimmin sairauspoissaololla kuin normaalisti kuulevat. Sairauspoissaolon syinä ovat stressiin liittyvät tekijät kuten uupumus, rasitus ja burn-out. Näiden taustalla suurena vaikuttajana on työn vaatimukset, joihin selkeästi korreloituu aktiivisen kuuntelemisen määrä työssä sekä kuuntelemisen ponnistelu. Huonokuuloiset myös herkemmin raportoivat taustamelun haitallisuudesta. (Kramer ym. 2006, 509.) Kuulovammaisilla on heikompi ammattiin pääseminen ja keskimäärin enemmän työttömyyttä tai "vajaa työllisyyttä" (engl. underemployment), lisääntynyt riski työkyvyttömyyseläkkeeseen ja sairauspoissaoloon uupumuksen vuoksi sekä lisääntynyt riski enneaikaiseen eläköitymiseen. (Svindall ym. 2018, 4.)

2.3 Kuulovammaisen kokemukset työelämässä

Kuulovammaisuuden laajat vaikutukset toimintakykyyn, toimintaan ja sosiaaliseen elämään näkyvät myös työelämässä. Hietala ja Lavikainen (2010, 27) toteavat tutkimusraportissaan, että kuulovammaisten työympäristössä ja työn organisoinnissa on puutteita, jotka viittaavat heidän olevan eriarvoisessa asemassa työelämässä. Tutkimuksessa todetaan mm. että huonokuuloiset kokevat, että he voivat vaikuttaa työtahtiin tai työn määrään vain vähän, jonka vuoksi työssä jaksaminen vaikeutuu. (Mts. 27.) Huonokuuloiset ovat myös tavallista useammin sairaslomilla ja varhaisen eläköitymisen on tutkimuksissa todettu olevan kuulovammaan yhteyksissä (Mts. 16).

Hietala ja Lavikainen (2010, 42) kirjoittavat työelämän konkreettisista ja vaikeammin havaittavista esteistä, joita he kutsuvat myös sosiaalisiksi ja kulttuurisiksi esteiksi. Esteiden kokemisella on vaikutusta työmotivaatioon ja jaksamiseen. (Mts. 42.) Huonokuuloisen työssä jaksamiseen vaikuttavat kiire, organisaatiomuutokset, työpaikan ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet sekä avoimuus työyhteisössä (Mts. 2010, 92; Hietala ja Lavikainen 2008, 76). Työpaikoilla kuulovian aiheuttamat haitat vaikuttavan ensisijaisesti sosiaalisiin suhteisiin ja toimimattomana johtaa estää osallistumasta vuorovaiikutustilanteisiin ja sen myötä työyhteisöstä eristäytymiseen (Koskela ym. 2013, 4). Tutkimuksessa korostuu myös, että työyhteisön sosiaalisista tilanteista tulee syrjäytyksi esteellisten kuunteluolosuhteiden vuoksi ja voidaan puhua tällöin syrjäyttämisestä tai sosiaalisesta poissulkemisesta (Hietala ym. 2010, 53).

Hietala ja Lavikainen (2010, 7) kirjoittavat, että työtiloissa esiintyvä taustamelu vaikeuttaa työskentelyn toimivuutta, ja apuvälineistä ei aina saa apua sellaisessa tilanteessa. Tutkimuksessa todetaan myös, että työpisteisiin tehdään mukautuksia melko harvoin. Huonokuuloiset kokevat, että kokous-, koulutus- ja erityisesti ruokailutilat ovat huonoja ja toimimattomia kuulemisen ja keskusteluun osallistumisen kannalta. (Mts. 20-21; Hietala ja Lavikainen 2008, 37.) Avokonttorit ja usean henkilön työtilat ovat haasteellisia ja sopimattomia kun taas oma huone ja oven sulkemisen mahdollisuus parantaa työoloja huonokuuloisella (Hietala ym. 2010, 42). Sosiaalista syrjäytymistä huonokuuloiset kokevat huonon kuunteluympäristön vuoksi ruokatauoilla melun ja kaiun vuoksi, sekä epävirallisissa tilaisuuksissa kuten pikkujouluissa (Mts. 53; Hietala ja Lavikainen 2008, 37).

Kuulovammaisen osallistumiselle ovat haasteellisia myös tilanteet, jotka vaativat kuuntelua ei kasvotusten, eli puhelinneuvottelut ja -asioinnit tai muut etäneuvottelut ja -kokoukset; joissa kommunikoidaan vieraalla kielellä; joissa on monenkeskistä keskustelua esim. kokoukset, asiakas- ja juhlatilaisuudet; taustahälyisissä ja avarissa tiloissa kuten avokonttorissa, koulutus- ja luokkatiloissa sekä ruokaloissa. (Koskela ym. 2013, 6 & 43.) Kouluympäristössä kuulovammaiselle haasteellisia tiloja ovat kirjastot, aulat, liikuntasalit ja muut liikuntatilat, musiikki- ja ATK-luokat, sillä näissä tiloissa vaaditaan usein opetuksessa hyvää kommunikointia ja samanaikaista aktiivista

tekemistä. (Cannin, Cogger, Greenland, Harvie-Clark, James, Oeters, Orłowski, Parkin, Richardson ja Shield 2015, 71.)

Kuulovamman näkymättömyys aiheuttaa usein sen, että työyhteisössä ei ymmärretä tai muisteta kuulovamman merkitystä ja miten se tulisi huomioida työssä (Hietala ym. 2010, 8, 72). Lingsomin (2008) mukaan työpaikalla vamman näkymättömyys voi vaatia ylimääräistä venymistä ja vaatii suurempaa palautumista (Mts. 74). Avoimesti ja aktiivisesti kuulovamman esille tuominen voi myös parantaa työssä jaksamista, etenkin jos työyhteisö hyväksyy ja uskoo kuulovammaisen kokemukset ilman vähättelyä (Mts. 74).

Kuulovammaisilla on kokemuksia myös syrjivästä käytöksestä työssä. Hietalan ja Lavikaisen (2010, 7-8) tutkimuksessa mainitaan kuulovammaisen tarpeiden tietoisesta vähättelystä. Näitä voivat olla ylitse tai ohitse puhuminen, tarpeita ja pyyntöjä ei oteta todesta, tai kykyjä on vähätelty (Mts. 82 ja 86). Tietoista vähättelyä on se, jos kuulovammaiselle huomautellaan mm. valikoivasta kuulosta ja kuulon perustella nostetaan toinen työntekijä paremmaksi, joko esimiehen tai työkaverin omasta toimesta. (Mts. 83-84.) Kuulovammaiset kokevat myös kommunikointiin liittyviä stereotyyppisiä käsityksiä työpaikoillaan: huonokuuloiselle huudetaan, liioitellaan suun liikkeitä tai herätetään huomio liian suurieleisesti (Mts. 55).

Tiedonsaannin ja kommunikointikäytäntöjen esteettömyys vaikuttavat kuulovammaisen osallistumismahdollisuuksiin työpaikalla (Mts. 7-8). Tiedonvälittämistä ei koeta aina esteettömäksi ja usein tiedotus välittyy vain kuuloon perustuen (Mts. 92). Kuulovammaisilla on kokemus, että kattavaa tietoa työyhteisöön liittyvistä asioista ei saa riittävästi (Mts. 23).

Näiden edellä mainittujen haasteiden ja kokemusten lisäksi Hietalan ja Lavikainen (2010, 63; 2008 50-51) mainitsevat että kuulovammaisena joutuvat liiallisesti todistelemaan pärjäämistään huonossa työympäristössä ja tällöin on uupumisen riski, joka on huonokuuloisella suurempi kuin normaalisti kuulevilla. Kuulovammaiset joutuvat olemaan aktiivisia parantaakseen työolosuhteitaan, mutta toisaalta kokevat myös, että heillä itselläänkin on myös vastuu siitä (Hietala ym. 2010, 65; Hietala ym. 2008, 52). Huonokuuloisen työssä jaksamiseen olennaisesti vaikuttaa positiivisesti se, että

hyväksytäänkö huonokuuloinen sellaisena kuin hän on ja ymmärretään ja huomioidaan hänen tilanteensa (Hietala ym. 92).

Svinndal ym. (2018a, 4) kirjoittavat tutkittaviensa käyttämistään selviytymisstrategioista työssään. Henkilökohtaisena strategiana kuulovammaiset käyttivät työtilanteissaan useimmiten visuaalista tukea (huulioluku) sekä "strategista fyysistä sijoittamista" tilassa sekä äärimmillään monimutkaista analyttistä tulkintaa puheesta perustuen sanojen ja lauseiden suhteeseen intonaatioon ja kontekstiin. Yhtenä strategiana oli myös kognitiivisen (kuulemisen) rasituksen määrän rajoittaminen. (Svinndal ym. 2018a, 4.) Muita strategioita voivat olla esim. yliaktiivisesti käyttäytyminen, ettei muilla tule mahdollisuutta kommunikointiin; kuulemattomaksi heittäytyminen; keskustelutilanteiden välttäminen tuntemattomien ja niiden kanssa, joiden puheesta ei saa selvää; puheen toistamisen pyytäminen tai jälkikäteen tarkastaminen; asioiden hoitaminen internetin kautta sekä vetäytyminen omaan rauhaan; apuvälineiden tai kuulokojeiden tilanneohjelmien käyttö sekä huumorin käyttö. (Koskela ym. 2013, 45-46.)

Kuulovammaisen työssä kokemaan rasituksen määrään vaikuttavat kolme päätekijää: vaatimukset kuulla ja käyttää puhetta (engl. oral-aural demands), joustavuus sekä työnantajan ja työyhteisön mukautuvuus. Jäsentämättömät vuorovaikutustilanteet ilman visuaalista infoa koettiin paljon raskaammaksi kuin jäsenneilyt vuorovaikutustilanteet, joissa tukena kirjoitettua informaatiota. Strategiana tässä kuulovammaisen toimii itse tapaamisten vetäjänä, hyödyntäen äänenvahvistuslaitteita sekä määrittämällä tapaamisten määrän minimiin sekä tapaamisten akustiset olosuhteet huomioiden. (Svinndal ym. 2018a, 4-5.) Kuulovammaisen pärjäämiseen työelämässä sanotaan olevan kaksin- tai kolmenkertainen kuormitus normaalikuuloiseen verrattuna keskittymisen määrällä ja ylivalppaudella mitattuna. (Svinndal ym. 2018a, 1-2.) Todistetusti kuulovammaisuus rasittavuudellaan vaikuttaa työhön osallistumiseen (Svinndal ym. 2018a, 10).

Suurin ongelma, mistä kuulovammaiset raportoivat on taustahälyssä kuunteleminen. Puheen ja taustahälyn signaali-kohinasuhde (SNR) vaikuttaa siihen, miten puheen erottaa. Lievänkin kuulovamman omaava vaatii desibelimäärältään suuremman erotuksen näiden välillä saadakseen selvää puheesta kuin normaalikuuloinen. (Gelfand

2016, 423). Näin ollen kuulovammaisen on herkempi työssään melulle ja taustahälylle, koska puheen erottelukyky taustahälyssä on heikompaa. Tutkimukset osoittavat, että signaali-kohina-suhdetta saadaan parannettua kuulokojeiden mikrofonin suuntaavuustoiminnolla (Bentler & Wu 2013, 228 & 232).

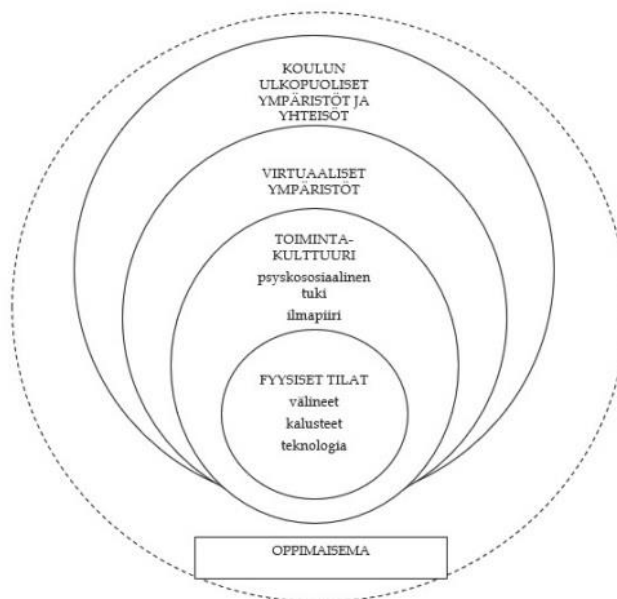
2.4 Kuulovammaisen kuulemisen apuvälineet työssä selviytymiseen

Suomessa kuulovammaisilla on mahdollisuus maksuttomaan kuulon kuntoutukseen. Kuntoutus sisältää tutkimukset, joiden perusteella yksilöllisesti valitaan kuntoutujalle soveltuvat kuulemisen laitteet - kuulolaitteet, kuulemisen lisälaitteet, sisäkorvaistutukset tms. Perinteisesti sisäkorvaistutehoito on tehty vaikeasti kuulovammaisille, mutta kuntoutujan opiskelun tai työn asettamat kuulemisen vaatimukset vaikuttavat yksilöllisesti missä vaiheessa sisäkorvaistutehoito toteutetaan ja voidaan siis toteuttaa myös paremmilla kuulontasoilla. Sisäkorvaistutehoidoilla on mahdollistettu työssä jatkamista tai siihen palaamista, kun kuulovamma on ollut työkyvyttömyyden syynä. (Dietz, Willberg, Sivonen & Aarnisalo 2018, 572-575.) Kahdella sisäkorvaimplantilla kuulovammaiset selviytyvät paremmin työssään, ovat aktiivisempia osallistumaan työssään sekä tehokkaampia. Uupuminen työpäivästä on vähäistä ja vireystila on parempi työpäivän jälkeen. Työyhteisössä ja puhelimesta kommunikointi on helpompaa. (Härkönen, Kivekäs, Rautiainen, Kotti, Sivonen & Vasama 2015, 442 & 444 - 445.)

2.5 Luokanopettajien työympäristö ja työnkuva

Keijonen ja Korkiamäki (2011, 24) käsittelevät opettajan fyysiseen toimintaympäristöön tilat ja opetusjärjestelyt ja sosiaalisiin suhteisiin toimintakulttuurin, työskentelyilmapiirin, opettaja-lapsisuhteet, opettajan välisen vuorovaikutuksen ja moniammatillisuuden. Kuvataan, että opettajan työ on monisäikeistä ja muutosaltista. (Keijonen ja Korkiamäki 2011, 24.) Kuuleminen on kaikissa näissä osa-alueissa yksi tekijä sille, että vuorovaikutukset onnistuvat niissä tiloissa ja opetusjärjestelyissä, joissa opettaja työskentelee. Keijonen ja Korkiamäki (2011, 18) kirjoittavat myös, että Luukkaisen (2004) ja Ailin (2006) mukaan opettamisen lisäksi opettajan työ on suunnittelua, työn koordinoimista muiden kanssa, ammatillisen kehittymisen tehtäviä, työn dokumentointia sekä keskusteluja kollegojen kanssa (Keijonen ym. 2011, 18).

Fyysiseen työympäristöön kuuluvat luokkahuonetyöskentely, muut työskentelytilat (joissa toteutetaan suunnittelua ym.), opetusolosuhteet, opetustilat, materiaalit, opetuksen valmisteluun tarvittavat tilat ja välineet. Tietotekniikan muuttuminen ja muuttuneet oppimisympäristöt vaativat työympäristöltä muuttumiskykyä ja opettajalta haastetta pysyä muutoksessa mukana. (Mts. 2011, 33-34.) Keijonen ja Korhiamäki (2011, 35) nimeävät Opetushallituksen (2004) mukaisesti fyysiseksi oppimisympäristöksi myös koulurakennuksen ulkopuoliset tilat ja paikat. Oppimisympäristöksi voidaan määritellä Kattilakosken (2018, 21) mukaan fyysiset koulun tilat, kalusteet ja tarvikkeet, teknologia, koulun ulkopuoliset ympäristöt, virtuaaliset ympäristöt, erilaiset yhteisöt sekä psykososiaalisen oppimisympäristön, jossa on oppimiselle suotuisa ilmapiiri ja pedagogiikka. Koska oppimisympäristön määritelmä on laajentunut, - puhutaan myös oppimaisemasta (Kuva 1.), jolloin siihen kuuluvaksi tulevat myös julkiset tilat ja instituutiot kuten kirjasto, puistot, kadut, kodit, museot ja yliopistot sekä koulun sisäiset muut tilat ruokalat, kahvilat ja auditoriot. (Kattilakoski 2018, 21-22.)



Kuva 1. Oppimaisema (Kattilakoski 2018, 22).

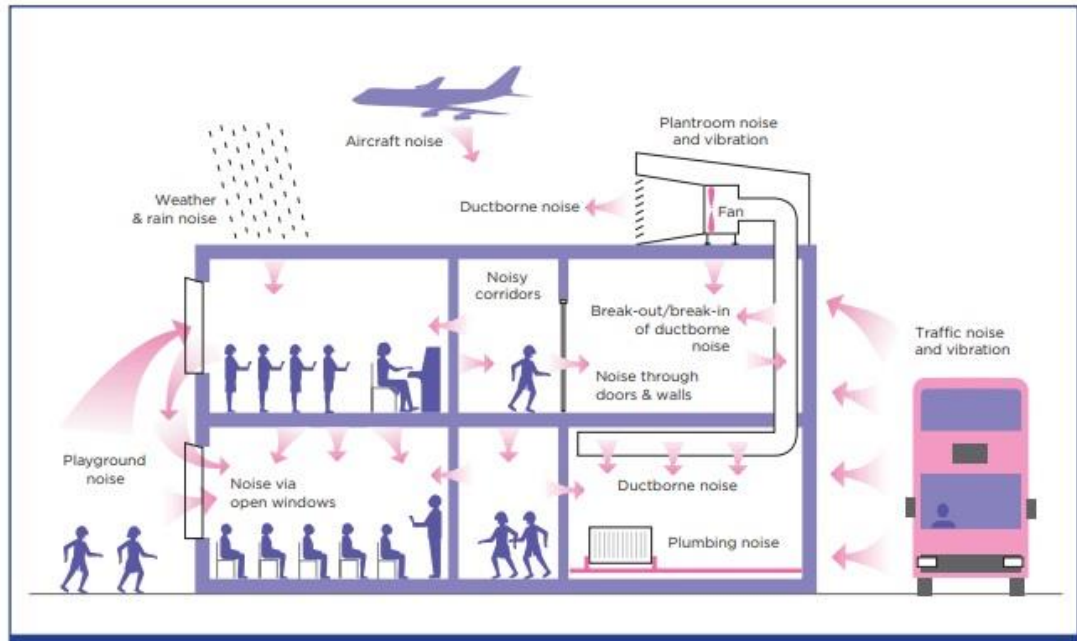
Kattilakoski (2018, 27-29) kirjoittaa, että Suomessa ei ole vakiintuneita käytänteitä avointen oppimisympäristöjen suunnittelemiseksi akustiikan saralla, kun mm. Englannissa, Uudessa-Seelannissa ja Tanskassa on. Akustiset elementit melun hallinnassa tulee ottaa huomioon oppimisympäristöissä. Viime vuosina lisääntyneiden avointen

oppimisympäristöjen suosion tuleminen ja meneminen Suomessa ja maailmalla on vaihdellut vuosikymmenten mittaan ja suurimpina ongelmina on ollut äänen ja melun kulkeutuminen esteettömästi tiloissa sekä muiden häiriötekijöiden välittyminen kuten visuaalinen hälinä. (Mts. 27-29.) Avointen oppimisympäristöjen siirreltävien seinien kiinnipitämisen syytä ovat häiriintyvyys ääniärsyksiin niin oppilailla kuin aikuisillakin (ei haluta häiritä muita tai tulla häirityksi ääniärsykkeillä) (Mts. 121).

Sala ja Rantala (2012, 19) toteavat, että usein toistuvan melun kokevat lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet opettajat häiritseväenä ja neljännes erittäin häiritseväenä, vaikka harva kokee olevansa ääniyliherkkiä. Opettajat kokevat melun kuormittavana tekijänä. Tutkimuksessa todetaan myös, että opettajan on vaikea palautua työstä tai palautuminen pitkittyy. (Sala & Rantala 2012, 19.) Huomioitavaa tutkimuksessa, että juuri melun vaikutusta työstä palautumiseen ei ole eritelty, eikä mahdollisten kuulon alenemien osuutta opettajissa.

Melun psyykkisistä ja fysiologisista vaikutuksista Launis ja Lehtelä (2011, 102) toteavat, että häiritsevässä melussa keskittyminen ja kognitiivinen suoritus vaikeutuvat. Häiritsevyyttä voivat olla melun korkea taajuus, vaihtelevuus, äkillisyys, informaatioisisältö (mieleinen musiikki vs. puheen informaatio). Kokemukseen vaikuttavat kuulijan oma mielentila sekä onko melun lähde itse aiheutettua vai muualta tulevaa. Hiljainenkin epätoivottu melu, kuten informaatioisisältöinen puheenmelu voi aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. (Launis ym. 2011, 102 & 282.) Ja kuten kappaleessa 2.2. mainitaan Kramerin ja muiden (2006) tutkimana, että kuulovammaiset raportoivat melusta normaalikuuloisia herkemmin.

Kouluympäristössä melua aiheuttavia lähteitä (Kuva 2.) voivat olla ulkopuolisen liikenteen melu sekä liikenteen rakenteisiin muodostuvan vibraation melu, ilmaitse ja rakenteiden kautta johtuva opetustilojen välinen melu, koneellinen ilmanvaihto, lämmitysjärjestelmä, valaistusjärjestelmä, kalusteiden siirtelyt, kulkureiteillä siirtymiset (askellukset), puhemelut auloissa ja käytävillä, opetuksessa käytettävien laitteiden ja koneiden melu. (Cannin ym. 2015, 7-18.)



Kuva 2. Tyypilliset melun lähteet kouluympäristössä (Cannin ym. 2015, 8).

2.6 Työn mukautusratkaisut

Työelämän esteettömyys sisältää fyysisen esteettömyyden ja kommunikaatioon liittyvän esteettömyyden, joita toteutetaan erilaisilla mukautusratkaisuilla kohdentuen:

- *"fyysiseen työympäristöön*
 - *työoloihin*
 - *työn organisointiin*
 - *työaikajärjestelyihin*
 - *työmenetelmiin*
 - *työvälineisiin*
 - *apuvälineisiin*
 - *opastukseen*
 - *koulutukseen*
 - *avustamiseen"*
- (Leppänen 2015, 167-168).

Koskela ja muut (2013, 11) tuovat esille eri lähteistä poimittuja työolosuhteiden mukautuksia. Niitä voivat olla työn uudelleen organisointi, työaikajärjestelyt, työtehtävien ja -prosessien räätälöinti, työpaikkarakennuksen esteettömyyden parantaminen,

työympäristön ja työpisteiden muutokset, työn apuvälineet tai työyhteisön toimintatapojen tarkentaminen. (Koskela ym. 2013, 11.)

Kuulovammaisten osalta Koskelan ja muiden (2013, 49) mukaan työolosuhteiden mukautusratkaisuilla sovitetaan huonokuuloisen tarpeet ja kyvyt työn ja työolosuhteiden mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Näitä mukautusratkaisuja ovat "*henkilökohtaiset apuvälineet, fyysiseen ympäristöön tehtävät muutokset, työn uudelleen organisointi, työaikajärjestelyt sekä työpaikan toimintatapojen ja käytäntöjen muutokset*". (Koskela ym. 2013, 49.) Kramer ja muut (2006, 510) toteavat, että kuulovammaisen työolosuhteissa tulee ottaa huomioon useat eri tekijät kuten ympäristön melutaso, tilan jälkikaiunta, kommunikoinnin tarve melussa, äänilähteiden paikantaminen ja tunnistaminen, työn vaatimukset, työn hallinta sekä kuulemisen ponnistelu. Kuulemisen ponnistelua pidetään olennaisimpana tekijänä vaikuttamaan työssä jaksamiseen. (Kramer ym. 2006, 510.)

Työn mukautusratkaisuja tai -järjestelyjä nostetaan esille lainsäädännössä ja sopimuksissa. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sisältää keskeisenä asiana vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän kiellon sekä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen. Sopimus osoittaa *kohtuulliset mukautukset*, joilla vammaiset henkilöt voivat toimia yhdenmukaisesti ja täysivaltaisesti ilman syrjintää. Nämä kohtuulliset mukautukset ovat (tapauskohtaisesti katsottuna) tarpeellisia ja asianmukaisia järjestelyjä tai muutoksia, joilla ei aiheuteta kohtuutonta rasitetta. *Kaikille sopivalla suunnittelulla* tarkoitetaan palvelujen, ympäristöjen ym. suunnittelua siten, että kaikki voivat käyttää niitä ilman mukautuksia tai apuvälinein turvin. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 4, 18-19.)

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän... ...terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen, sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.)

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä

koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

...työnantajan sekä tavaroiden tai palvelun tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta... ...samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. ... Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §).

Työnantajan ja työterveyshuollon vastuita veloitetaan työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383), jonka 12 § 3) mainitaan työnantajan järjestettäväksi:

toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta. (Työterveyshuolto laki 21.12.2001/1383, 12 §.)

Myös perustuslaki 6 § (11.6.1999/731) velvoittaa, että "*ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän... ...terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella* (Perustuslaki 11.6.1991/731, 6 §).

Edellä mainittuja kohtuullisia mukautuksia myös Hietala ja Lavikainen (2010, 44) ovat pohtineet ja sitä kuka kohtuullisuuden lopulta määrittelee. Kohtuullisuus mielletään taloudellisiin puoleen ja silloin voidaan vedota mukautusten suuriin kustannuksiin, vaikka monet huonokuuloisten työolomukautukset eivät kuitenkaan ole kovin kalliita. Tietämättömyys mukautustoimien muodoista on yleisempi ongelma. (Hietala ym. 2010, 44; Hietala ym. 2008, 37-38.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15 §:ssä on maininta mukautuksia varten saatavissa olevasta tuesta. Tuki on työolosuhteiden järjestelytuki, jota työnantaja voi saada, mikäli palkattavan tai työssä olevan työntekijän vamma tai sairaus edellyttää uusia työ-

välineitä ja tai kalusteita, muutostöitä työpaikalla tai apua toiselta työntekijältä (Työolosuhteiden järjestelytuki). Työolosuhteiden järjestelytuen piiriin kuuluvat kuulovammaiset (Hietala ym. 2010, 16).

Huonokuuloisten kokemuksia mukautusjärjestelmien pyytämisestä ja toteuttamisesta tulee esille Hietalan ja Lavikaisen tutkimuksessa 2010. Huonokuuloisen epävarmuus työpaikan tulevaisuudesta vaikuttaa myös mukautusratkaisujen tarpeista avoimesti puhumiseen ja siihen huonokuuloinen tarvitsisi tukea erityisesti esimiestasolta. Huonokuuloinen ei myöskään halua leimautua "hankalaksi" ja mukautustarpeiden pyytäminen voi jäädä pyytämättä tai vaatii suurta sinnikkyyttä ja mukautusratkaisujen toteutus on pitkälti yksilöiden oman aktiivisuuden varassa. (Hietala ym. 2010, 41 & 45-46.) Mukautusratkaisuissa on koettu puutteita ovat mm. akustiikan toimimattomuudessa, apuvälineiden vähyydessä ja muiden työolojen mukautuksissa (Hietala ym. 2010, 28). Kuulovammaisten saamat mukautukset ovat melko vähäisiä ja apuvälineiden saaminen ongelmallista. Kuitenkin mitä paremmin työn mukautusratkaisuja toteutetaan huonokuuloiselle, sitä vähemmän hänen täytyy käyttää energiaa kuulemiseen ja resurssia jää itse työn tekemiseen ja jaksaminen on parempaa. (Mts. 92.)

Hietalan ja Lavikaisen (2010, 94) tutkimus osoittaa koulutuksen tarpeen työnantajille - tietoa mukautusratkaisuista ja keskustelua toteutuksen vastuusta. Mukautusratkaisut tulee toteuttaa kaikille sitä tarvitseville työntekijöille riippumatta työsuhteen laadusta ja lisäksi esteettömyyden huomioiminen lisää kaikkien työhyvinvointia. (Mts. 94.) Työterveyshuollolla on oma vastuunsa puuttua työn mukautusjärjestelyjen esille ottoon sekä tiedottamiseen. Kuitenkin Hietalan ja Lavikaisen (2010, 46) mukaan kokemuksena on, että työterveyshuollolla ei ole riittävästi tietoa huonokuuloisuudesta eikä huonokuuloisen tarpeista ja huomioimisesta työpaikalla. Työterveyshuollon roolia aktiivisena tiedonvälittäjänä työyhteisöön päin toivottiin tutkimuksen enemmän. (Mts. 46.) Koskela ja muut (2013, 10) kirjoittavat, että Sorrin, Huttusen ja Rudankon (2008c) mukaan työn mukautusratkaisuja lähdetään pohtimaan osana kuulonkuntoutusta, kun toiminta- ja työkyky ovat alentuneet.

Monialaisessa kuntoutusprosessissa erikoissairaanhoidon kuntoutuksenohjaajan tehtävänä on kuntoutujan kokonaistilanteen selvittäminen, ohjaus ja tuki, apuvälineiden

arviointi, sekä kouluttaminen ja ohjaaminen työpaikoilla. (Koskela ym. 2013, 10.) Kuitenkaan erikoissairaanhoidossa saadun palvelun jälkeen ei kuulovammaisen kohdalla juuri jatkoseurantaa toteudu työssä jaksamisen suhteen ja kuulovammaisen itse joutuu olemaan aktiivinen, jotta työssä vaadittavat oikeanlaiset mukautusratkaisut toteutuvat. Kuntoutujan, työnantajan, työterveyshuollon, sekä sairaalan kuntoutusohjaajan yhteinen neuvottelun aikaansaaminen on kuntoutujan oman aktiivisuuden varassa. (Koskela ym. 2013, 10.)

Työympäristön mukautusratkaisujen ajatteluun liittyy vahvasti myös esteettömyyden käsite, joka Hietalan ja Lavikaisen (2010, 15) mukaan usein yhdistetään fyysiseen työympäristöön, se mutta voi olla myös asenteellista esteettömyyttä. Silloin siinä on sosiaalinen näkökulma, joka tarkoittaa sitä, että vammaisuus syntyy ympäristön puutteista ja yhteiskunnan rakenteiden tuottamana. (Hietala ym. 2010, 15.) Kuulovammaisten kohdalla voidaan puhua myös viestinnällisestä esteettömyydestä. Työtehtävien ja työympäristön mukauttamisen tarpeissa on myös vaihtelua riippuen ammattista, työnkuvasta- ja sisällöstä sekä työtilasta. Hietalan ja Lavikaisen (2010, 45) tutkittavista osa ei koe tarpeita työympäristön mukautuksiin ja osa arvioi, että kaikkea ei voi muuttaa täysin esteettömäksi - mutta kommunikoinnin esteettömyys korostuu tällöin enemmän.

Hietalan ja Lavikaisen (2010, 64) tutkimusraportissa tutkittavat toivat esiin, muiden vastuuta työympäristön ja toimintatapojen muuttamiseksi - varsinkin mikäli huonokuuloisuus on avoimesti tuotu työyhteisössä esille. Voisikin olettaa, että työn mukautusratkaisut ovat tärkeä osa kuulovammaisen lääkinnällistä ja ammatillista kuntoutusta, ja hyvin toteutuessaan voi mahdollistaa kuulovammaisen työelämässä pysymistä, palaamista, jaksamista ja työuran pidentymistä, sekä parantaa kuulovammaisen hyvinvointia myös työn ulkopuolella työn kuormittavuuden vähentymisellä. Työn mukautusratkaisuilla olisi näin ollen vaikutusta kuulovammaisen toiminta- ja työkykyyn yksilötasolla sekä tuottavuutena työnantajalle ja yhteiskunnalle.

Vammaisuuteen liittyvä toimintakyky vaikuttaa millaiset mukautusratkaisut ovat tarpeellisia. Kuulovammaisen työssä toteutettavia mukautusratkaisuja ovat mm. etätömahdollisuus, hiljaisten tilojen luominen, työn jakaminen ja rytmittäminen, kommunikointisäännöt työyhteisössä, kommunikoinnin apuvälineiden käyttö, kirjallisen ja

visuaalisen informaation käyttö, sosiaalisen ja psyykkisen esteettömyyden huomioiminen (Koskela ym. 2013, 49-51).

Henkilökohtaiset apuvälineet

Kuulemisen apuvälineitä ovat kuulolaitteet ts. kuulokojeet (korvaustauskuulokojeet, korvakäytäväkojeet, RITE/RIC-kojeet, vibraatiokuulolaitteet (ts. luujohtokuulolaitteet), sisäkorvaistutteet (ts. sisäkorvaimplantit), luuankkuroidut istutteet (ts. luujoh-toimplantit). Nämä myönnetään kuulovammaisille kuulonkuntoutukseen perehtyneen erikoislääkärin arvion perusteella erikoissairaanhoidossa. Muita kuulovammaisten apuvälineitä tai lisälaitteita ovat mm. kommunikaattorit; langalliset, infrapunalla tai radioaallolla toimivat kuulokkeet; julkiset tai asuntokohtaiset induktiosilmukat sekä henkilökohtaiset kaula- ja tyynysilmukat. (Valtakunnalliset lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutusperusteet 2018, 141-146.) Työhön tai opiskeluun tarvittavat kuulemisen apuvälineet myöntää Kela ammatillisena kuntoutuksena (Apuvälineet). Näitä voivat olla esimerkiksi etämikrofonit, puhelinvahvistin, puhelimen- ja ovikellonsoitonilmaisim, FM-laite, kommunikaattorit, kuulonsuojaimet mikrofonilla tai ilman, tietokoneen käyttöliittymämukautukset (Koskela ym. 2013, 7, 49).

Fyysisessä työympäristössä kommunikoinnin esteettömyys on merkittävää huonokuuloiselle erityisesti tiloissa, joissa akustiikkaa ei saada täysin esteettömäksi. Esteetön kommunikointi vaatii apuvälineiden käyttöä mutta myös oikeanlaisia kommunikaatiotapoja. (Hietala ym. 2010, 57.) Hietalan ja Lavikaisen (2010, 42-43) tutkimuksen haastateltavista osa käytti apuvälineitä työssään ja osa sinnitteli ilman mutta, apuvälineidenkään käyttö ei aina riitä tukemaan työympäristön puutteita (Mts. 2010, 42-43).

Puhelintyöskentely on usein haasteellista ja sen käytön toimivuus on työssä merkityksellistä ja oikeanlaisten apuvälineiden käyttö puhelimen kanssa toimiessa on tärkeää (Mts. 42). Koulutustilaisuudet koetaan usein esteellisiksi tiloiltaan tai puutteellisten kommunikaatiomenetelmien vuoksi ja siksi induktiosilmukan tai vähintäänkin mikrofonin käyttö olisi ollut tarvittavaa (Mts. 60).

Fyysisen työympäristön mukautukset

Fyysisen työympäristön esteettömyys kuunteluolosuhteiden näkökulmasta voi korostua kuulovammaisen jokapäiväisessä työskentely-ympäristössä, kuin myös erityisissä koulutus-, kokous-, sekä työhyvinvointiin liittyvissä virkistystilanteissa ja -tapahtumissa sekä työn tauotuksissa. Kokoustilan ja kokous- ja koulutusikäntöiden esteettömyys mahdollistaa työntekijöiden tasavertaisen osallistumisen - toisin kuin ratkaisut, joissa tärkeimmät tiedot ja käsitellyt asiat välitetään vasta jälkikäteen huonokuuloiselle (Mts. 60.) Hietalan ja Lavikaisen (2010, 43) tutkimuksessa korostuivat ruokailu- ja kahvitilat, jotka koettiin sosiaalisesti esteellisesti - työpaikan epävirallisiin keskusteluihin osallistuminen oli näissä usein mahdotonta kuunteluolosuhteiden eli kaiun ja melun vuoksi (Mts. 53). Toimiva kuuntelu-ympäristö on akustiikaltaan hyvä ja käytössä on äänentoisto - (äänenvahvistin-) ja induktiosilmukkajärjestelmä (Mts. 24).

Fyysisen työympäristön kuunteluolosuhteiden esteettömyyden ratkaisuja ovat muun muassa koneiden ja laitteiden melun hallinta, valaistuksen hallinta, kaikuisuuden hallinta, äänieristys ja akustointi. Kuitenkaan näiden toteutusta ei koeta aina taloudelliseksi tai järkeväksi toteuttaa, koska työtä tehdään yhteisissä työhuoneissa, yleisöpalvelutiloissa, asiakkaan tiloissa, kotona, rakennustyömailla, autossa ja liikematkoilla siten liikkuvan työn näkökulmasta kiinteiden esim. akustiikkaan liittyviä ratkaisut ei ole järkeviä. Tällöin muunlaiset ratkaisut korostuvat, joita voivat olla työaikajärjestelyt, työn uudelleen organisointi ja työpaikan toimintatapojen ja käytäntöjen muutokset. (Koskela ym. 2013, 49-50.)

Koulun tiloihin, joissa erityisten kuunteluolosuhteiden tulisi toteutua Cannin ym. (2015, 64-65) ohjaavat käyttämään toimenpiteinä äänieristystä ulkoa tuleville äänille, äänieristystä luokkahuoneiden välillä, koneiden ja laitteiden äänien hallintaa luokkahuoneessa sekä hallintaa kaiulle luokkahuoneessa. Erityistä huomiota matalien taajuuksien ääniin, Näiden toimintojen avulla puheäänien kuuntelu taushälystä erottuu huomattavasti paremmin. (Cannin ym. 2015, 64-65.)

Kuulovammaisten työympäristön kuunteluolosuhteita voidaan parantaa akustisilla muutostöillä, jotka hyödyttävät myös hyvin kuulevia. Akustisia muutostöitä mittaa ja suunnittelee akustikko, jonka erityisasantuntijuutta tulisi hyödyntää ja muutostöitä

toteuttaa jo siinä vaiheessa, kun huonokuuloinen työntekijä tai opiskelija tulee toimimaan tilassa. (Väätäinen 2010, 90.)

Työn uudelleen organisointi

Svinndal ym. (2018a, 5) toteavat, että työpäivän ja työtehtävien joustava organisointi vähentävät kuulovammaisen kuormittumisen riskiä selvästi. Taukojen ottaminen tarvittaessa, puheen ja kuuntelemisen säätelyn mahdollisuus sekä etätyömahdollisuus ovat näitä joustavia tekijöitä. (Svinndal ym. 2018a, 5.)

Kuulovammaisten kohdalla työtehtävien uudelleen organisointi toteutetaan tehtävien sopeuttamisella siten, että kuuntelemiseen ja kuulemisen pinnistelyyn ei kulu ylimääräistä energiaa. Hietala ja Lavikainen (2010, 24 ja 28) kirjoittavat, että tutkittavistaan 40 prosenttia kokee työn määrän liian suureksi ja mahdollisuudet vaikuttaa työn määrään tahtiin ovat vähäiset. Tutkittavat totesivat lisäksi, että työpaikan ulkopuolella olevissa työtehtävissä on haastavampaa selvittää kuin omalla työpaikalla (Hietala ym. 2010, 22-23). Koskela ja muut (2013, 50) kirjoittavatkin, että työn organisoinnin järjestelyjä tehdään vaihtelevasti ja eniten hyödynnetään joustavia työaikoja ja etätyötä, mutta myös osa-aikatyö sekä muut joustavat ratkaisut tuotiin myös esille.

Työpaikan toimintatavat ja kommunikointikäytännöt

Hietala ja Lavikainen (2010, 56; 2008, 62) tuovat esiin kommunikoinnin merkityksen työyhteisössä. Yhteiset kommunikoinnin säännöt hyödyttäisivät jokaista työyhteisöön kuuluvaa. Näitä tapoja ovat päällekkäin puhumisen välttäminen, puheenvuorojen jakaminen, katsekontaktin ottaminen sekä apuvälineiden käyttäminen. Kuitenkin oikeanlaisen kommunikointitavan jatkuvaan muistuttamiseen väsyy tai tympäännyy, mikäli se ei toimi. Oikeanlainen kommunikointi mahdollistaa tiedonsaantia ja vähentää tiedonkulkuun liittyviä ongelmia ja sujuvaan kommunikaation ja tiedonkulun varmistamisen ja tiedon esteettömän kulun vastuu on jokaisella, ei vain huonokuuloisella itsellään. (Hietala ym. 2010, 58.)

Hietalan ja Lavikaisen (2010, 29) tiedonsaannin haasteina ovat epäsystemaattisuus sekä vähäinen tekstimuotoisten viestintämenetelmien käyttäminen. Toisaalta teknii-

kan kehittyminen on parantanut tiedonsaantia, jota on saatavilla visuaalisessa muodossa ja tekniikka yleensäkin mahdollistaa erilaisten visuaalisten viestintävälineiden käytön kuulemiseen perustuvan viestinnän lisäksi (Mts. 59; Hietala ym. 2008, 48). Tiedon välittäminen visuaalisessa muodossa on ensiarvoisen tärkeää - sopimukset ja päätökset kirjallisena, sähköpostin käyttö (Hietala ym. 2010, 60). Tutkimuksen (v. 2010) jälkeen tekniikka on kehittynyt valtavasti lisää ja siten voi myös jossain määrin olettaa, että viestintätekniikatkin kuulovammaisten työpaikoilla ovat kehittyneet esteettömimmiksi.

Työyhteisöön liittyvissä asioissa tiedon saanti sekä avunsaanti tarpeen vaatiessa vaikuttavat tasa-arvoisuuden kokemukseen huonokuuloisella. Hyvä tiedonsaanti työyhteisössä vaikuttaa työtehtäviin suorittamiseen selkeästi paremmin - jos tietoa ei saa, on suoriutuminen usein vain kohtalaista. (Mts. 24.) Esimiehen ja työtoverien huomiointi kuulemisessa vaikuttaa selkeästi työssä selviytymiseen - muun muassa toimituksessa "apukorvina" joissakin tilanteissa, esimieheltä saatu kannustus sekä se, että huonokuuloisen tulee hyväksytyksi työyhteisöön sellaisena kuin on. (Mts. 52; Hietala ym. 2008, 44-45.)

Terveen työympäristön ja hyvän työilmapiirin tiedetään vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin ja työssä selviämiseen. Kuulovammaisella työilmapiiri ja työpaikan käytäntöjen toimivuus korostuvat. Hietalan ja Lavikaisen (2010, 23) mukaan vaikka valtaosa työnantajista ja työtovereista tietävät työntekijän huonokuuloisuudesta, niin siitä huolimatta asia unohdetaan, koetaan vähättelyä, tasa-arvoinen kohtelu toteutuu huonosti, tai huonokuuloisuutta ei osata ottaa huomioon. Kuulovammaisen kokemus huono työilmapiiri vaikuttaa siihen, miten huonokuuloisuutta ja siihen liittyviä tarpeita haluaa tuoda esiin (Hietala ym. 2010, 51).

Yksi työn kuormittava tekijä kuulovammaiselle on kantaa ainoana vastuuta tiedonkulun varmistamisesta ja, että suulliset vuorovaikutustilanteet tulevat kuultaviksi. Kuulovammaisen voi kokea vastuusta myös yksinäisyyttä. Mikäli työnantaja tai työyhteisö ottaa vastuulleen osan kuulemisen onnistumisesta, kuormitus on selkeästi vähäisempää. Kuormitusta voi vähentää varmistamalla, että mikrofoneja käytetään, muistiinpanoja tekemällä kuulovammaisen puolesta. Työyhteisön vastuun ottami-

seen vaikuttavat miten hyvin heillä on tietoa kuulovammaisen kommunikaation tarpeista. (Svinndal ym. 2018a, 5.) Kaikkien työpaikan osapuolten ja osallistujien tulisi kantaa vastuuta esteettömyydestä tiedon kulun toteutumiseen sekä vuorovaikutustilanteiden kuuluvuuteen (Hietala ym. 2008, 48).

Kuulovammaisilla on subjektiivinen oikeus käyttää Kelan välittämää Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelua maksutta tarpeen mukaan (180h ja tarvittaessa lisää). Tulkkauspalvelun tarkoitus on *"edistää kuulovammaisen, kuulonäkövammaisen tai puhevammaisen mahdollisuuksia toimia yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä"*. Tulkkauspalvelua voi käyttää esimerkiksi työssä käymiseen. Tulkkausmenetelminä voi olla esimerkiksi viittomakielen tulkkaus, viitotun puheen tulkkaus tai kirjoitustulkkaus riippuen käyttäjän oppimasta kommunikaatiomuodosta. (Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelu 2019.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön **tarkoituksena** on tietoisuuden lisääminen erilaisista työn mukautusmahdollisuuksista kuulovammaisille työntekijöille, työyhteisöille, työterveyshuollolle, sekä kuulovammaisten parissa työskenteleville ammattilaisille.

Tämän Opinnäytetyön **tavoitteena** on kuvata työn mukautusratkaisuja ja toteutukseen vaikuttavia edistäviä tai estäviä tekijöitä.

Työn tuloksia voivat hyödyntää työssään mm. kuulovammaisten kuntoutusohjaajat erityissairaanhoidon puolella, ammatillisen kuntoutuksen ohjaajat, kuuloalan eri järjestöt, työnantajat, työterveyshuolto ja työvoimaviranomaiset. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää myös työn mukautusratkaisujen kampanjoinnissa ja tiedotuksessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia työn mukautusratkaisuja on käytännössä tehty kuulovammaisten työpaikalla?

- Mitkä asiat ovat edistäneet mukautusratkaisujen toteutumista?
- Mitkä asiat ovat estäneet mukautusratkaisujen toteutumista?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Aineistonkeruumenetelmä

Työn mukautusratkaisut koskevat kaikkia työelämässä olevia kuulovammaisia. Tässä opinnäytetyössä kuulovammaisten työolosuhteita ja työn mukautusratkaisuja käsitellään luokanopettajan työolosuhteiden näkökulmasta. Luokanopettajien työnkuvan ja työympäristön moninaisuus on haasteellinen kuulonkuntoutuksen näkökulmasta.

Haasteita tuovat mm. ryhmäkoot, joissa useita mahdollisesti yhtä aikaa puhuvia henkilöitä, puhujan ja kuulovammaisen etäisyydet ovat vaihtelevia, opetus- tai muut tilanteet ovat hyvin moninaisia niin sisällöltään, ympäristöltään, tekniikaltaan, kommunikointimuodoiltaan. Päivien sisällöt ja ympäristöt ovat vaihtuvia - kokoustilanteita, koulutuksia, opetuksia, ulko-ohjelmaa, ruokailutilanteet. Kommunikaation tason ja melun taso vaihtelevat paljon työpäivän aikana. Luokanopettajalta vaatii paljon resurssia mukautua päivän mittaan vaihteleviin tilanteisiin - työnkuva ja ympäristö ei ole stabiili - ja siksi erityinen huomio työn mukautusratkaisuihin on merkittävää.

Lähtökohtaisesti opinnäytetyö oli tarkoitus toteuttaa teemahaastatteluna. Haastateltavia yritettiin rekrytoida eri kanavien kautta: Kuuloliiton sosiaalisen median kanavat, Kuuloauriksen välittämänä, OAJ:n jäsenen välityksellä sähköpostilla Pohjois-Savon alueen opettajille ja opettajien Facebook-ryhmälle, SKOF-ryhmälle Facebookissa, sekä kaikista kattavammin OAJ viestinnän välittämänä OAJ:n jäsenistölle. Rekrytoitavien hankinta epäonnistui, joten haastattelu muutettiin verkkokyselyksi ja välitettiin samaisten kanavien kautta. Kyselyä ei ole henkilökohtaisesti jaettu kohderyhmään sopiville henkilöille, koska heistä ei ole koottua rekisteriä missään. Kyselyyn vastanneiden määrä ei kuitenkaan toteutunut odotusten mukaisesti ja riittävää aineistoa ei kahden vastaajan antamien vastausten perusteella saatu.

Verkkokysely mukautettiin alkuperäisestä haastattelun kyselyrungosta teemapohjaiseksi kokonaisuudeksi ja sisälsi pääosin avoimia kysymyksiä, joihin odotettiin vastaajilta vapaata kerrontaa. Verkkokyselyn kysymykset liitteessä 1. Vapaan kerronnan lisäksi työn mukautusratkaisujen toteutukseen ja siihen vaikuttavien tekijöiden - eli tämän ilmiön taustoitukseen tarvitaan myös strukturoituja kysymyksiä. Kananen (2017, 94) kirjoittaa, että kohteet eli haastateltavat kuvataan faktojen pohjalta, joista voi päätellä millaiseen ympäristöön ilmiö sitoutuu. Nämä faktatiedot eli taustatiedot - esimerkiksi tieto ammatista ja asemasta voivat auttaa ilmiön erojen ymmärtämisessä. (Kananen 2017, 94.) Tässä opinnäytetyössä merkittäviksi taustatiedoiksi katsottiin voivan olla kuulovamman laatu, milloin kuulovamma todettu, ammatti, työsuhteen pituus, työyhteisön koko jne.

Opinnäytetyö toteutettiin lopulta scoping kirjallisuuskatsauksen ja verkkokyselyn yhdistelmällä. Menetelmä on laadullinen ja selvitettiin, millaisia työolosuhteiden muutusratkaisuja on tehty ja minkälaisia tekijöitä muutusratkaisujen taustalla on. Kananen (2017, 33) mukaan laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden syvälliseen näkemykseen ilmiöstä, mahdollisuuden tuottaa hyvän kuvauksen ilmiöstä - mutta ei anna mahdollisuutta yleistää tuloksia. Tässä työssä katsotaan työn muutusratkaisujen toteutumia ja niiden suhteita taustatekijöihin, joita tutkimuskysymyksissä esitetään. Kananen (2017, 71) kirjoittaa, että laadullinen tutkimusmenetelmä on joustava ja itse aineisto ohjaa tutkimuksen kulkua ja siten niin tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset kuin aineistonkeruumenetelmää ja aineisto voivat muuttua matkan varrella. Tämä kuvaa hyvin tämän opinnäytetyön etenemistä - opinnäytetyö muuttui aluksi suunnitellusta teemahaastattelusta verkkokyselyksi, ja täydentyi scoping kirjallisuuskatsaukseksi vähäisten verkkokyselyyn tulleiden vastausten vuoksi. Hirsjärven (2009, 134-135) mukaan kuvailevassa otteessa esitetään tarkkoja kuvauksia mm. henkilöistä, tapahtumista, tilanteista ja tuodaan esille ilmiön keskeisiä piirteitä. Vastaajien aineistoa peilataan kirjallisuuskatsauksen aineistoon.

Stolt, Axelin ja Suhonen (2016, 10) kirjoittavat, että Arksey, O'malley 2005; Levac, Colquhoun ja O'Brien 2015) kuvaavat scoping katsauksen pyrkivän *"tarkastelemaan kaikkea olemassa olevaa kohdealueen tutkimusta huolimatta siitä, millaisia tutkimus-*

asetelmia on käytetty. Goldnerin, Jeffriesin, Bilskeriin, Jenkinsin, Menearin ja Petermannin (2011) mukaan scoping katsauksella pyritään tuomaan ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä, käsitteistä, lähteistä ja saatavilla olevan tiedon luonteesta. Stolt ja muut (2016,11) ovat tiivistäneet Arksey'n ja O'malley'n (2005) ja Rumrillin (2010) scoping katsauksen syitä, jotka sopivat tämän työn menetelmävalinnan syyksi - näitä ovat: kuvataan tutkimuksen määrää, laajuutta ja luonnetta laajasti sekä tutkimustuloksien yhteenvedon tekemiseksi jatkokäyttäjille (Stolt 2016, 11). Tämän työn jatkokäyttäjiä voivat olla opinnäytetyön tarkoituksessa mainittuja kuuloalan parissa työskentelevät ammattilaiset ja järjestötyöntekijät.

4.2 Kirjallisen aineiston hakuprosessi

Kirjallisen aineiston hakulausekkeet pidettiin yksinkertaisina. Haussa käytettiin termiä teacher*, johon "AND" operaattorilla lisättiin termejä: work modification*, work accommodation*, hearing impair*, hearing aid, hearing loss, hard of hearing, acoustic*, "teacher with hearing impair*". Hakulausekkeiden tulokset ovat liitteessä 2. Hakulausekkeilla lähestyttiin ensin aiheasanatasoa, otsikkotasoa ja lopulta abstraktin tasoa. Haun sisäänottokriteereinä olivat englannin kieli, 'full text available', 2010 tai sitä myöhemmin julkaistut sekä maksuttomuus. Poissulkukriteereinä muut kielet, 2009 tai sitä ennen julkaistut, maksullisuus. Stoltin ja muiden (2016, 26) mielestä kokotekstin saatavuutta ja tai maksuttomuutta ei voisi sisällyttää poissulkukriteereihin määrittäen aineistoa - mutta joustoa on esim. kandidaatintutkimukseen (Stolt ym. 2016, 26). Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö (15op) opintopistemäärältään vastaa lähemmin kandidaatintutkielmaa (10op) kuin pro gradua (35op), joten tässä työssä hyödynnettiin tätä joustoa. (Lopulta aineistosta viisi rajautui pois maksullisuuden tai epäonnistuneen saatavuuden vuoksi pois.)

Kirjallisen aineiston haku suoritettiin JANET Finnan kautta kansainvälisten artikkeleiden hakuna ja haun tulokset ohjautuivat EBSCOhostin, ProQuestin, PubMedin, Music Periodicals Databasen ja CambridgeCoren tietokantoihin. Hakuun päätyneitä aineistoja luettiin ensin otsikkotasolla, josta rajautuivat pois ne, joissa oli lapsiin tai oppilaisiin kohdistuva tutkimus. Seuraavaksi tiivistelmätasolla rajautui pois sellaiset, joissa ei tutkittu ammatillisia asioita ja lopulta täydestä tekstistä ne, joissa ei mainittu työn mukautusratkaisuja.

Hakulausekkeiden perusteella täyden aineiston luettavaksi päätyi 30 artikkelia, josta poistojen jälkeen viisi artikkelia valikoitui mukaan. Näiden 30 artikkelin lähdeluette-loista lumipalloeefektinä sisäänottokriteerit täyttäen otsikkotalolla tuli mukaan luetta-vaksi 26 artikkelia lisää, joista kuusi valikoitui lopulliseen aineistoon. Näistä muutama oli ennen vuotta 2010, mutta sisällön perusteella valikoitui kuitenkin mukaan. Näissä aineistoissa käsiteltiin yleisesti työikäisiä - ei opettajia tai opettajan työympäristöä. Lopulta 11 aineistoa valittiin kirjallisuuskatsaukseen lopulliseen analyysiin. Aineis-tossa yhdeksän oli tutkimusartikkeleita ja kaksi ammattilaisten näkemyksiä artikke-lissa. Loppujen lopuksi katsaukseen valikoituivat aineistot, joissa käsiteltiin työn mu-kauttamisratkaisuja tai niiden toteuttamiseen vaikuttavia tekijöitä- siitä näkökul-masta, että niistä saa myös näkökulmaa opettajan työn kuvaan sopivista mukautuk-sista, vaikka itse aineistossa ei kyseinen ammatti ollutkaan kohteena.

5 Analysointimenetelmä

Stolt ja muut (2016, 28) kirjoittavat, että Evansin & Pearsonin (2001); Holopaisen (2008); Whittemoren (2005) sekä Whittemoren & Knaflin (2005) mukaan valittuja ar-tikkeleita ja tutkimusartikkeleita tulisi kirjallisuuskatsauksessa arvioida muun muassa tiedon kattavuuden, tulosten edustavuutta, relevanttiuden, luotettavuuden kuin myös tulosten vinouman sekä virheellisesti painottuneiden päätelmien välttämiseksi (Stolt ym. 2016, 28). Stolt ja muut (2016, 10) kokoavat kuitenkin, että scoping katsaus (Andersonin, Allenin, Peckhamin & Goodwinin 2008; Davisin, Dreyne & Gouldin 2009; Grantin & Boothin 2009) määrittämänä ei kuitenkaan *"tyypillisesti sisällä alkuperäis-ten, katsaukseen liitettävien tutkimusten laadun arviointia"* (Mts. 10). Tässä opinnäy-tetyössä aineiston luotettavuuden arviointia ei ole näillä perusteilla lähdetty toteut-tamaan järjestelmällisesti vaan pintakohtaisesti julkaisuforumien, artikkelin kirjoit-tajan, sekä opinnäytetyön tekijän oman kokemuksen mukaan alalta.

Kirjallisuuskatsauksen aineistoa sekä vastaajien vastauksia analysoidaan laadullisin menetelmin teemoittelulla. Stolt ja muut (2016, 30) kirjoittavat, että Aveyardin (2007); Whittemoren (2005) ja Whittemoren & Knaflin (2005) mukaan aineistosta et-sitään yhtäläisyyksiä ja eroja, jotka tulkitaan lopulta yhdeksi ymmärrystä lisääväksi

kokonaisuudeksi (Mts. 2016, 30). Tässä opinnäytetyössä yhtäläisyyksiä ja eroja ei etsitä alkuperäistutkimuksien tutkintatavasta, julkaisuvuodesta tms. - vaan niiden tuloksista ja johtopäätöksistä. Yhtäläisyydet ja eroavaisuudet ryhmitetään teemojen alle, jotka ovat teoriaosuuden viitekehysessä. Käytetyt teemat siis ovat: henkilökohtaiset apuvälineet, fyysisen työympäristön mukautukset, työn uudelleen organisointi ja työpaikan toimintatavat ja kommunikointikäytännöt. Lisäksi tutkimuskysymyksissä esiintyvät edistävät ja estävät tekijät poimittiin omiksi teemoiksi. Näiden pääteemojen alle syntyi aineiston perusteella alateemoja, johon nostettiin yhtäläisyyksiä ja eroja. Kyselyyn vastanneiden opettajien vastaukset analysoitiin kirjallisen aineiston kanssa yhteen näiden teemojen alle. Eskola ja Suoranta (1998, 176) näkevät teemoittelun siten, että aineistosta poimitaan keskeiset aiheet ja ne erotellaan olennaisin aihein tutkimusongelman näkökulmasta ja, että teemoittelu on käytännössä teorian ja empirian vuorovaikutusta (Eskola & Suoranta 1998, 176).

Analyysissä hyödynnettiin myös kvantitatiivisia menetelmiä, joskin pääpaino ei ollut tuoda niitä esiin. Mukautusratkaisujen esiintyvyyttä aineistoissa tuotiin esille esimerkiksi kuulemisen apuvälineiden osalla. Stolt ja muut (2016, 85) kirjoittavat, että Aromatariksen & Pearsonin (2014) mukaan tällainen aineiston yhdistelytapa sopii aineistoihin, jotka ovat eri laatuista, määrällisesti vähäistä, käsitteellisesti hajanaista tai pitkällä aikavälillä julkaistua (Stolt ym. 2016, 85).

6 Tulokset

Kirjallisuuskatsauksen aineisto (Liite 3.) koostuu yhdeksästä englanninkielisestä tutkimusartikkeleista ja kahdesta artikkeleista. Näissä käsiteltiin kuulovammaisten henkilöiden työn mukauttamisratkaisuja eri näkökulmista. Tämän opinnäytetyön tuloksiin nostetaan aineistossa esiintyneet toteutuneet tai suositetut mukautukset sekä mukautusten toteutukseen tai toteuttamatta jättämiseen vaikuttavia taustatekijöitä (edistävät ja estävät tekijät). Aineiston tutkimuksista seitsemän on toteutunut Pohjois-Amerikassa (USA ja Canada), kaksi Norjassa, yksi Alankomaissa ja yksi Australi-

assa. Tutkimusartikkelien alkuperäistutkimukset olivat pääosin kyselyitä tai haastattelututkimuksia, joiden kohteena oli suorasti tai välillisesti kuulovammaiset työntekijät. Loput kaksi artikkelia olivat kuuloalan tutkijoiden kirjoittamia näkemyksiä aiheesta. Kirjallisuuskatsauksen aineistoa ja tämän opinnäytetyön verkkokyselyssä saadut kahden opettajan vastaukset käsitellään samoissa tuloksissa.

6.1 Henkilökohtaiset apuvälineet

Tämän teeman alle luokitellaan tässä opinnäytetyössä kuulokojeet, kuulokojeisiin liitettävät lisälaitteet, äänentoistolaitteet, muut kuulemiseen liitettävät teknologian apuvälineet sekä muut mukautettavat työvälineet. Näitä teknisiä apuvälineitä toteutuissa työn mukautusratkaisuissa tai niiden suosituksissa nousi yllätykseksi esiin vain neljässä aineistossa. Kuulemisen apuvälineitä käyttivät selkeästi vähiten ne, joilla on lievääasteinen kuulovamma ja he käyttivät enemmän myös yleisiä työvälineitä sovitettuna kuin henkilökohtaisia kuulemisen apuvälineitä (Haynes & Linden 2012, 411). Aineisto ei kuitenkaan tarkemmin kerro, mitä tällaiset yleiset työvälineet voivat olla ja minkälaisessa työssä. Opettajan työhön voisi kuvitella sen olevan yleinen äänentoistojärjestelmä.

Opinnäytetyön kyselyyn vastaaja, jolla lievä kuuloalenema toteaa, että kuulokojetta ei vielä ole käytössä, mutta toivoo saavansa sen työkäyttöön. Vastauksesta ei käy ilmi, että kokeeko vastaaja kuulokojeen tarvetta myös työn ulkopuolella. Toinen vastaaja käyttää kuulokojetta molemmissa korvissa koko työpäivän. Kirjallisuusaineistossa kuulokojeden käyttö yhdistettynä työympäristöön tuli ilmi kahdessa aineistossa, jossa kuulokoje on vain työssä käytettävä apuväline (Mts. 411).

Kuulolaitteisiin liitettäviä lisälaitteita käyttivät eniten vaikean ja erittäin vaikean kuuloalenen omaavat (Mts. 411.) Näihin lukeutuu aineiston mukaan FM-laite, jota käytettiin usein ryhmätapaamisissa, kokouksissa, neuvotteluissa, koulutuksissa (Shaw, Tetlaff, Jennings & Southall 2013, 197-198; Jennings & Shaw 2008, 293). FM-järjestelmä nousi viidessä aineistossa esille. Kyselyn vastaajat eivät maininneet käyttävänsä lisälaitteita.

Puhelimeen liitettävä tai puhelin apuväline on yleisin mukautus muilla paitsi lievän kuulon aleneman omaavilla työntekijöillä (Haynes ym. 2012, 411). Näitä ovat puhelimeen liitettävä vahvistin, puhelin, jossa sisäänrakennettu vahvistin, tai tekstitysnäytöllä varustettu puhelin. Kolmessa aineistossa tuli puhelimen vahvistaminen esille. Yhdessä aineistossa ei mainittu älypuhelin tai mobiilipuhelimeen liitettäviä ominaisuuksia, vaikkakin aineistomateriaali on alle kymmenen vuotta vanhaa. Opin- näytetyön kyselyn vastaajista lievän kuulon aleneman omaava vastaaja ei koe ongelmia puhelimesta toimiessaan, mutta toinen vastaaja, jolla keskivaikea kuulon alenema suosii kasvokkain tai sähköpostikeskustelua puhelimesta asioimisen sijaan. Apuvälineitä puhelimesta toimimiseen kummallakaan vastaajista ei ollut.

Kerran mainittuja apuvälineitä olivat kello, jossa taktiilinen hälytys. Tällä mahdollistettiin työntekijän valmistautumista työhön, mutta ei käynyt ilmi millaiseen työhön. (Shaw ym. 2013b, 197.) Jos työskentelyn tai esim. jonkin työn valmistuminen täytyy toteutua tietyn ajanjakson sisällä, tällainen kello voi olla hyödyllinen. Aineistossa mainittiin myös "*service animal*", joka kuulovammaisten yhteydessä tarkoittanee kuulokoira. Kuulokoira todettiin vähiten käytetyksi "apuvälineeksi" (Haynes ym. 2012, 411-412.)

Yhdessä aineistossa mainittiin "*using text in visual displays*" (Shaw ym. 2013b, 198). Tämän voi ajatella liittyvän visuaalisiin esityksiin esim. koulutuksissa (tätä käsitellään kappaleessa 6.5), mutta teksti on käännettävissä koskemaan myös laitteita koskevia näyttöjä - lähdemateriaali ei anna tarkempaa selvyyttä millaista mukautusta tämä todella tarkoittaa.

6.2 Fyysisen työympäristön mukautukset

Fyysisen työympäristön mukautuksia oli toteutettu Kramerin (2008, 128) kyselyyn vastanneista 30 %:lla. Kaikissa aineistoissa fyysisen työympäristön mukautuksina tulivat laajimmin esille akustiset ratkaisut. Termeihin akustiikka ja akustointi liitettiin mukautuksia vain kolmessa aineistossa, mutta kaiken kaikkiaan fyysisen työympäristön mukautukset kohdentuvat työtilojen akustisiin ominaisuuksiin ilman edellä mai-

nittuja termejäkin. Niitä toivoivat myös molemmat kyselyyn vastanneet luokanopettajat, kuitenkin vielä saamatta niitä. Akustiikkalevyjä toivottiin käytävään ja ruokalaan.

Muokattavaa työtilaa painotettiin vain yhdessä aineistossa (Haynes ym. 2012, 411). Muokattavuus tuo mahdollisuuden säätää tilan kuunteluolosuhteita erilaisia tilanteita varten. Akustista parannusta toteutettiin tai suositeltiin toteutettaviksi seuraavien keinoin: huonekalujen uudelleen järjestämisellä, ääntä absorboivien materiaalien käyttö huonekaluissa, matoissa, verhoissa ja muissa tavaroissa (Kramer 2008, 128; Shaw ym. 2013b, 198). Opetustiloihin käytettäviä ratkaisuja olivat paksujen verhojen ripustaminen kovien pintojen päälle, kuten liitutaulut, valkotalut, älytaulut, betoniseinät (Beach & Gilliver 2015, 10). Näin voi toimia esimerkiksi kiskojen kiinnittämisellä ja siirrettävillä verhoratkaisuilla. Pysyvämpänä ratkaisuna oli myös tilojen remontoiminen ääntä absorboivilla materiaaleilla (Shaw ym. 2013b, 198).

Vähemmän pysyvimpiin tai jälkikäteen asennettavina ratkaisuinä toimivat tekstiiliset akustiikkapaneelit tai 3D-reliefit absorboimaan äänen heijastumia. Mattojen käyttöä opetustiloihin suositeltiin käyttämään kaikkialla missä mahdollista, erityisesti siellä missä opettaja sijaitsee suurimman osan opetuksen ajasta. (Beach ym. 2015, 10.)

Melun vähentäminen yleisissä työtiloissa mainittiin viidessä aineistossa. Näitä ovat esimerkiksi jo kappaleessa 6.1 mainittu yleisten työkalujen sovittaminen tai siirtäminen (Haynes ym. 2012, 411; Kramer 2008, 128). Muiden laitteiden kuten radion ja tuulettimien sulkeminen helpottaa optimaalisen kuulemisen saavuttamista (Shaw ym. 2013b, 198). Työympäristöön tehdystä parannetusta signaalikohinasuhteesta (SNR) mainittiin yhdessä aineistossa (Kramer & Gussenhoven 2013, 634). Mikäli fyysisen työympäristön muutoksia ei toteutettu tai voitu toteuttaa, niin vaihtoehtona toteutettiin etätyön mahdollisuus tai välttää meluisia tilanteita kuten ruuhka-aikojakahvi- ja lounastauoilla tai mennä tilaan, jossa vähemmän ihmisiä (Shaw ym. 2013b, 198-199; Kooser 2013, 182).

Oma erillinen työtila tai -huone tai jopa erillinen "koppi" yhteisissä tiloissa suljettavalla ovelta tuotiin neljässä aineistossa esille. Tärkeää on, että tällainen ratkaisu poistaa äänekkaiden laitteiden kuten tulostimen ja muiden henkilöiden puheen taustalta.

(Svinndal, Jensen & By Rise 2019, 4; Jennings ym. 2008, 293.) Valaistuksen parantaminen esitettiin mukautusratkaisuna vain yhdessä aineistossa (Shaw ym. 2013b,198).

6.3 Työn uudelleen organisointi

Työaikaan liittyvät mukautukset

Työajalla tässä tarkoitetaan niin työssä käytettävää työaika - milloin työntekijä aloittaa ja lopettaa työt - mikä on työsuhteen luonto ajallisesta näkökulmasta (osa-aikainen ja kokoaikainen), mutta myös miten työajan käyttää. Kyselyyn vastanneet luokanopettajat eivät maininneet työaikaan liittyviä mukautuksia olevan.

Joustavia työaikoja tai muokattuja aikoja käyttivät vaikeasti ja erittäin vaikeasti kuulovammaiset vähemmän kuin lievemman kuulon aleneman omaavat työntekijät (Haynes ym. 2012, 411). Muokattuihin työaikoihin liittynevät vähennetyt työtuntien määrät tai osa-aikatyö. Yksi maininta oli työvuorojen vähentäminen (Svinndal, Solheim, Rise & Jensen 2018b, 653).

Miten työntekijä käyttää työaikansa ja jaksottaa työpäivänsä tuli mainituksi muutamassa aineistossa. Mukautuksina oli taukojen määrän lisääminen työpäivään, tai kokonaisen vapaapäivän lisääminen keskelle viikkoa (Kramer ym. 2013, 634; Kramer 2008, 128). Tällöin pitkäaikainen kuormitus saadaan jaettua ja väliin tulee palautumiselle aikaa. Myös työtuntien mukauttaminen tuotiin esille (Svinndal ym. 2019).

Työtehtäviin liittyvät mukautukset

Työnkuvaan tai työtehtäviin liittyviä mukautuksia tuli esille kaikissa paitsi kahdessa aineistossa. Työtehtävien mukautuksia esiintyi Haynes ja Lindenin (2012, 411) tutkimuksessa todennäköisemmin keskivaikeasti ja vaikeasti kuulovammaisilla työntekijöillä. Työtehtäviin suorittamiseen liitetään usein odotettua tulosta tai tehokkuuskyykyä. Odotetun suorituskyvyn tai tehokkuuden tason sovittaminen tuli esille yhdessä aineistossa mukautusratkaisuna (Haynes ym. 2012, 411-412). Myös vastuuta muuttamalla toteutettiin mukautuksia (Dong & Guerette 2013, 9).

Työtehtävien muutoksia saatettiin toteuttaa väliaikaisesti tai pysyvästi, riippuen työn sisällöstä. Esimerkiksi paljon kommunikointia vaativien työtehtävien vähentäminen kuten kokoukset ja puhelimessa tehtävä työ oli tällaista. (Svinndal ym. 2019, 4; Kramer 2008, 128.) Työtehtäviä voitiin mukauttaa myös ei-välttämättömien työtehtävien ja työtoimintojen poistamista (Kramer 2008, 128). Tämä tarkoittaa ulkopuolisen ammattilaisen tai kollegan tukea arvioimaan työtehtävien tarpeellisuuden laatua.

Työyhteisössä tehtiin yhden aineiston mukaan resurssien uudelleen organisointia (Svinndal ym. 2019, 4). Tämä voi tarkoittaa työyhteisössä työn jakamisen uudelleen organisointia, henkilöstölisäystä tai kuulovammaisen työntekijän resurssin kohdentamista tiettyihin työtehtäviin tiettyyn aikaan.

Aineistossa tuli esille, että työn luonne ei mahdollistanut mukautusratkaisuja pohdinnoista huolimatta, tai työnantaja kieltäytyi mukautuksista (jota käsitellään kappaleessa 6.5), jolloin työn uudelleen organisointi tarkoitti sijoittumista täysin toisiin tehtäviin organisaation sisällä tai uudelleen kouluttautumista (Kramer 2008, 129). Matkatyön mukautusratkaisuna mainittiin lähtöselvitysten huolehtiminen ennakkoon. (Shaw ym. 2013b, 198).

Aineistot, joissa vastaajina oli myös opetusalojen työntekijöitä, käytettiin opetustyön vähentämistä tai opetettavan ryhmäkoon pienentämistä mukautusratkaisuin (Svinndal ym. 2018b, 653; Beach ym. 2015, 10). Oppituntien välille hiljaisten taukojen järjestäminen vähentää merkittävästi työskentelyä melussa (Beach ym. 2015, 10). Tämä pätee myös hiljaisten tehtävien sijoittamiselle oppituntien sisältöön. Musiikinopettajille suositeltiin opetusmetodien muuttamista kuten bänditunneilla sijoittaa bändin jäseniä toisella tavoin; ottaa enemmän yksilösoittamista ja vuorottelevaa soittamista ja vähentää yhtäaikaissoittoa; sekä soiton aikana ottaa etäisyyttä soittimien läheltä (äänen intensiteetti pienenee etäisyyden kasvaessa ja altistuminen vähenee) (Mts. 10 & 12). Kyselyyn vastanneista luokanopettajista työtehtäviä oli sen sijaan mukautettu siten, että oli jätetty musiikin opettaminen pois työtehtävistä.

6.4 Työpaikan toimintatavat ja kommunikointikäytännöt

Työpaikalla toteutuu erilaisia käytäntöjä joko yhteisesti sovittuna ja toteutettuna, tai ulkoisten palvelujen avulla, jotka ovat tulleet käyttöön mukautusprosessin myötä. Kirjallisessa aineistossa esiintyi neljässä aineistossa eri tavoin saatavaa toisen henkilön apua. Haynesin ja Lindenin (2012, 411) tutkimuksessa ilmeni, että toisen henkilön apua käyttivät eniten vaikeasti ja erittäin vaikeasti kuulovammaiset, mutta tätä perusteltiin tulkkauspalvelun käytöllä. Lievemmillä kuulovammaisilla toisen henkilön apua käytetään vähän. Aineistossa ei erikseen mainittu kirjoitustulkkauksen muotoa, vaan todettiin tekstityksen käytöstä. (Haynes ym. 2012, 411.)

Työpaikan oman henkilöstön tuki ja apu ilmeni aineistoissa eri muodoissa. Suurimilta osin apu kohdistui kommunikointikäytäntöihin. Mukautusratkaisuna toteutettuina mainitut yleinen kollegan ja työnantajan ohjaus ja tuki (jatkuvana), toisen työntekijän suorittama työn valvonta ja tarkistus. Mainittiin myös räätälöity työn valmennus ja harjoittelu valvonnan tai ohjauksena alla. (Dong ym. 2013, 9; Kramer ym. 2013, 634; Haynes ym. 2012, 411.)

Kommunikointikäytäntöihin liittyviä mukautusratkaisuja ei odotuksista huolimatta esiintynyt kaikissa aineistoissa. Aineistoissa ilmeni elektroniset ja manuaaliset kommunikointikeinot. Elektronisia keinoja oli esimerkiksi tekstiviesteillä kommunikointi, tärisevää hakulaitteen käyttö, sähköpostin käyttö puhelimen sijasta. (Shaw ym. 2013b, 197-198; Haynes ym. 2012, 411.) Kollegan tukea käytettiin ääniviestien purkuun kirjoitettuun muotoon (Shaw ym. 2013b, 197). Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista opettajista toinen käytti normaaleja sähköisiä käytänteitä.

Manuaalisia kommunikointikeinoja olivat perinteiset kynä ja paperi, kannettavan valkotaulun käyttö, sekä kasvokkain kommunikointi puhelimen sijasta (Shaw ym. 2013b, 198-199; Haynes ym. 2012, 411). Kasvokkain kommunikointiin pyrkiminen oli myös kyselyyn vastanneella opettajalla. Vaihtoehtoisten kommunikointimuotojen opettaminen työyhteisössä tuli esille yhdessä aineistossa. Kollegat opettelivat viittomakie- len viittomia ja työyhteisö siten otti ne osaksi kommunikoinnin käytänteitä. Kommunikoinnissa oli sovittu myös käytänteestä pyytää kollegoja puhumaan kovempaa, hitaammin, toistamaan lauseita, katsomaan kuulovammaista kohti huulio näkyvissä,

jotta kuulovammaisen pystyy hyödyntämään huulioluvun käyttöä. (Shaw ym. 2013b, 198.)

Nämä edellä mainitut kommunikointikeinot koskevat lähinnä joka päiväistä kontaktia kollegoihin ynnä muihin, mutta kokouskäytännöissä ja muissa ryhmätapaamisissa mukautukset tehdään toisin. Ryhmätapaamisissa käytetään äänenvahvistinjärjestelmää, joskin yhdessä aineistossa todettiin, että se on yksi vähiten käytetyistä keinoista. Lisäksi käytetään vaihtoehtoisia kommunikointimuotoja, ja aineistossa puhutaan tekstityksestä. (Haynes ym. 2012, 411.) Määritelmä lienee kuitenkin kirjoitustulkauksen käyttö, ellei kyse ole esimerkiksi kollegan tekemästä samanaikaisesta muistiinpanemisesta. Kerran aineistossa esiintynyttä ryhmätapaamisissa käytettyä elektronista keinoa oli kuulokojeeseen liitettävän etämikrofonijärjestelmän käyttö (Svinndal ym. 2019, 5).

Kokouskäytäntöihin oli tehty toimintamukautuksia: ajallisesti rajoittamalla, osallistujamäärää rajoittamalla, työskentelemällä pienissä ryhmissä, selkeästi strukturoimalla kokouksen kulku ja moderaattorin nimeäminen huolehtimaan strukturoinnin toteutumisesta (Svinndal ym. 2019, 4; Shaw ym. 2013b, 198). Tapaamisissa ratkaisuina olivat myös käsiteltävien asioiden toistaminen ja kertaaminen ja lyhyidenkin tapaamisten muistiointi, sekä kuulemisen kannalta optimaalisimman istuinpaikan ottaminen. (Svinndal ym. 2019, 4; Shaw ym. 2013b, 198.) Myös kokousten tai muiden ponnisteluvaativien tilanteiden ajoitus oli mukautusratkaisu - eli tilanteet sijoitetaan aamupäivälle, jolloin energiataso voi mahdollistaa paremman kuuntelukapasiteetin (Kramer 2008, 128). Etäkokouksissa ja videoneuvotteluissa toteutettuna ratkaisuna oli näyttää puhujan kuva, joka on äänen kanssa synkronoitu (Shaw ym. 2013b, 198). Tulkitaan tämä niin, että tällä tarkoitetaan lähikuvaa puhujan kasvoista, josta voi erottaa huulion.

6.5 Mukautuksien toteutumisen edistäviä ja estäviä tekijöitä

Lainsäädäntö

Lainsäädäntö on mukautusratkaisujen toteutusten *edistävänä* tekijä. Yhdysvaltojen asetus Americans with Disabilities Act (ADA) asettaa työnantajille velvollisuuden to-

teuttaa mukautusratkaisuja (Kooser 2013, 182). Ajanmukaisen lainsäädännön tunteminen tukee prosessin eteenpäin viemistä - työntekijä tai ammattilainen, joka tuke-
massa prosessia käyttää lainsäädäntöä mukautusten toteutuksen perusteena (Kramer 2013, 634).

Vaikka Yhdysvaltojen Americans with Disabilities velvoittaa työnantajia, on säädöksellä myös *estävän* tekijän rooli tulkinnanvaran vuoksi: mikäli työnantaja todistaa, että mukautukset tuovat taloudellista vaikeutta - mukautuksia ei ole pakko toteuttaa. Samoin se vapauttaa alle 15 henkilön yritysten velvollisuudesta toteuttaa mukautuksia. (Kooser, 2013, 182-183.) Laki ei tällöin ole tasavertainen kaikille työntekijöille, eikä työnantajille eikä toimi täysin työntekijään perusteluiden tukena mukautusten vaatimiselle.

Mukautusten vaatiminen

Jokaisella mukautusprosessilla on alkunsa ja mikä on se vaihe, kun työntekijä tai työnantaja kokee, että mukautusratkaisuja on hyvä lähteä pyytämään ja toteuttamaan. Mukautusten vaatiminen on *edistävä* tekijä. Aineistossa tulivat esille, että vaatimiseen uskaltautuu siinä vaiheessa, kun fyysiset tekijät kuten melu, teknologisten järjestelmien muutos (puhelinjärjestelmä tai ITC-puolen ratkaisut) tai kuulemisen tason muutokset vaikuttavat epäsuotavasti työtehtävien onnistumiseen. Myös yleiset työelämän odotukset ja vaatimukset niin paikallisesti ja globaalisti suhteutettuna kuulemisen pinnistelyyn vaikuttaen negatiivisesti työtehtävien onnistumiseen. (Shaw ym. 2013b, 100.) Myös kyselyyn vastannut toinen opettaja kertoi mukautusten tulleen puheeksi, kun kokousten hälyisyys oli muuttunut vaikeaksi kommunikaation kannalta.

Mukautuksia rohjetaan pyytää helpommin silloin kun oletetaan mukautuksilla olevan vähän negatiivista vaikutusta kollegojen töihin (Svinndal ym. 2018b, 653). Mukautusten pyytämiseen ja toteutumiseen edistävästi vaikuttivat pyytäjän asenne siitä, että mukautukset olivat oikeutettuja, parantavat työsuoritusta ja ovat hyödyllisiä työssä (Dong ym.2013, 8-9). Mukautusten vaatiminen ja niiden perustelu vaatii kuitenkin harjoittelua ja miten niitä lähdetään pyytämään (Shaw ym. 2013b, 199).

Työntekijällä oleva täsmällinen tieto mukautusratkaisuista edesauttoivat mukautuksien hakemista tai toteutumista (Shaw, Jennings ym. 2013, 226). Täsmällinen tieto auttaa kuulovammaista itsensä huomioimaan ja arvioimaan saavutettavuuden tarpeitaan ja mahdollisuuksiaan, sekä määrittelemään mukautuskohteita perustelujen tukemana (Jennings & Shaw 2008, 293). Kaiken kaikkiaan välittyi, että on työntekijän itsensä vastuu vaatia kohtuullisia mukautuksia toteutuakseen (Kooser 2013, 182).

Estävänä tekijänä todetaan odotetusti, että mukautuksia toteutettiin vähemmän niillä, jotka eivät niitä vaatineet, ja joilla oli myös vähemmän haluja vaatia (Dong ym. 2013, 9).

Ammattilaisten rooli

Ammattilaisten rooli on olla mukautusratkaisujen käynnistämisessä, toteutuksessa, tuessa ja seurannassa *edistävänä tekijänä*. Norjassa toteutetaan työnantajan, sosiaalivakuutusjärjestelmässä toimivien sekä muiden ammattilaisten kesken yhteistoimin seuranta, jossa pyritään estämään pitkäaikaisia sairauspoissaoloja: kun työntekijä on poissa työstä neljä- kahdeksan viikkoa seurantaprosessissa tulevat mukautukset esiin ja käyttöön. (Svinndal ym. 2018b, 653.) Esimiehet kokevat saavansa henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon puolelta neuvoja, keskustelua ja ehdotuksia, kuitenkin sen hyödyntäminen oli vähäistä. Esimiehet kuitenkin kokevat tarvitsevan tukea mukautusprosessissa. (Svinndal ym. 2019, 5.) Aineistosta ei selviä onko syynä resurssipula palveluntarjoajien puolelta vai ovat syyt työnantajapuolella. Kyselyyn vastanneista opettajista on sairaalan kuntoutusohjaaja ja työterveyshoitaja ottanut puheeksi mukautusratkaisujen mahdollisuuden.

Ammattilaisten osaamisen ja roolin merkitys tuli vahvasti esille aineistossa kaikkien osapuolten näkökulmasta ja ammattilaisten vaikutusta mukautusten toteutusprosessiin pidettiin merkittävänä - mutta myös *estävänä* tekijänä. Audiologian ammattilaisten pitäisi tarkkailla paljon useammin kuulovammaisen työssä selviytymistä ja mukautusten toteutumisia täytyisi olla useimmin (Svinndal ym. 2018b, 654-655). Tuen saatavuus tuntui esiintyvän puutteellisena melko monessa aineistossa liittyen työvoimapulaan tai osaamiseen. Prosessit pitkittyvät henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon puolella ja niin kauan kuin itsellä ei ole tarkkaa tietoja tarpeista ja niihin liittyvistä

tarpeellisesta neuvonnasta - neuvonnan hakemista ei edes harkita. (Svinndal ym. 2019, 5.)

Työntekijän tarpeita ei tunnistettu täysin ja työympäristöä arvioidessa ammattilaisen puuttuminen kokonaan ei edistä mukautusten toteutumista (Jennings ym. 2008, 292). Työntekijät kokivat, että ammattilaisilta ei saa riittävästi apua ja tukea tehokkaampaan työskentelyyn (Shaw ym. 2013b, 199). Koettiin myös, että ammattilaisilta ei saa riittävästi tietoa uusimmasta kommunikointiin liittyvästä teknologioista (Mts. 2013, 199).

Myös vuorovaikutussuhteessa ja yhteistyössä koettiin parannettavaa: työntekijän ja (kuuloalan) ammattilaisten välinen kommunikointi ja tiedonvälityksessä oli epäonnistumista, sekä työterveyspsykologin olematon ymmärrys työtilanteen vaativuudesta ei edesauta mukautusprosessia (Kramer 2008, 129). Terveysalan ammattilaiset eivät nähneet vaivaa kuulemisen arviointiin ja kommunikoinnin vaikeuksiin eikä tarpeellisten mukautusten suosittamiseen työelämän esteiden poistamiseen (Jennings ym. 2008, 292). Kuulovammaisille suunnatut palvelut ovat koetaan hajanaisiksi ja rajatuiksi, jotka voivat selittää mukautusten toteutuksen (vähäistä) määrää (Svinndal ym. 2018b, 653). Usein kuulovammaisen työntekijä lähestyy ammattilaista vasta silloin kun on löytänyt tietoa siitä, miten voi vaikuttaa työnantajaan (Shaw ym. 2013b, 199).

Edellä esitetyt näkökulmat tulivat vahvistetuiksi myös ammattilaisten omasta näkökulmasta. Työterveyspuolen edustajat kokivat, että heillä ei ollut riittävästi tietoa kuulemisen olosuhteista (Shaw ym. 2013a, 227). Molempien ammattien edustajat kokivat, että koulutuksessa ei saa tietoa kuulemisen olosuhteiden arvioinnista eikä käytännön harjoitusta ja kokemusta arvioimisesta, ei ole näyttöön perustuvia työkaluja toteuttaa arviointeja, tutkittua näyttöä arvioinneista eikä interventiostrategioista (Dong ym. 2013, 200; Shaw ym. 2013a, 225-227).

Myöskään suosituksien ja standardoitujen menetelmien puute mukauttamisen toteuttamisesta oli merkittävä puutos. Kuulovammaisen työntekijän sopeutuminen kuulon alenemaan ja sen aiheuttamiin vaikutuksiin on yksilöllistä ja ei ole saatavilla standardoitua mukautusmallia huomioiden kuitenkin jokaiselle soveltuvat eri tyyppiset ratkaisut. (Dong ym. 2013, 200; Shaw ym. 2013a, 225-227; Kooser 2013, 183.)

Molemmat osapuolet myös kokivat yhteistyön näiden ammattialojen välillä tai muiden terveysalan ammattilaisten kanssa on liian vähäistä ja vuorovaikutuksen puutteelliseksi. Myöskään eivät kokeneet tietoa olevan riittävästi rahoitusmahdollisuuksista tai millaisia palveluja kolmannet osapuolet voivat tarjota mukautusratkaisujen toteuttamiseksi. (Dong ym. 2013, 200; Shaw ym. 2013a, 225-227.)

Avoimesti kuulovammainen.

Avoimesti kuulovammaisena työyhteisössä toimimisesta oli neljässä aineistossa *edistävänä* tekijänä. Avoimuudella helpotetaan kommunikointistrategioiden luomista mukautusratkaisuissa, kommunikoinnin tarpeiden esilletuomista, sekä helpottaa vuorovaikutusta muun muassa oppilaiden kanssa toimiessa (Kramer ym. 2013, 634; Shaw ym. 2013b, 199). Esimerkiksi puhelimesta toimiessaan vastapuolen tietoisuus voi helpottaa kommunikointia, sekä tilanteissa, joissa tapaa eri ihmisiä (konferenssit, tapaamiset, verkkotapaamiset) (Shaw ym. 2013b, 201; Jennings ym. 2008, 293). Voi päätellä, että avoimuus helpottaa vastavuorolaista ymmärtämään tilanteissa syntyvien kommunikointihaasteiden syitä, reagoimaan siihen ja kommunikoimaan parhaalla tavallaan (Shaw ym. 2013b, 201-202). Osa työnantajista tai esimiehistä koki, että kuulon alenemasta olisi tärkeää olla tietoinen jo rekrytointivaiheessa - ei työhakemuksessa, mutta haastatteluvaiheessa - jolloin luottamus myös työnantajaa kohtaa tulee esille. Osa taas ei odota tietoa kuulovammasta, jos se ei suoraan vaikuta työn suorittamiseen, mutta ymmärrys kuulovamman vaikutuksista helpottaa mukautusten arvioinnissa. (Svinndal ym. 2019, 4.) Avoimuus kuulovammasta auttaa siinäkin, kun kuulokyky iän myötä muuttuu sekä kuulon ja kommunikaation tarve muuttuu ja tarvitaan mukautusratkaisuja lisää (Shaw ym. 2013b, 202-203).

Kyselyyn vastannut opettaja, jolla keskivaikea kuulon alenema ei kokenut, että avoimuus kuulovammasta toisi vaikutusta työssä toimimiseen. Toinen vastaaja koki, että avoimuus vähentää omaa turhautumista siitä, kun joutuu kysymään uudestaan sanottuja asioita. Ei kuitenkaan selviä, kokevatko he avoimuudella olevan vaikutusta työn mukautusratkaisujen edistämiseen, toisaalta kumpikaan vastaaja ei alkujaan tiennyt mukautusratkaisujen mahdollisuudesta, eikä arvellut työnantajankaan tietävän. Toisella mukautusratkaisuja oli tullut puheeksi työterveyshuollon ja kuntoutusohjaajan kanssa siinä vaiheessa, kun kokoustilanteet muodostuivat hankaliksi.

Selkeästi havaittiin *estävänä* tekijänä se, että jos kuulovammaisen työntekijä häpeili tai vaivaantui kuulon alenemastaan, tai ei ole itsevarma luonne todennäköisemmin - hän ei tällöin vaadi mukautuksia (Kooser 2013, 182).

Itseohjautuvuus ja vaikuttamismahdollisuus

Edistävänä tekijänä itseohjautuvuuden kyvyistä oli etua mukautusratkaisujen vaatimiseen ja sen myötä toteutumiseen (Shaw ym. 2013a, 226). Itsenäinen tiedon keruu, tutkimustuloksissa todistelu ja vaatimuksien perustelu, toteutumisten eteen "tapelu, vaikuttamistyö eri ryhmien kautta ja jakaen tietoa olivat menetelmiä prosessin eteenpäin viemiseksi (Shaw ym. 2013b, 199-200). Itseohjautuvuuteen johtavat voimaantumisen, itsetunnon, itsevarmuuden ylläpito ja rakentaminen sekä niiden myötä strategioiden luominen kuulovammaisuuden julkituomisessa. (Kramer ym. 2013, 634). Itseohjautuvuuteen yhdistettiin korkea koulutustaso ja perusteltiin sillä, että korkeakoulutetut oppivat opiskeluaikaan tunnistamaan tarpeita ja vaatimaan mukautuksia. Korkeakoulutetut todennäköisemmin saivat mukautusratkaisuja toteutetuksi työpaikallaan. (Dong ym. 2013, 9 & 16.) Molemmat kyselyyn vastanneet opettajat kokivat, että heillä olisi vaikuttamismahdollisuuksia mukautusten toteutumiseen.

Itseohjautuvuuteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin vaikuttaa olennaisesti tiedon puute *estävänä* tekijänä. Kuulovammaisen työntekijän tiedon puute Americans with Disabilities Act:n velvoitteista tai mukautusratkaisujen toimintatavoista ja prosessista vähentää todennäköisyyttä mukautusten vaatimisessa (Dong ym. 2013, 15). Tiedon puute olemassa olevista palveluista vähentää myös vaatimista (Jennings ym. 2008, 293). Lievimmillä kuulon alenemilla vaikuttaa olevan vähemmän tietoa muun muassa apuvälineisiin liittyvistä mukautuksista ja he voivat myös kokea, ettei heidän kuulovammansa taso täytä kriteereitä työn mukautusratkaisujen toteuttamiseen (Haynes ym. 2012, 413-414). Opinnäytetyön kyselyyn vastanneilla opettajilla ei kummallakaan ollut alun pitäin tietoa mukautusratkaisujen mahdollisuuksista.

Työnantajan, työntekijän ja työyhteisön väliset suhteet ja asenteet

Mukautusten *edistämiseen* vaikuttivat asenteet työnantajilla, jotka kokivat vastuuta huomioida työntekijöiden terveydentilaa, ja kokivat tarpeelliseksi varmistaa työntekijöiden tarpeiden toteutumiset. Esimiehen ja työntekijän välinen luottamus on tärkeä

väline työntekijän tarpeiden ilmaisemiseen ja sitä kautta mukautusten toteutumiseen. Työnantajan puolelta tuleva huomiokyky, havainnointi, kiinnostuneisuus, työntekijään sitoutuminen, myötävaikuttava asenne ym. saavat mukautusprosessia helpommin eteenpäin. Jokapäiväinen aktiivinen kontakti työntekijän kanssa helpottaa tilanteen arviointia. (Svinndal ym. 2019, 3.) Myös esimiehen tai työnantajan ymmärrys siitä, että kaikilla ei voi olla yhtäläinen työmäärä tai työtaakka vaikuttaa suopeaan asenteeseen mukautusten toteutumiseen (Svinndal ym. 2019, 3).

Mukautusten määrään näytti vaikuttavan se, miten kollegat ja esimiehet havainnoivat niiden tarpeellisuuden (Svinndal ym. 2018b, 653). Mitä korkeampi kollegan hyväksyntä mukautuksien olemassaoloon, niitä toteutettiin enemmän. Myös mitä sosiaalisempi vuorovaikutus kuulovammaisella on työyhteisössä, sitä paremmin oli mukautuksia toteutettu. (Dong ym. 2013, 15.) Toisaalta aineisto ei kerro sitä, oliko sosiaalinen vuorovaikutus mukautusten tuomaa vai vaikuttiko sosiaalinen vuorovaikutus mukautusten toteutumiseen.

Mukautusratkaisuja *edistään* työnantaja voi selvittää miten työntekijä haluaa olla vuorovaikutuksessa työympäristössään ja tunnistaa tilanteita, joissa on vuorovaikutuksellisia haasteita ja tunnistaa miten työntekijä onnistuu pitämään itsensä työntekijän identiteetissä ja saavuttaa yössä etenemistä (Shaw ym. 2013b, 202). Työpaikka voi tukea audiologiseen kuntoutukseen tai ammatilliseen ohjelmaan (engl. vocational program) osallistumista ja tapaamisia ammattilaisten kanssa työajalla. Siten tietoisuus lisääntyy mm. kuulemisen apuvälineiden hyödyistä ja mahdollistaa työhön osallistumista paremmin. (Jennings ym. 2008, 293; Kramer 2008, 129.)

Tietoisuuden parantaminen työnantajilla, työntekijällä itsellään ja kollegoilla edesauttaa mukautusten toteutumista (Kramer ym. 2013, 634). Työnantajan mukautuksiin suopeasti suhtautumiseen vaikuttivat muun muassa se, että työntekijät keskustelivat kuulon aleneman vaikutuksista heidän kanssaan, jotta työnantajakin voi sopeutua tilanteeseen ajatukseen. Pelkona oli tulkita muuten mukautusratkaisujen tarve motivaation puutteeksi. (Svinndal ym. 2019, 3.)

Avoimuus kuulon alenemasta ei ole automaatio mukautusten toteutumiseen tai niiden toimimiseen, vaan *estävänä* tekijänä mukaan tulevat muiden asenteet, välinpitämättömyys tai osaamattomuus toimia (tiedon puute). Kuulovammaisuus unohtuu herkästi kollegoilta ja työnantajilta (Haynes ym. 2012, 3; Jennings ym. 2008, 293). Kuulovammaisen tarpeiden unohtuminen tai välinpitämättömyys mainittiin viidessä aineistossa. Jos kuulovammaisen nähdään toimivana työntekijänä - hänen tarpeensa unohtuvat tai kuulon alenema koettiin vain pienenä haasteena ja jäivät huomioimatta (Haynes ym. 2012, 3 & 6). Tai työnantajan asenne vain on yhteistyökyvytön ja kieltäytyvät toteuttamasta suositeltuja mukautuksia tai eivät ole mukana toteuttamisprosessissa vaan jättävät kokonaisuudessaan työntekijän vastuulle ja jopa kustantamaan itse tarvittavat apuvälineet (Haynes ym. 2012, 5; Jennings ym. 2008, 293; Kramer 2008, 129).

Mikäli työntekijä ei ollut informoinut kuulon alenemisesta esimiehelleen tai työnantajalle he tulkitsevat tällöin työolosuhteiden olevan riittävällä tasolla (Svinndal ym. 2019, 3). Esimiehillä saattoi olla vain vähän kokemusta eri kuulemisen apuvälineistä, ja siitäkään huolimatta ei aktiivisesti osallistunut apuvälineen hankkimiseen tai toteutumiseen (Mts. 2019, 5). Esimiehillä ei myöskään ollut tietoa tai osaamista siitä, kuinka kuulovammaisen havaittu sosiaalinen vetäytyminen voitaisiin ratkaista. (Mts. 2019, 3). Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista kumpikaan eivät tieneet oliko työnantajalla tietoinen mukautusratkaisuista, mutta ainakaan mukautusratkaisuasioita ei ole tuotu esille työnantajan toimesta.

Vamman aste ja liitännäisvammat

Edistävänä tekijänä oli vakavampi kuulon alenema tai liitännäisvammat. Mukautuksia toteutettiin määrällisesti enemmän heille, joilla oli liitännäisoire tai -vamma (kuten Meniéren tauti, tinnitus, ääniyliherkkyys, näkövamma tai kuulovamman vaikeusaste syvempi). Niin sanotusti heikommat työntekijät saivat useammin työympäristöön mukautetuksi tarpeiden mukaan (Svinndal ym. 2018b, 651 & 653-654; Dong ym. 2013, 9). Vakavat ja erittäin vakavat kuulon alenemat vaativat enemmän sopeutumista työhön ja työstä on vaikeampi selvitä ilman mukautuksia ja heidän kohdallaan todennäköisemmin toteutettiin mukautuksia kuin lievien kuulon alenemien kohdalla

(Svinndal ym. 2018b, 651-652). Lievästi kuulovammaisilla oli selkeästi vähemmän toteutettuja mukautuksia (Haynes ym. 2012, 410).

Estävänä tekijänä oli lievempi kuulon alenema. Henkilöt, joilla on vähemmän vakava aistivamma näyttävät yrittävän sulautua kollegoiden joukkoon todennäköisemmin, kuin vaatia mukautuksia kiinnittäen huomion heidän vammaansa (Dong ym. 2013, 16). Lievien ja keskivaikeiden kuulon alenemien kanssa etsitään ja tutustutaan uusiin kommunikointitarpeisiin, jonka aikana kuulovammainen työntekijä vielä sinnittelee jäljellä olevalla kuulokyvyllä ja ottaa jokapäiväiset kuormittavat haasteet vastaan (Svinndal ym. 2018b, 652).

Työtehtävät

Edistävänä tekijänä alentuneella työkyvyllä sekä pitkäaikaisen sairaspöissaolon todennäköisyydellä oli lisäävä vaikutus mukautusten määrään. Työtehtävien luonne voi myös selittää alentunutta työkykyä (ja olla siten *edistävä* tekijä) - kuten: opetus, terveys- ja sosiaaliala palvelualat, ovat vaativaan kommunikaatioon perustuvia. Runsaammin mukautuksia oli kuitenkin toteutettu istumatyössä, kuin liikkuvassa, kävelyä vaativissa töissä. (Svinndal ym. 2018b, 651 & 652-653.)

Estävinä tekijöinä huomattiin myös, että miehillä oli todennäköisemmin vähemmän mukautuksia, joita selitettiin sillä, että aineiston miehet tekivät enemmän kävelyä vaativaa työtä, jossa todettiin myös vähemmän mukautuksia. (Svinndal ym. 2018b, 651). On myös töitä, joissa koettiin vaikeutta (mahdottomaksi) mukauttaa fyysisiä olosuhteita kuulovammaisen sopivammaksi (Kramer 2008, 129). Myös jos mukautukset vaikuttavat työtehtävissä vastuulliseen toimintaan kuormittavana esim. jatkuvasti vaihtuvat sijaiset, varmistus siitä onko hahmottanut tilanteet oikein ja sen stressaaminen. Myös kaikki tilanteet eivät salli mukautuksia, tai niistä huolimatta kuormittaa ja aina työtehtävien kokonaan vaihtaminenkaan ei tuo ratkaisua kuulemisen helpottamiseksi. (Svinndal ym. 2019, 4.) Kyselyyn vastanneista toinen opettaja kouluttautui toiseen ammattiin (erityisopettaja) toiveissaan, että työnkuva muuttuisi sopivammaksi.

Muut: ikä, aika, rahoitus

Työntekijän iällä ja työiällä oli *edistävää* vaikutusta mukautusten toteutumiseen - todennäköisemmin niitä saivat vanhemmat työntekijät, ja työelämässä pidempään olleet (Dong ym. 2013, 9).

Yhtenä *estävänä* tekijänä - joka usein tunnustetaan kaikessa työssä - ilmeni myös ajan puute, joka vaikeuttaa mukautusratkaisuihin paneutumista (Svinndal ym. 2019, 3). Estävänä *tekijänä* on myös talous- ja rahoitusasiat. Toinen opettajista vastasi kyselyyn, että rahan puutteeseen vedotaan, kun kyse on mukautusratkaisuista (akustiikkalevyistä tämän vastaajan kohdalla). Kirjallisen aineistossa kuvataan, että taloudelliset rajoitukset vaikuttavat mukautusratkaisujen vaihtoehtoihin kaventavasti (Svinndal ym. 2019, 6). Tietyt mukautukset, kuten opettajilla opetuksen vähentäminen, työvuorojen vähentäminen tai pienemmät ryhmät nähdään kalliina tai epäsopivina (Svinndal ym. 2018b, 654). Työtuntien järjestelyt ja työntekijäresurssien lisääminen tarkoittaa lisääntyviä kustannuksia ja voi olla vaikeaa pitää yllä vielä rahoituskauden/apurahan jälkeen. Taloudelliset mahdollisuudet voivat tarjota mukautuksia ja "joustoja" joksikin aikaa, esim. projektiluontoisesti - vaikka tarvittaisiin pysyviä ratkaisuja estämään työntekijän uupumusta. (Svinndal ym. 2019, 4 & 6.)

7 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaan ja noudatettiin eettisiä periaatteita kyselyn osalta, koskien ihmistieteisiin luettavaa tutkimusta:

- vastaajan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen
- vahingoittamisen välttäminen
- yksityisyys ja tietosuoja

(Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset, 8). Nämä toteutuivat siten, että vastaaminen oli vapaaehtoista ja oikeus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Vahingoittamisen välttäminen toteutui siten, että aineisto käsiteltiin ilman tunnistetietoja (henkilötunnus, ikä, puhelinnumero, osoite tms.) ja työnantajaisidosta, eikä näin ollen vaikuteta tunnistettavuuden vuoksi esim. työsuhteeseen tai työilmapiiriin vahingoittavasti.

Opinnäytetyössä noudatettiin EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) sekä henkilötietolain vaatimuksia, koska kyselyaineiston käsittelee vastaajien terveydentilaa tai vammaisuutta. Kysely toteutettiin Google Forms:illa, jossa saadut vastaukset säilytetään salasanan takana. Aineisto hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Vastaajien informointiin käytettiin pohjana Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK). Vastaajille informoitiin kyselyn alkusivulla opinnäytetyöntekijän yhteistiedot ja salassapitovelvollisuus; tutkimuksen aihe, luonne ja tarkoitus; aineistonkeruun konkreettinen toteutustapa ja arvioitu vastaamisen kesto; aineiston käyttötarkoitus, säilytys ja jatkokäyttö; sekä osallistumisen vapaaehtoisuus. (Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä). Lisäksi mainittiin opinnäytetyön aiheen ehdottaja (Kuuloliitto ry), joka voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia vaikuttamistyössään. Vastaamaan pääsi, kun oli hyväksynyt ymmärtäneensä tiedot.

Luotettavuutta lisäävänä on se, että opinnäytetyöntekijällä on hankittu ammatillinen pätevyys ja koulutus ja kokemusta niin kuulovammaisten kommunikointimenetelmien, audiologisten menetelmien kuin kuulovammaisten kuntoutuksesta kokemustajoten laaja-alainen näkemys ja arviointikyky aineiston soveltuvuudesta on hyvä. Opinnäytetyön tekijän kiinnostus aiheeseen antaa sekä ammatillinen osaaminen antaa

pohjan arvioida teoreettista viitekehystä, tiedon oikeellisuutta ja analysoida vastauksia ja kirjallista aineistoa. Kiinnostuksena on tuoda esille esteettömyyden mahdollisuutta siitä, että mukautusratkaisuilla kuulovammaisella voi olla mahdollisuus luoda omanlaisensa haluamansa työura - eikä rajoitteellisesta näkökulmasta muiden valitsemaa uraa.

Luotettavuutta heikentää se, että kirjallisuuskatsauksen aineiston valintaan ja analysointiin osallistui vain opinnäytetyöntekijä. Vastausten ja kirjallisen aineiston analysoinnissa voi tapahtua tulkintoja ja tämä olisi vältettävissä tai ainakin todennettavissa kahden opinnäytetyöntekijän toimesta, mutta tässä yksilötyössä on tulkinnan mahdollisuus ilmeinen.

Luotettavuutta heikentää myös se, että tutkimusmenetelmää täytyi vaihtaa kahdesti opinnäytetyöprosessin aikana. Tällä on ollut vaikutusta aikatauluihin ja lopullinen työ tehtiin ajallisen paineen alla, jossa pitkien työpäivien myötä oli vaikutuksensa kykyyn käsitellä aineistoa ja aiheutti "sisällöllistä sokeutumista".

Opinnäytetyön luotettavuutta olisi ollut mahdollista parantaa laajemmalla aineistotriangulaatiolla ja syvemmällä menetelmätriangulaatiolla. Aineistollista triangulaatiota on työssä käytetty jonkin verran, mutta luotettavuutta olisi lisännyt laajempi aineiston määrä - ehkä pidemmältä ajalta. Menetelmätriangulaation hyvä toteutuminen vaatisi runsaampaa vastausten määrää.

Validiteetti eli oikeiden asioiminen tutkiminen toteutuu tässä opinnäytetyössä siten, että aineistonkeruussa pysyttiin aiheessa ja aiheeseen vaikuttavissa olennaisissa tekijöissä. Toisaalta katsauksen ulkopuolelle saattoi jäädä aineistoa, joka olisi ollut juuri oikeaa käsiteltävää aihetta. Todellisessa tutkimuksessa maksullisuus, kokotekstin vaatimus tai kielellinen vaatimus, ei saisi olla estämässä katsauksen aineistonvalintaa (Stolt ym. 2016, 26). Stolt ja muut (2016, 26) kirjoittavat, että CRD:n (2008) mukaan kielen rajaus voi aiheuttaa virhepäätelmiä.

8 Pohdinta

Aineistossa ilmenneet mukautusratkaisut eivät anna tarkkaa kuvaa siitä millaisissa työtehtävissä tai työympäristöissä mukautukset on toteutettu tai millaisiin suositeltu. Kuitenkin esille tulleet mukautusratkaisut antavat suuntia, kun pohditaan tiettyihin työympäristöihin sopivia ratkaisuja. Edistävien ja estävien tekijöiden moninaisuus ei ihmetytä ja yhteistä näille tekijöille on tiedon puutteen vaikutus. Tiedon puute ei edistä mukautusratkaisujen arviointia, havainnointia eikä toteutusta. Tiedon puute vaikuttaa kaikkiin opinnäytetyössä esitettyihin edistäviin ja estäviin tekijöihin.

Työnantajan, kuulovammaisen työntekijän, kollegoiden sekä mukautusratkaisujen parissa toimivien tai kuuloalan ammattilaisten tiedon määrä kuulemisen vaikutuksista, kuulemisympäristöistä, niiden arvioinneista ja mukautusprosesseista on yhtä lailla linjassaan ulkomaisessa aineistossa kotimaiseen tutkimuksen kanssa, jota käytettiin teorian pohjana. Lisäksi kyselyyn vastanneet eivät poikenneet linjasta.

Oikeanlainen tieto vaikuttaa niin asiakkaan itseohjautuvuuteen, vaatimusten perustelukykyyneen, palveluissa ohjautumiseen; oman työympäristön, työkyvyn, kuormitustilan; tarpeiden ja puutteiden arviointiin sekä vaikuttamistyöhön koskemaan kaikki osapuolia mukautusratkaisujen toteuttamisen onnistumiseen. Ammattilaisilla oikeanlainen tieto vaikuttaa kuulovammaisen työntekijän kohtaamiseen, hänen kokonaisvaltaisten tarpeidensa arviointiin, työympäristön arviointikykyyn, mukautusratkaisujen valintaan, ammattilaisten välisen yhteistyön toimimiseen, työvälineiden kehittämiseen, aktiivisena käynnistäjänä mukautusprosessin oikeanlaiseen etenemiseen. Työnantajan tai esimiehen oikeanlainen tietoisuus auttaa ymmärtämään kuulovammaisen seurauksia työympäristössä sekä työajan ulkopuolella, kuulovammaisen toimintaa ja työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä, vastuita ja velvollisuuksia, hyödyistä hyvinvoivasta kuulovammaisesta työntekijästä, mukautusprosessin kulusta ja siihen liittyvistä toimijoista ja rahoituksista.

Henkilökohtaiset apuvälineet

Teknisten apuvälineiden ja kuulemisen lisälaitteiden vähyyys ja kapeus herätti huo-

miota. Kuulemisen teknisistä apuvälineistä ja kuulokojeista ei välttämättä nähdä herkästi työelämän näkökulmasta vaan automaattisesti osa arkitoimintaa ja siksi ne ehkä eivät esiinny osassa aineistoa. Voi olla, että kuulokojeet mielletään kuulovammaisen perusvälineeksi, eikä sitä eritellä työssä tarvittavaksi apuvälineeksi. Voi kuitenkin pohtia, että lievänkin kuulovammaan omaava hyötyisi kuulokojeen käytöstä tietyssä työympäristössä -ja esimerkiksi induktiojärjestelmään yhdistäen. Näin voisi olla hyvinkin opetustyössä.

Teorian viitekehyksessä mainittujen apuvälineiden ja kuulolaitteiden kirjo on hyvin moninainen - ja monikäyttöistä. Katsauksen aineistossa kuitenkin yllättävää oli, miten kapeasti apuvälineitä esiintyi. Hämmästykseksi yhdessäkään aineistoon valituissa ei tullut lainkaan esille induktiosilmukan hyödyntämistä missään tilanteissa eikä mainitakaan induktion olemassa olosta. Induktiotoiminto katsotaan Suomessa olevan yksi merkittävimmistä kuulokojeisiin liitettävästä lisätoiminnosta, josta kuulokojeen käyttäjä hyötyy julkisissa tiloissa asioidessa, useamman henkilön tapaamisessa, tai arkielämässä liitettynä esimerkiksi television katseluun tai radion kuunteluun. Induktiolla voidaan myös helpottaa puhelimesta kuuntelua. Joskaan teoriaviitekehyksessä kuin katsauksen aineistossa ei ilmene induktiosilmukan työssä käytettävyyttä. Opettajan työhön induktiosilmukan käyttö tulisi soveltaa mahdolliseen omaan luokkatilaan tai tilaan esim. saliin tai muuhun huoneeseen, jossa käydään eri ryhmätilaisuuksia, neuvotteluja, juhlia tms. Tällöin muut paikalla olijat käyttävät induktiojärjestelmään kuuluvaa mikrofoniamikrofoneja.

Aineistosta jotenkin välittyy historia - voisiko niitä kuvailla teknologisiksi kulttuurieroiksi, teknologisiksi perinteiksi tai aineisto on joltain teknisiltä osin vanhaa. Tottumukset eri maissa voivat vaikuttaa mitä apuvälineratkaisuissa käytetään. Esimerkiksi "vanhanaikaisia" apuvälineitä kuten tekstitysnäytöllä oleva puhelin, tai tekstipuhelin tai hakulaite esiintyivät aineistossa. Tällaiset apuvälineet ovat pääosin korvaantuneet mobiililaitteiden ominaisuuksilla.

Aineistossa myös mainittiin yleisten työvälineiden sovittaminen, mutta ei selvinnyt mitä tällaiset yleiset työvälineet voivat olla ja minkälaisessa työssä. Kaiutinjärjestelmää käytetään usein kuulovammaisen lapsen opettajan ja oppilaiden paremmin kuulemiseen luokassa - miksi ei siis toistekin päin. Myös mukautusratkaisu "*using text in*

visual displays" (Shaw ym. 2013b, 198) voi liittyä yleisiin työvälineisiin. Käännöstulkinnan vuoksi tämän voi ajatella liittyvän visuaalisiin esityksiin esim. koulutuksissa tai liittyä laitteiden näyttöihin, tai irrallisiin näyttöihin, joihin tuotetaan tekstiä- lähdemateriaali ei anna tarkempaa selvyyttä millaista mukautusta tämä todella tarkoittaa. Tästä on kuitenkin tulkittavissa, että tietyillä ammattialoilla voidaan esimerkiksi äänillä tuotettavien hälytysten tai kutsujen sijaan erillisiä näyttöpäätteitä, joissa tekstinä ilmaistaan hälytyksen tai kutsun tarkoite. Näin voisi olla esimerkiksi palvelu-aloilla, joissa kutsutaan henkilökuntaa saapumaan tiettyyn paikkaan.

Teoriaosuudessa todetaan, että apuvälineidenkään käyttö ei aina riitä tukemaan työympäristön puutteita (Hietala ym. 2010, 42-43). Siksi tarvitaan apuvälineiden kanssa yhtäaikaista toteutusta muissa mukautusalueilla.

Fyysisen työympäristön mukautukset

Melun tai taustahälyn vähentäminen nousi aineistossa fyysisen työympäristön yhteydessä. Yhtenä ratkaisusta oli laitteiden mukautukset tai siirrot, joita voisi tarkoittaa esimerkiksi tulostimen tai muiden teknisten laitteiden käytön äänimukautuksia ('hiljaisempi käyttö'- moodi) tai laitteiden siirtoa kuulovammaisen työntekijän tiloista kauemmaksi, tai laitteiden valinnassa huomioimaan mahdollisimman pienet desibelimäärältään. Taustahälyn vähentämisellä signaalikohinasuhteen parantaminen helpottaa erityisesti kuulovammaisen puheen erottelua ja tunnistamista hälyisessä tilassa, mutta siitä toki hyötyvät paremminkin kuulevat.

Akustiset ominaisuudet nousevat melun hallinnassa tärkeäksi. Miellyttävällä akustisella varustetut tilat vaikuttavat myös normaalikuuloisen kuormittumisen vähentämiseen meluisissa työympäristöissä. Kuulovammaisen suurin ongelma on saada selvää puheesta taustahälyssä ja tarvitsee suuremman signaali-kohinasuhteen eron kuin normaalisti kuuleva, jotta kuuleminen onnistuu paremmin. Akustisilla ominaisuuksilla tätä pystytään parantamaan. Esimerkkejä akustoinnista tuli useita, joista luokanopettajan työympäristöön olisi hyödynnettävissä useita - pääosin pehmeiden materiaalien käyttö niin rakenteiden pinnoissa, huonekaluissa, mattoina, verhoina, erillisinä levyinä jne. tavoitteena vähentää mahdollisimman paljon kovaa pintaa jälkikäteen vähentämiseksi.

Valaistuksen parantaminen mainittiin yllättävän harvoin (Shaw ym. 2013b,198). Myöskään riittävän valaistuksen arvioimisesta ei esiintynyt mainintaa. Valaistus on kuitenkin yllättävän tärkeä osa miellyttävän kuuntelemisen saavuttamiseksi. Huulio-luku on yksi tärkeä viestin saavuttamisen keinoista ja mitä selkeämmin puhujan huulion pystyy erottamaan vähentää kuulemisen ymmärtämisen kuormittavuutta. Pelkkä kirkas valaistus ei välttämättä ole riittävä, vaan tärkeää on valon suunta, heijastavuuksien poistaminen kuin myös varjopaikkojen muodostumisen estäminen esimerkiksi ikkunaa vasten seisoessa.

Työn uudelleen organisointi

Työaikaan ja sen käyttöön liittyvät muutokset riippuvat paljon minkä tyyppistä työtä tehdään - mahdollistaako työnkuva helpommin kokonaisen vuoron poisjätön vai osittaisen työpäivän. Kirjallisessa aineistossa ei käy ilmi millaisissa työnkuissa tätä toteutetaan. Osittainen voi olla järkevämpi töissä, joissa henkilötyövoimaa tarvitaan enemmän esim. ruuhkahuippujen tai isomman työmäärän ajaksi esimerkiksi kaupan alalla, tai palvelutalossa. Luokanopettajan työssä kenties kokonaisten vapaapäivien pitäminen, tai lyhennetyin päivän tai oppituntien välissä pidettäviin rauhallisiin taukoihin. Näillä joustoilla voidaan säädellä kuuntelemisen määrää työssäolon aikana (Svinndal ym. 2018a, 5.) työtuntien mukauttaminen voi tulla kyseeseen työssä, jossa tuntien määrää voi joustavasti suhteuttaa työn kuormittavuuden tai työntekijän päivittäisen kuuntelukapasiteetin mukaan.

Työtehtävien mukautuksia on todennäköisemmin enemmän keskivaikeasti ja vaikeasti kuulovammaisilla työntekijöillä (Haynes ym. 2012, 411). Selityksenä tälle voi olla, että lievän kuulon aleneman omaavat pinnistelevät jäljellä olevan kuulon turvin, kun taas erittäin vaikean kuulovamman omaavat työskentelevät tulkin avustuksella tai lähtökohtaisesti sen tyyppisissä työtehtävissä, jotka sopivat kyseiselle kuulon tasolle. Työtehtäviin suorittamiseen liitetään usein odotettua tulosta tai tehokkuuskykyä. Odotetun suorituskyvyn tai tehokkuuden tason sovittaminen mukautusratkaisuna mainittiin (Mts. 411-412). Tehokkuuden ja suorituskyvyn laskua ei helposti tule ajatella mukautuksena, mutta yhteisesti sovittuna voi olla hyvin toimivakin ratkaisu

joissakin töissä. Tehokkuus ja suorituskyky voidaan ajatella myös liittyvän taloudellisiin asioihin - vaati kasvattamaan resurssimäärää toisaalla - jolloin tällainen asenteellinen muutos sovittuna varmaan harvemmin toteutuu.

Työpaikan toimintatavoista ja kommunikointikäytännöistä

Kuulovammaisuuden huomioivaan toimintakulttuuriin kuuluvat kirjallisen ja sähköisten menetelmien painottaminen viestinnässä, työyhteisön kouluttaminen oikeanlaiseen kommunikointiin, sosiaalinen esteettömyyden eli tasavertaisen toimintakulttuurin edistäminen, kommunikointiratkaisujen (esimerkiksi Vammaisten henkilöiden tulkkaukspalvelu), toimiva ja asiantunteva työterveyshuolto sekä kuulon kuntoutuksen yhteistyö, asenneilmastoon vaikuttaminen. Vammaisten henkilöiden tulkkaukspalvelua ei ehkä perinteisesti ajatella mukautusratkaisuna, mutta tämä voi tulla käyttöön mukautusprosessin arviointivaiheessa esille ja toteutetuksi lopullisena kommunikointiratkaisuna. Tulkkaukspalvelun voi tuottaa myös työnantaja kustantamalla tulkkaukspalvelun itse, mutta työntekijällä on oikeus käyttää Vammaisten henkilöiden tulkkaukspalvelua kokemansa tarpeen mukaan.

On tilanteita, joissa kuulovammaisen joutuu jollain keinoin tukeutumaan toiseen henkilöön tiedon varmistamiseen. Tukeutumista helpottavat työyhteisön yhteiset kommunikointikäytännöt kahden keskisissä ja ryhmätilanteissa. Työyhteisössä käytettyihin toimintatapoihin vaikuttivat ympäröivien henkilöiden asenne ja tietoisuus, mitä keinoja ja miten ottaa keinoja käyttöön. Työyhteisön normaalit käytännöt myös soveltuvat kuulovammaisten esimerkiksi juuri sähköisten tapojen hyödyntämisessä. Sähköisiin käytäntöihin voivat teoriassa ja aineistossa mainittujen lisäksi lukeutua esimerkiksi Whatsupp-sovellus sekä pikaviestintäohjelmat tietokoneella.

Edistävät ja estävät tekijät

Lainsäädäntö tukee niin Suomessa kuin Yhdysvalloissa mukautusten toteuttamista velvoituksillaan työnantajaa kohtaa - joskin molemmissa löytyy omat tulkinnanvaransa, joka vapauttaa tai ainakin vähentää työnantajan velvollisuuksia. Tällöin lainsäädäntö ei ole tasavertainen jokaiselle. Mukautuksia täytyisi katsoa tavoitteen kautta - miten kuulovammaisen tarpeet tulee kohdatuksi niin, että olisivat keskenään samalla viivalla työympäristöissään. Toinen työnkuva tiettyjen työtehtävien myötä

voi vaatia suuremmat mukautukset ja suuremmat kustannukset ja toiseen riittää vähempi - mutta tulostaso työssä jaksamisessa voi olla sama. Kustannuksia tulisi korvata tämän mukaan työnantajalle. Pohdintaan myös, miten julkisen puolen ratkaisut toimivat: kyselyyn vastanneella opettajalla vedottiin rahan puutteeseen - miten työn järjestelytuki kohdentuu julkisella puolella työskenteleville?

Edistävänä tekijänä mukautusratkaisujen prosessien etenemiseen koettiin, että tarvitaan ammattilaisen osaamista. Kuitenkin kokemukset aineistossa kertoivat paljon päinvastaista; osaamista, tietoa, koulutusta, kokemusta ja standardoituja työvälineitä ei ollut. Lisäksi asenteissa ja vuorovaikutuksessa ja ymmärrystä työntekijän ongelmaa kohtaan oli vähäistä ja paneutumista asiaan kaivattiin. Vastaavaa puutetta koettiin teoriaviitekehyksen puolella: riittävään tiedon puutetta työterveyspuolella ja palveluiden saannin vaikeutta kuulon kuntoutuksen puolella. Kirjallinen aineisto on yhtäläinen teoriaviitekehyksen kanssa.

Itseohjautuvuuden kehittäminen tulee esille aineistossa, jota teoria tukee. Mukautusten vaatimisen vaatii työntekijältä itseltään pohjatyötä - harjoittelua siitä - miten pyydetään mitä perusteita voi käyttää ja mistä siihen saa tukea. Olisi hyvä, jos työntekijän itse ei tarvitsi kuormittaa itseään vaatimuksilla tai perusteluilla liikaa, vaan työyhteisö, työnantaja ja ammattilaiset ovat varhaisessa vaiheessa tukemassa. Tukea tarvitaan erityisesti nuorille työntekijöille, joilla työvuosia on vielä edessä, ja jotta kuormittumiselta välttyttäisiin mahdollisimman pitkään. Yhtä tärkeää on tukea kokenempaa työntekijää. Työntekijän iällä ja työiällä oli *edistävää* vaikutusta mukautusten toteutumiseen - todennäköisemmin niitä saivat vanhemmat työntekijät, ja työelämässä pidempään olleet (Dong ym. 2013, 9). Ikä ja työikä tuovat kokemusta, itsetuntemusta ja itsevarmuutta ja voisi kuvitella näillä on selkeä yhteys. Toinen näkökulma voi olla, että pidempään töissä olleilla voi olla työuraa vähemmän ja ikää sen verran, että ehkä kokevat työmahdollisuutensa ja työuransa olevan rajallista ja siten uskaltavat vaatimaan kohennusta nykyiseen työtilanteeseen. Toisaalta voisi kuvitella, että iäkkäämmät työntekijät välttävät mukautusratkaisujen pyyntöä perustuen ajatukseen, että ikä tuo omat seurauksensa.

Tiedottaminen ja tiedon saanti on merkittävässä osassa myös itseohjautuvuudessa. Aineistosta välittyy, että audiologisen kuntoutuksen saanti ei ole automaatio ja työpaikalla toteutettavat arvioinnit eivät ole automaatio - niitä tarjotaan vasta kysyttäessä ja usein työntekijän aloitteesta. Kokonaisvaltainen työssä kuulemisen arviointi ja kuulemisympäristön optimaalinen parantaminen tulisi ottaa puheeksi jo lievässäkin kuulon aleneman vaiheessa. Tiedotuksen siemenen kylväminen jo alkuvaiheessa ja palvelumahdollisuuksien tarjoaminen ennen ongelmien syntyä voi ennalta ehkäistä työntekijän uupumustilaa merkittävästi. Pelkästään kuulokojeen tarjoaminen ei poista kuulemisen ongelmia eri ympäristöissä.

Pysyvät ja jatkuvasti seurattavat yksilölliset ratkaisut ovat tarpeellisia kuulon alenemassa. Aineisto ja teoria antaa viitteitä, että mukautusratkaisuja lähdetään pohtimaan, kun työkyky alkaa alentua. Kun puhutaan kroonisesta vammasta ja siihen liitettävistä iän tuomista muutoksista ja haasteista työkyvyn alentuminen tulee todennäköisesti olemaan välttämätön. Siksi ennakoiva tapa mukautuksissa olisi suotavaa ennen kuin työkyky osoittaa alentumisen merkkejä. Dong & Gueretten (2013, 9 & 15) tutkimuksessa todettiin yhteys, että ne, joilla mukautukset toteutuivat, raportoivat korkeammasta työn tehokkuuden toteutumisesta ja kokivat korkeinta tyytyväisyyttä työilmapiirissä (Mts. 2013, 9 & 15). Tämä jo pelkästään on hyvä peruste lähteä pohtimaan jo varhaisessa vaiheessa olisiko mukautusratkaisuilla positiivista vaikutusta jokaiselle työntekijälle, jolla kuulon alenema.

Kuulovamma on vamma, joka voi johtua useasta eri syystä ja näyttäytyy ja vaikuttaa jokaiseen kuulon aleneman omaavan toimintakykyyn yksilöllisesti. Kuulon alenema voi kehittyä iän myötä ja usein tekeekin sen - riippuen mikä on vamman etiologia ym. Kuulokyky voi vaihdella eri ympäristöissä ja eri energiatilassa niin päiväkohtaisesti kuin pidemmällä ajanjaksolla. Tästä näkökulmasta tulee huomioida, että mukautusten toteutuminen ei voi olla vain kertaluontoinen mukautus apuvälineenä tai ympäristönmuutoksena, vaan prosessi, johon kuuluu seuranta ja päivitettyä mukautusta. Oikean tiedon ja tietoisuuden ylläpitäminen työyhteisössä ja eri osapuolten välillä vaatii myös jatkuvaa päivittämistä. Työyhteisössä kertaluontoinen tiedonanto voi unohtua ja organisaatio- ja henkilöstömuutosten vuoksi tietoa pitää toistaa. Päivitykset palveluihin, lainsäädäntöön ja teknisiin apuvälineratkaisuihin muuttuu jatkuvasti.

Näihin tekijöihin kuntoutusohjaajan osaaminen ja rooli prosessin ylläpitäjänä sopii hyvin. Jonkun on tärkeää pitää langat käsissä ja toimia aktiivisesti työntekijän suuntaan prosessin eteenpäin viemiseksi. Kuntoutuksenohjaajalla kuitenkin tulee olla laaja tietämys audiologista asioista, apuvälineratkaisuista, mukautusratkaisujen vaihtoehtoista, rahoituskanavista, vuorovaikutustaidoista, kommunikaatiotaidoista. Kuitenkin riittävää määrää kuulovammaisille työkäisille suunnattuja palveluita on saatavilla vähän ja ammattilaisille kuunteluympäristön arvioimiseen sopivia työkaluja ei ole.

Tämän opinnäytetyön tulokset ja pohdinta antavat kosketuspintaa kuulovammaisten työympäristöjen mukautusratkaisuihin, mutta tulokset eivät tietenkään ole koko kohderyhmää edustava, vaan on kuulovammaisen yksilöllinen kokemus tilanteesta vaikuttaa heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa. Opetustilojen hyvät kuunteluympäristöt eivät ole merkittäviä vain kuulovammaisille opettajille, vaan jokaiselle joka kouluympäristössä kasvaa tai työskentelee.

9 Johtopäätökset

Johtopäätöksenä todetaan kolme isompaa kokonaisuutta:

- 1) Tiedottamista tarvitaan edelleen niin työntekijöille, organisaatioille, sekä kuulovammaisten parissa työskenteleville.
 - 2) Kuuloalan parissa työskentelevien pohja- ja täydennyskoulutuksia tulisi kehittää kattamaan kuulovamman vaikutukset yksilö- yhteiskunnan tasolla sekä kuulemisympäristöjen arvioinnin kokemuksesta
 - 3) Kuulemisympäristön arviointiin ja työn mukautusratkaisujen suosituksiin tulisi kehittää ammattilaisille validit työvälineet
-
- 1) Työnantajan, kuulovammaisen työntekijän, kollegoiden sekä mukautusratkaisujen parissa toimivien tai kuuloalan ammattilaisten oikean tiedon saavuttaminen kuulemisen vaikutuksista, kuulemisympäristöistä, niiden arvioinneista ja mukautusprosesseista. Oikealla tiedolla on merkittävä vaikutus mukautusten pyytämiseen, toteutu-

miseen ja prosessin eteenpäin viemiseen. Niin kuin oikealla tiedolla, kuin myös kaikkien osapuolten asenteilla on vaikutusta mukautusten toteutumiseen. **Asenteeseen ja osaamiseen voidaan vaikuttaa tietoisuutta parantamalla ja tiedottamalla.**

2) Kirjallisessa aineistossa ammattilaiset kokivat koulutuksen puutteellisena. Sama pätee Suomessa ammattilaisten saatavaan koulutukseen. Audionomikoulutukseen ei sisälly kuunteluympäristön arviointeja, toisaalta ei heidän työnkuvaansaakaan erikoissairaanhoidon puolella. Koulutus painottuu tutkimuksiin, lääketieteelliseen puoleen ja teknisiin apuvälineisiin - ei kuunteluympäristöissä toimimiseen. Erikoissairaanhoidon kuulovammaisten kuntoutusohjaajat toimivat eri koulutus pohjilla. Kuntoutusohjaajan koulutukseen ei tällä hetkellä sisälly opintojaksoja kuulovamman vaikutuksista yksilötasolla eikä yhteiskunnallisella tasolla. Tekninen apuvälinepuoli tai kuulemisympäristön mukautuksien arvioinnin kokeminen ei tule esille opintojaksoissa, ellei itsenäisesti etsi tietoa. Ilmeisesti myös työterveyshoitajan pätevöittävään koulutukseen tai sen pohjalla olevaan koulutukseen kuulemisasioita käydään vähän riippuen tarjoavasta oppilaitoksesta. Optimaaliseen työn kuulemisympäristön arviointiin ja mukautusten suosittamiseen olisi kuitenkin ammattilaisen hyvä ymmärtää laaja-alaisesti kaikki näkökulmat. **Koulutuksia tulisi kehittää vastaamaan kuulemisen ongelman tarpeita.**

3) Kuulemisympäristön arviointiin ja työn mukautusratkaisujen suosituksiin tulisi kehittää ammattilaisille validit työvälineet. Eri alojen ja eri kuulon ammattilaisten yhteisillä työpajoilla olisi mahdollista käynnistää työvälineiden rakentaminen kuulemisympäristöjen arviointiin ja mukautusratkaisujen soveltamiseen. Lisäksi kuulovammaiselle työntekijälle vastaava itsearviointiväline, jolla voi tarkastella ja havainnoida työympäristöään ja niiden puutteita, työkykyään, kuormitustilaa; tarpeitaan jne. **Selkeiden standardoitujen työvälineiden kehittäminen kuuloalan ammattilaiselle kuin myös itsearviointivälineen kehittäminen kuulovammaiselle työntekijälle edistäisi optimaalisten mukautusratkaisujen toteuttamista.**

10 Lähteet

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Viitattu 7.11.2019. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulujen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf>

Apuvälineet. Kela. Viitattu 25.4.2019. <https://www.kela.fi/apuvälineet>.

Arlinger, S. 2003. Negative consequences of uncorrected hearing loss - a review. International Journal of Audiology, 42, 2, 17-20. Research Gate. Viitattu 12.2.2019. https://www.researchgate.net/profile/Stig_Arlinger/publication/10612964_Negative_consequences_of_uncorrected_hearing_loss_-_A_review/links/0912f502caf00a31ce000000/Negative-consequences-of-uncorrected-hearing-loss-A-review.pdf

Bentler, R. & Wu, Y. 2013. Hearing Aid Technology and the Importance of Verification. Julkaisussa Montano, J. ja Spitzer, J. 2013. Adult Audiologic Rehabilitation. Plural Pub. E-kirja. <https://janet.finna.fi>

Cannin, C., Cogger, N., Greenland, E., Harvie-Clark, J., James, A., Oeters D., Orłowski, R., Parkin, A., Richardson, R. & Shield, B. 2015. Acoustic of Schools: a design guide. Institute of Acoustics & Association of Noise Consultants, London. Viitattu.17.6.2019. https://www.ioa.org.uk/sites/default/files/Acoustics%20of%20Schools%20-%20a%20design%20guide%20November%202015_1.pdf

Dietz, A., Willberg, T., Sivonen, V. & Aarnisalo, A. 2018. Sisäkorvaistute - kokeellisesta hoidosta arkipäivän kuntoutukseksi. Tieteessä katsaus. Artikkel. Suomen lääkärilehti 9/2018. Viitattu 14.4.2019. <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/site/assets/files/0/33/25/190/sll92018-570.pdf>.

Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. Kohta 1.4. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 21.11.2018. <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Gelfand, S. 2016. Essentials of Audiology. Thieme Medical Publishers Inc. E-kirja. <https://janet.finna.fi>

Grades of hearing impairment. World Health Organization. Viitattu 18.4.2019. https://www.who.int/deafness/hearing_impairment_grades/en/

Hietala, J. & Lavikainen, A. 2008. Huonokuuloinen – syrjäytetty työntekijä? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen. Helsinki: Kuuloliitto ry. Viitattu 17.4.2019. [https://www.kuuloliitto.fi/wp-content/uploads/2017/03/huonokuuloinen - syrjytetty tyntekij.pdf](https://www.kuuloliitto.fi/wp-content/uploads/2017/03/huonokuuloinen_-_syrjytetty_tyntekij.pdf)

Hietala, J. & Lavikainen, A. 2010. Huonokuuloisena työelämässä. Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Viitattu 10.4.2019. [Kuuloliitto ry. https://www.kuuloliitto.fi/wp-content/uploads/2017/03/ehyt_julkaisu.pdf](https://www.kuuloliitto.fi/wp-content/uploads/2017/03/ehyt_julkaisu.pdf)

Härkönen, K., Kivekäs, I., Rautiainen, M., Kotti, V., Sivonen, V. & Vasama, J-P. 2015. Single-sided deafness: the effect of cochlear implantation on quality of life, quality of hearing, and working performance. Acta Oto-Laryngologica 2015, 135, 440-446. Informa healthcare. Viitattu 15.8.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, Eila. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Johansson, R. 2011. Äänesaudiometria. Julkaisussa Nuutinen, J. (Toim.) 2011. Korva-, nenä-, ja kurkkutaudit ja foniatrian perusteet. Korvatieto Oy, 31-33.

Kalela, E. 2006. Keitä huonokuuloiset oikein ovat? Lähtökohtia huonokuuloisten sosiaalisten identiteettien tutkimukselle. Pro Gradu. Opettajankoulutuslaitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 6.11.2019. <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kay/sovel/pg/ka-lela/keitahuo.pdf>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. E-kirja. <https://janet.finna.fi>

Kattilakoski, R. 2018. Koulun toimintakulttuuri avautuvissa oppimistiloissa: Etnografinen tutkimus uuteen koulurakennukseen muuttamisesta. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 616. Viitattu 16.6.2019. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58031/978-951-39-7440-4_v%C3%A4it%C3%B6s08062018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Keijonen, A. & Korkiamäki, E. 2011. Sosiaalinen ja fyysinen työympäristö osana opettajan pedagogista hyvinvointia. Pro Gradu - tutkielma. Joensuun yliopisto. Viitattu 22.6.2019 <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/27253>

Koskela, I., Ruusuvoori, J., Juvonen-Posti, P., Nevala, N. & Husman, P. 2013. Kuulokojeen käyttäjät työelämässä: Monimenetelmäinen tutkimus kuulokojeen käytön esteistä ja edisteistä työelämässä. Tietoa työstä-julkaisu. Työterveyslaitos. Viitattu 14.4.2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114865/Kuulokoje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kramer, S., Kapteyn, T. & Houtgast, T. 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. Viitattu 15.8.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Viitattu 10.4.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum. E-kirja. <https://janet.finna.fi>

Perustuslaki 11.6.1991/731. Finlex. Viitattu 1.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Sala E., & Rantala L. 2012. Opetustilojen akustiikka ja ääniergonomia - tutkimuksesta toteutukseen. Työsuojelurahaston hanke nro 109292. Loppuraportti. Viitattu 20.6.2019. <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/109292-loppuraportti-Sala+ym+Opetustilojen+akustiikka+ja+%c3%a4%c3%a4niergonomia.pdf/af8fba0e-ff2a-418a-957e-83de5521fd7c>

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.). 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja.

Svinndal, E., Jensen, C. & By Rise, M. 2018a. Working life trajectories with hearing impairment. Disabilities and Rehabilitation. Viitattu 13.2.2019 <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09638288.2018.1495273?needAccess=true>

Tavoitteet. Kuuloliitto ry:n toiminnan tavoitteet ja visio kuvattuna Kuuloliitto ry:n sivuilla. Viitattu 20.11.2018. <https://www.kuuloliitto.fi/kuuloliitto/tavoitteet/>

Työolosuhteiden järjestelytuki. TE-palvelut. Viitattu 18.4.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html

Työterveyshuoltolaki 21.12.1383. Viitattu 27.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Valtakunnalliset lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutusperusteet - opas apuvälinetyötä tekeville ammattilaisille ja ohjeita asiakkaille. 2018. Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja 35/2018. Viitattu 12.5.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161068/rap%2035_2018.pdf

Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelu. Kansaneläkelaitos. Viitattu 10.9.2019. <https://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelu>

Väätäinen, S-M. 2010. Kuuleminen. Julkaisussa Salminen, A-L. (toim.) 2010. Apuvälinekirja. Kehitysvammaliitto ry. Oppimateriaalikeskus Opike.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. Annettu 30.12.2014. Viitattu 1.4.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp446422240>

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2015. Suomen YK-liitto. Viitattu 8.4.2019. https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

Kirjallisuuskatsauksen aineisto

Beach, E. & Gilliver, M. 2015. Instrumental music teachers: Music exposure and hearing loss. Raportti. Australian Journal of Music Education 2015, 3-12. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> Music Periodicals Database.

Dong, S., & Guerette, A. 2013. Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities. The Australian Journal of Rehabilitation Counselling 19, 1, 1–20. Viitattu 29.10.2019. <https://janet.finna.fi> CambridgeCore.

Haynes, S. & Linden, M. 2012. Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. Disability Rehabilitation: Assistive Technology, 7, 5, 408–415. Viitattu 29.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Jennings, M. & Shaw, L. 2008. Impact of hearing loss in the workplace: Raising questions about partnerships with professionals. Work 2008, 30, 289-296. Viitattu 29.10.2019 <https://janet.finna.fi> PubMed.

Kooser, C. 2013. Hearing loss and employment in the United States. Work 46, 181-186. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Kramer, S. 2008. Hearing impairment, work, and vocational enablement. International Journal of Audiology 2008, 47, 2, 124–130. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Kramer, S. & Gussenhoven, A. 2013. Vocational Issues for Persons with Hearing Loss. Julkaisussa Montano, J. & Spitzer, J. (Toim.) 2013. Adult Audiologic Rehabilitation: Empowering parents. Plural Publishing, 625-649. E-kirja. <https://janet.finna.fi>

Shaw, L., Jennings, M-B., Poost-Foroosh, L., Hodgins, H. & Kuchar, A. 2013a. Innovations in workplace accessibility and accommodation for persons with hearing loss: Using social networking and community of practice theory to promote knowledge exchange and change. Julkaisussa: Work. 43, 221-229 Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Shaw, L., Tetlaff, B., Jennings, M-B. & Southall, K. 2013b. The standpoint of persons with hearing loss on work disparities and workplace accommodations. Work 46, 193-204. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Svinndal, E., Jensen, C. & By Rise, M. 2019. Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> PubMed.

Svinndal, E., Solheim, J., Rise, M. & Jensen, C. 2018(b). Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway. International Journal of Audiology 57, 9, 646-656. Viitattu 30.10.2019. <https://janet.finna.fi> EBSCOhost.

Liitteet

Liite 1. Verkkokyselyn kysymykset

Taustatietoja työstäsi

1. Työuran pituus luokanopettajana?
2. Työvuodet nykyisessä työpaikassa?
3. Millä oppiasteella työskentelet?
4. Minkä kokoisten oppilasryhmien kanssa työskentelet?
5. Työyhteisön koko?

Taustatietoja kuulostasi

1. Milloin kuulonalenemasi on todettu?
2. Kerro kuulonalenemasi tasosta. (Lievä, keskivaikea, vaikea, erittäin vaikea, kuuroutunut? Voit myös kuvailla miten kuulet, mikäli et muista kuulon diagnostista tasoa.)
3. Miten kuulonalenemasi on kehittynyt? (Esim. onko synnynnäinen, muodostunut vähitellen vai nopeasti, pahentunut?)
4. Miten olet sopeutunut kuulovammaasi tällä hetkellä?
5. Käytätkö työssäsi kuulolaitteita tai kuuloimplantteja? (Yhdessä tai kahdessa korvassa, implantin ja kuulolaitteen yhteiskäyttö, ohjelmat?)
6. Kuinka kauan olet käyttänyt kuulolaitteita tai kuuloimplantteja? (Ovatko laitteet ensimmäiset käytössäsi vai oletko kokenut käyttäjä?)
7. Käytätkö muita kuulemisen lisälaitteita/apuvälineitä työssäsi? Millaisia? (Esim. etä-mikrofoni, induktio)
8. Koetko kuulolaitteesi tai kuuloimplanttisi ja niihin liittyvät kuulemisen lisälaitteet riittäviksi työssäsi? Jos et, mitä tarvitsisi parantaa?
9. Onko sinulla päätös Kelan vammaisten tulkkauspalveluun?

Kuuleminen työympäristössä

1. Millaisissa tilanteissa kuunteleminen on haasteellista työssäsi? Mistä haasteellisuus johtuu? (Esim. onko heikot kommunikointikäytänteet, heikko akustiikka, tiedon puute kuulovammasta.)
2. Miten kuunteleminen vaikuttaa sinuun eri työtilanteissasi? (Esim. aiheuttaako väsymystä, kognitiivisia haasteita, pitääkö pyytää toistoja, turhaututko tai turhautuvatko kanssaihmiset.)
3. Jos työssäsi on tehty mukautusratkaisuja, siirry seuraavaan osioon 5/10. Jos ei ole tehty: Kuvaile millaiset ratkaisut voisivat auttaa kuulemisessa em. tilanteissa? Sen jälkeen siirry osioon 6/10.

Toteutetut työn mukautusratkaisut

1. Onko työssäsi tehty mukautuksia työaikaan? Millaisia? (Esim. joustava työaika, liukuva työaika, osa-aikainen työaika.)
2. Onko työssäsi tehty mukautuksia työtehtäviin? Millaisia? (Esim. työnjaossa vastuualueiden muutoksia, tiettyjen työtehtävien poisjättämistä?)
3. Onko työssäsi tehty mukautuksia fyysiseen työympäristöön? Millaisia (Esim. työtiloissa, työvälineissä, akustiikassa, tilajärjestelyissä.)
4. Onko työssäsi tehty mukautuksia teknologisin ratkaisuin? Millaisia? (Esim. teknologian hyödyntäminen viestinnässä, tiedottamisessa ja vuorovaikutuksellisissa tilanteissa.)
5. Onko työpaikallasi ja työyhteisössä toteutettu mukautuksia työtavoissa ja -käytännöissä? Millaisia? (Esim. yhteiset pelisäännöt kommunikoinnissa)
6. Miten olet ratkaissut puhelin- ja etäneuvottelut?
7. Onko työssäsi tehty mukautusratkaisuja työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön esim. koulutuspäiville, vierailuihin, retkiin? Millaisia?
8. Käytätkö työssäsi tulkkauspalvelua (kirjoitustulkkaukset, viitottu suomi tai viittomakieli) Kelan tai työnantajan kustantamana? Kyllä: millaisissa tilanteissa käytät? Ei: millaisissa tilanteissa uskoisit hyötyväsi tulkkauspalvelusta?
9. Onko työssäsi toteutettu muita työn mukautusratkaisuja? Millaisia?
10. Koetko toteutetut työn mukautusratkaisut riittäviksi? Jos et, millaiset muutokset

olisivat tarpeellisia?

Jos et, millaiset muutokset olisivat tarpeellisia?

Kuulonalenema ja tietoisuus työyhteisössä

1. Onko työyhteisösi tietoinen kuulonalenemastasi? (Esim. kuulon tasosta, kuulon apuvälineistä, kuulemisen tarpeistasi.)
2. Ovatko oppilaat tietoisia kuulonalenemastasi? Kyllä ja ei: miten se vaikuttaa toimintaasi työssäsi?
3. Millainen vaikutus työyhteisön ja/tai oppilaiden tietoisuudella tai sen puutteella on toimintaasi työssäsi?
4. Onko työyhteisöä ja oppilaita opastettu kuinka kuulovammaisen kanssa on hyvä kommunikoida?
5. Kuinka työyhteisösi huomioi kuulemisen tarpeesi eri tilanteissa? (Esim. koetko olevasi tasavertainen kaikissa tilanteissa, saatko tukea ja apua.)

Kuulonalenema ja työnantaja/organisaatio

1. Onko työnantajasi on tietoinen kuulon alenemastasi? (Esim. kuulon tasosta, kuulon apuvälineistä, kuulemisen tarpeistasi.)
2. Onko työnantajasi tietoinen työn mukautusratkaisujen toteuttamisen mahdollisuuksista ja työnantajalle maksettavasta tuesta? Miten hän tuo mahdollisuuden esille työssäsi?
3. Oletko itse tietoinen työn mukautusratkaisujen mahdollisuudesta, ja työnantajalle maksettavasta tuesta?
4. Millaista koulutusta/tiedotusta työnantajasi, työyhteisösi, tai itse tarvitsisit työn mukautusratkaisuista? (Esim. viestinnällisiin tai fyysisiin ratkaisuihin - asiantuntijäkäynti, neuvottelu, www-infopaketti, infolehtinen.)

Työn mukautusratkaisujen prosessi

1. Jos mukautusratkaisuja on työssäsi toteutettu: missä tilanteessa/vaiheessa mukautusratkaisujen tarpeellisuus huomattiin ja aloitettiin työssäsi pohtimaan?
2. Jos mukautusratkaisuja ei ole tehty: onko tarpeesi mukautusratkaisuihin huomattu

ja neuvottelu toteuttamisesta aloitettu?

3. Mitkä tahot olivat/ovat käynnistämässä mukautusratkaisujen toteuttamista? (Itse, työnantaja, työterveyshuolto, sairaalan kuntoutusohjaaja, Kuuloliitto, työyhteisö jne.)

4. Miten työn mukautusratkaisut ovat vaikuttaneet työhösi ja arkielämääsi tai miten uskoisit niiden vaikuttavan toteutuessaan?

5. Miten työn mukautusratkaisut ovat vaikuttaneet/uskoisit vaikuttavan työyhteisön muiden jäsenten toimintaan toteutuessaan?

Lopuksi

1. Oletko harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa kuulonalenemastasi tai siihen liittyvistä työolosuhteista johtuen?

2. Koetko onko sinulla vaikuttamismahdollisuuksia työolosuhteitasi kohentamiseen työn mukauttamisjärjestelyillä?

3. Tuleeko mieleesi jotain muuta?

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen haku

HAKULAUSEKE	TULOS Aihe	Poissul- lukritee- rien jäl- keen	TULOS otsikko	Psulku	TULOS abstrakti	Psulku
Teacher* AND work modification	26	0	0	-	58	0
Teacher* AND work accommodation*	16	1	0	-	33	0
Teacher* AND hearing impair*	51	1	12	0	122	2
Teacher* AND hearing aid*	5	0	1	0	33	0
Teacher* AND hearing loss	12	4	18	5	103	6
Teacher* AND hard of hearing	2	0	18	0	112	1
Teacher AND acoustic	47	0	17	0	148	0
Teacher with hearing impair*	34	1	2	0	46	1
Teacher AND correction of hearing	0	-	0	-	1	1
Correction of hearing AND work mod- ification*	0	-	0	-	1	0
Correction of hearing AND work ac- commodation*	0	-	0	-	0	-
Hard of hearing teacher	1	0	5	0	55	0
Teacher* AND vocational rehabilita- tion	29	0	0	0	12	0
hearing loss AND work accommodation*	1	1	2	2	5	3 (4)
hearing loss AND work modification*	0	0	0	-	6	0
hearing impair* AND work accommo- dation	8	1	0	-	6	1 (3)
hearing loss in teacher	12	3	19	5	104	3
teacher' AND workplace accommoda- tion*	0	-	1	1	3	1

Liite 3. Aineiston kuvaus

Tutkimus	Missä tutkittiin - miten	Keitä tutkittiin	Mitä tutkittiin
Haynes, S. & Linden, M. 2012. Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing.	USA - kyselytutkimus	71 työikäistä kuuroa tai kuulovammaista	Toteutuneita työn mukautusratkaisuja eri asteissa kuulovammoissa
Svinndal, E., Jensen, C. & By Rise, M. 2019. Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences.	Norja - haastattelututkimus	seitsemän esimestä, joilla kuulovammaainen työntekijä	Esimiesten kokemuksia ja ajatuksia työn mukautusratkaisuista kuulovammaisella työntekijällä
Jennings, M. & Shaw, L. 2008. Impact of hearing loss in the workplace: Raising questions about partnerships with professionals	Kanada - narratiivinen tutkimus	Kolme kuulovammaista työntekijää	Tutkittavien työssä selviytymistä tutkittiin ja mikä on audiologisen kuntoutuksen merkitys (osana työn mukautusratkaisut)
Kramer, S. 2008. Hearing impairment, work, and vocational enablement	Alankomaat - VEP-ohjelmaan osallistuneiden kokemuksia	86 ohjelman läpikäynyttä kuulovammaista työntekijää, Koulutusosalta 29% tutkittavista.	Kuulovammaisten kokemuksia VEP-prosessin (Vocational enablement protocol) moniammatillisesta tiimistä ja miten kuulovammaiset työntekijät hyötyvät siitä. Moniammatillinen tiimin suosituksia työn mukautusratkaisuihin.
Dong, S., & Guerette, A. 2013. Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities.	USA - kyselytutkimus	82 näkövammaista, 88 kuulovammaista, 24 kuulonäkövammaista	Korrelaatiot toteutuneiden ja toteutumattomien työn mukautusratkaisusta niillä aistivammaisilla, jotka vaativat tai eivät vaatineet niitä. Edistävät ja estävät tekijät.
Kooser, C. 2013. Hearing loss and employment in the United States.	USA - artikkeli	-	Tutkijan näkemys eri tutkimuksiin pohjautuen Ammatillisen kuntoutuksen (Vocational Rehabilitation) nykytilan ja lainsäädännön vaikutuksesta kuulovammaisen työntekijän työssä pysymiseen USA:ssa.
Svinndal, E., Solheim, J., Rise, M. & Jensen, C. 2018. Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway	Norja - kyselytutkimus	yli 3000 vastausta	Korrelaatiota eri tekijöiden välillä vaikuttaen työn mukautusratkaisujen toteutumiseen kuulovammaisilla työntekijöillä
Shaw, L., Tetlaff, B., Jennings, M-B. & Southall, K. 2013. The standpoint of persons with hearing loss on work disparities and workplace accommodations.	Kanada - haastattelututkimus	seitsemän kuulovammaista työntekijää, joista yksi opettaja	Osallistujien käyttämiä työn mukautusratkaisuja ja strategioita sekä niiden toteutumisen edistäviä ja estäviä tekijöitä.
Shaw, L., Jennings, M-B., Poost-Foroosh, L., Hodgins, H. & Kuchar, A. 2013. Innovations in workplace accessibility and accommodation for persons with hearing loss: Using social networking and community of practice theory to promote knowledge exchange and change.	Kanada - haastattelututkimus	Kolme occupational therapist ja audiologist - <i>Suomessa vastaavat ammattinimikkeet lienevät työterveyshoitaja ja audionomi, verraten tutkimuksessa ilmenevään työkuvaan.</i>	Haasteltavien kokemuksia työn mukautusratkaisujen toteuttamisen esteistä kuulovammaisille työntekijöille
Beach, E. & Gilliver, M. 2015. Instrumental music teachers: Music exposure and hearing loss. Raportti. Australian Journal of Music Education.	Australia - kyselytutkimus	27 musiikinopettajaa, joista 13:lla tutkittiin ja todettiin kuulon alenema	Tutkittaville tehtiin kuulontutkimus ja tutkittiin heidän asenteitaan työssä melulle altistumiselle - nostettiin esille strategioita ja mukautuksia kuulemisen helpottamiseksi ja suojautumiseksi melulta.
Kramer, S. & Gussenhoven, A. 2013. Vocational Issues for Persons with Hearing Loss.	USA - artikkeli teoksessa: Adult audiologic rehabilitation: empowering parents	-	Ammatillisen kuntoutuksen suosituksia työn mukautusratkaisuista kuulovammaisille työntekijöille.