

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Onko työyhteisö kuurolle esteetön?

Essi Hepola

Liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyö

Taloushallinto

Tradenomi

KEMI 2011

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantajan esittely	8
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajausta.....	9
1.3	Tutkimusmenetelmä ja sen perustelu	10
2	KUULON PUUTTUMISEN TUOMIA HAASTEITA	12
2.1	Mitä kuulovammaisuus on?	13
2.2	Mitä esteettömyys tarkoittaa?	14
2.3	Asenteet esteettömyyden lähtökohtana	16
2.4	Ratkaiseeko vammaisuus vai ammattitaito?	17
2.5	Kokemus on avainasemassa?	18
2.6	Hiljainen tieto.....	18
3	MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ	20
3.1	Vammaispolitiikkaa	22
3.2	Kuurojen työllisyys	23
3.3	Työelämän tulevaisuus kuurojen näkökulmasta	23
3.4	Työn organisointi	24
3.5	Johdon vastuu.....	25
4	FYYSISELLE YMPÄRISTÖLLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET	29
4.1	Työturvallisuutta koskevat vaatimukset työpaikalla.....	30
4.2	Esteetön tiedonsaanti	31
4.3	Työympäristön arkea helpottavat apuvälineet	33
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	35

5.2 Vastaajien taustatiedot	35
5.3 Työyhteisön asenne.....	36
5.4 Nykyinen työmäärä, tahti ja niihin vaikuttaminen.....	36
5.5 Työtilan toimivuus ja tarvittavat apuvälineet	37
5.6 Tiedonsaanti	37
5.7 Kuurojen työturvallisuus.....	38
5.8 Työvoimaviranomaiset	38
5.9 Tulevaisuusnäkymät	38
 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	 40
LÄHTEET	42
LIITTEET	

TIIVISTELMÄ

Hepola, Essi. 2011. Onko työyhteisö kuurolle esteetön? Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kaupan ja kulttuurin toimiala. 45 sivua. 1 liite

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, onko työyhteisö kuurolle esteetön ja miten kuurot ovat sijoittuneet omaan työyhteisöönsä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Teoriaosan tiedonhankintana käytettiin painettua kirjallisuutta, artikkeleita ja Internetiä. Tutkimuksen empiirisen osan tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joka toteutettiin sähköpostihaastatteluna vastaajien kuulovamman vuoksi.

Tutkimuksen mukaan tasa-arvo toteutuu kuulovammaisten työpaikallaan hyvin. Suuriosa haastateltavista saattoi vaikuttaa myös omaan työmääräänsä ja -tahtiinsa itse. Kuulovammaiset hyväksyttiin työpaikoilla. Tiedonvälitys toteutui parhaiten sähköpostin ja Intran avulla. Tarvittaessa kuulovammaisilla oli käytössään tulkki, mutta heidän piti itse hankkia se. Kuulovammaisuus saattoi myös jättää henkilön tahattomasti työpaikan ulkopuolelle sosiaalisissa tilanteissa kommunikaatiovaikeuksien vuoksi. Työturvallisuuden kohdalla ilmeni puutteita. Kuulovammainen on huomioitava työpaikalla järjestämällä olosuhteet niin, että kuulovammainen voi vammastaan huolimatta työskennellä turvallisesti ja havaita hälytykset. Haastatellut kuulovammaiset olivat hankkineet työpaikkansa itse, työvoimapalveluja ei ollut käytetty niistä saatujen huonojen kokemusten vuoksi. Suurin osa haastateltavista koki oman asemansa työmarkkinoilla myönteisenä kuulovammaisuudesta huolimatta, vaikka työelämä koettiin osittain raakana.

Kuulovammaisten asema työmarkkinoilla kohenee tulkkauspalvelujen kehittyessä. Kuulovammainen menestyy työelämässä, kun hänelle räätälöidään sellaiset työtehtävät, joiden suorittamista kuulovamma ei haittaa.

Avainsanat: esteettömyys, työelämä, työhönsijoittuminen, työhallinto, esimiestaidot,

1 JOHDANTO

Työ kuuluu aikuisen ihmisen elämään – myös vammaisen aikuisen. Heidän on kuitenkin usein vaikea löytää sopiva työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. Työ on suomalaisille tärkeä osa arkipäivää ja kanssakäymistä. Yksilön kannalta työ rytmittää elämää ja turvaa toimeentuloa. Se voi myös olla osa identiteettiä. Mielenterveyden keskusliiton toiminnanjohtaja Timo Peltovuoren mukaan moni haluaa olla hyödyllinen osa yhteiskuntaa. Hän toteaa myös, että elämä järjestyy paljon työn kautta. Peltovuoren mukaan eri panoksella työtä tekeviä ihmisiä tarvitaan tulevaisuudessa kun työelämä pirstaloituu. Työelämän rakenne hänen mukaansa muuttune ja silloin on helpompi räätälöidä työtehtäviä. (Tapio, 2011). Vammaiset eivät ole mikään pieni marginaaliryhmä, joka voidaan ohittaa olankohautuksella, sillä länsimaiden väestöstä noin kymmenen prosenttia arvioidaan olevan vammaisia ja/tai pitkäaikaissairaita. (Hirsikangas 2011.)

Perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden hankkia elantonsa haluamallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Oikeus työhön koskee myös niitä, joille sairaus tai vamma aiheuttaa rajoitteita työnteolle. Julkisen vallan tehtävänä on pyrkiä turvaamaan tätä oikeutta ja edistää työllisyyttä. Tärkein julkisen vallan keino tukea työllistymistä ovat julkiset työvoimapalvelut. (Abbott 2010.) Kuurojen liitto on luonut kuurojen työasiamiesverkoston, jonka kautta kuurot henkilöt saavat alueellisia työvoimapalveluja viittomakielellä. Asiamiehet ovat myös tärkeä linkki työnantajiin päin. Tänä päivänä kuuroja työskentelee monilla eri aloilla tuiki tavallisissa ammateissa. Julkisuuteen nousseita ja erikoisempia ammatteja edustavat muun muassa tv-toimittaja, rap-artisti, tuottaja ja tanssija (Kuurojenliitto 2010.) Keskeisimmät aistivammaryhmät näkövammaiset ja kuulovammaiset eivät näy kovinkaan suurina ryhminä työkyvyttömyyseläketilastoissa. Näkövammaisilla ja kuulovammaisilla on pitkät perinteet työllistyä eri tavoin. Esimerkiksi itsenäinen yrittäjyys on monen ratkaisu. Näiden edellytysten parantaminen on syytä ottaa huomioon työllistymisen mahdollisuuksia kehitettäessä. (Vuorela 2008, 14.)

Käytännön tosiasia kuitenkin on, että vamma rajoittaa työtehtäviä ja ammattivalikoimaa. Lisäksi ennakkoluulot erilaisuutta kohtaan ovat juurtuneet syvälle. Ellei vammainen osaa jotain asia laitetaan helposti vamman piikkiin. Tällöin henkilö jää työyhteisön ulkopuolelle. Vasta työssä menestymisen seurauksena vammaisesta tulee osa työyhteisöä. Vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen lisääntyessä kehittyvät myös sosiaaliset taidot koko työyhteisössä. (Peltonen 2000, 25.)

Tarkkaa lukumäärää kuuroista Suomessa ei ole saatavilla. Ei ole olemassa yhtä ainoaa rekisteriä tai tietokantaa, jossa olisi kaikki eri-ikäiset kuurot mukana. Kuurojen määrä on kuitenkin vähentymässä. Kuulovammojen vaikeusaste vaihtelee eritasoisesta huonokuuloisuudesta aina täyskuurouteen asti. Huonokuuloisia arvioidaan maassamme olevan jopa 10 % työikäisistä eli noin 350 000. Joidenkin tietojen mukaan Suomessa on 2800 kuuroa, mutta toisien tietojen mukaan 5000. Syntymäkuuroja ja myöhemmin kuuroutuneita on noin 8 000, joista viittomakielisiä noin 5 000. (Kuurojenliitto 2010.)

Tiedonpuute esimerkiksi huonokuuloisten työelämässä kohtaamista esteistä aiheuttaa ongelmia eri tasoilla: huonokuuloisten itsensä, huonokuuloisten työnantajien sekä yhteiskunnallisten toimijoiden, kuten työvoimahallinnon keskuudessa. Esteettömyysnäkökulman mukaan nimenomaan ympäristön puutteet estävät eri ryhmien, mm. vammaisten täysipainoisen osallistumisen yhteiskunnan eri toimintoihin. Esteettömyys on usein liitetty erityisesti fyysiseen ympäristöön, vaikka sillä voidaan tarkoittaa myös laajasti asenteisiin ym. liittyvää esteettömyyttä. Esteettömyys-ajattelutavan lähtökohdat ovat osaltaan vammaisuuden sosiaalisessa mallissa, jonka mukaan vammaisuus syntyy ympäristön puutteista ja yhteiskunnan rakenteiden tuottamana. (Kuuloliitto A 2008, 20.)

Suomalaisen työelämän tulevaisuus vaikuttaa moninaiselta. Työterveyslaitoksen tekemän Työ murroksessa -kyselytutkimuksen perusteella enemmistö suomalaisista arvioi, että 20 vuoden kuluttua kuilu työelämän voittajien ja häviäjien välillä on isompi kuin nykyään, ja että kilpailuvaatimukset lisääntyvät edelleen (Kasvio 2007). Eniten edellä mainitussa tutkimuksessa valitettiin lisääntyviä suoritusvaatimuksia sekä

kiristyvää työtahtia. Toteutuessaan nämä kehityssuunnat toisivat mukanaan isoja haasteita myös kuulovammaisille. Kommunikaation merkitys työelämässä korostuu koko ajan. (Pääkkönen 2008.) Tämä seikka tuo vaatimuksia huonokuuloisten työntekijöiden työympäristöjen esteettömyyden käytännön toteutumiselle, jotta huonokuuloisten työntekijöiden tasavertaisuus muiden työntekijöiden kanssa voitaisiin taata työyhteisössä (Kuuloliitto A 2008, 8, 23.) Yhteisöllisyys voidaan nähdä yhteiskunnan voimavara. Erään sanonnan mukaan yhteisöllisyys on ihmisen mahdollisuuksissa, halussa ja tarpeissa tulla enemmän, kuin mitä hän voi yksin olla. (Männistö 2010, 32.)

1.1 Toimeksiantajan esittely

Kuuloliitto on toimeksiantajani. Se on entinen Kuulonhuoltoliitto. Pian 80-vuotias sosiaali- ja terveysalan kansalaisjärjestö koostuu 89 jäsenyhdistyksestä. Kuuloliitto toimii niin paikallisesti, alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Liiton yksi visio on, että yhteiskunta on kuulovammaisille yhtä esteetön ja saavutettava kuin kuuleville koskien työelämää. Kuuloliitolla on aktiivisia yhteisöjä, jossa on mahdollisuus vuorovaikutukseen ja vertaistukeen. Se myös julkaisee liiton lehteä, Kuuloviestiä ja kehittää kuntoutuspalveluja. Ennen kaikkea se edustaa jäsenyhdistyksensä jäseniä.

Kuulovammaiset henkilöt ovat koulutuksessa ja työelämässä yhdenvertaisia muiden yhteiskunnan jäsenten kanssa. Kuuloliiton tekemän tutkimuksen mukaan huonokuuloisen tarpeita ei osata ottaa huomioon työpaikoilla. Heidän tarpeitaan vähätellään työpaikoilla. (Hietala & Lavikainen 2008.) Kuuloliitto on suunnitellut toimenpideohjelman 2007 - 2011, jonka tavoitteena on ohjeistaa esteetön toimimisympäristö kuulovammaisille. Ympäristön esteettömyys ja saavutettavuus on strategian merkittävimpiä tavoitteita. Siihen kuuluu muun muassa hyvä kuunteluympäristö, monipuoliset viestintäpalvelut ja joustavat tulkkipalvelut.

Yhteiskunnallisena toimijana kuulovammaisella on samat oikeudet kuin valtaväestöllä jo on. Kuuloliitto pyrkii turvaamaan ja löytämään ne keinot, joiden avulla saavutetaan ne monitahoiset ja usein vaikeaselkoiset esteettömyystavoitteet. (Kuuloliitto A 2010.)

Kuuloliitto on laatinut kahdeksan vaaliteesiä vuoden 2011 eduskuntavaaleja varten. Teesit tukevat Suomen vammaispoliittisen ohjelman (2010 – 2015) painopistealueita. Ne liittyvät koulutus- ja tutkimuskysymyksiin, palveluiden saatavuuteen, esteettömyyden edistämiseen ja tutkimukseen. Kuuloliitto toivoo teesien herättävän huomiota ja edistävän esteettömän yhteiskunnan kehittämistä. Yhtenä teesinä on, että kuulovammaisten työhön pääsyä on edistettävä ja työolosuhteita kehitettävä. Kuuloliiton vaaliteesissä tänä vuonna on yhtenä tavoitteena lisätä huonokuuloisten työllistymiseen liittyviä tutkimuksia. Sen mukaan Suomessa on tuotettava laadukasta tietoa kuulovammaisten elinoloista ja oikeuksien toteutumisesta. Vammaistutkimuksen kautta saadaan lisättyä tietoisuutta heidän kyvyistään ja tarpeistaan. (Kuuloviesti 2011, 7.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Työn tavoitteena on tutkia, onko työyhteisö kuuroille esteetön ja miten kuurot ovat sijoittuneet omaan työyhteisöönsä. Tutkimuskysymykseni ovat

1. Miksi ja minkälaiset työtehtävien mukautukset ovat tärkeitä?
2. Miten työpaikalla on otettu kuuro työntekijä huomioon?
3. Onko nykyisessä tilanteessa korjattavaa?

1.3 Tutkimusmenetelmä ja sen perustelu

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus. Aaltolan (2001, 16) mukaan laadullisen tutkimuksen ensisijainen tavoite on usein kohteena olevien omien tulkintojen esiin nostaminen. Laadullinen tutkimus voi siis antaa äänen tutkittaville. Haluan myös säilyttää tutkimuskohteiden keskinäisen tasa-arvon. Laadullisessa tutkimuksessa teorialla on myös merkittävä rooli. Itse asiassa tutkimus ei voi olla teorialtonta, jos sillä on tutkimuksen status. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18 - 19.) Opinnäytetyöni teoriaosa koostuu aikaisemmista tutkimuksista ja muista alan lähteistä. Empiirisen aineiston tiedonkeruumenetelmänä käytän teemahaastattelua. Aineiston tehtävä on toimia tutkijan apuna rakentaessa käsitteellistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, joka tässä tapauksessa oli kuurojen selviytyminen työelämässä. Haastattelututkimukseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä. Haastattelija on velvollinen kertomaan rehellisesti haastattelun tarkoituksesta, käsiteltävä ja säilytettävä saamiaan tietoja luottamuksellisesti ja varjeltava haastateltavien anonymiteettiä analyysiä kirjoittaessa. Kun haastatellaan ihmisiä yksityishenkilöinä, on erityisen tärkeää, ettei haastateltavan henkilöllisyys ilmene raportissa. Haastattelijaa ohjataan käyttämään enemmän avoimia, kuin suljettuja kysymyksiä. Luottamuksellinen suhde haastateltavan ja haastattelijan välillä mainitaan usein informaation saannin ehdoksi. Keinona hyvän suhteen luomiselle mainitaan haastattelijan empaattinen asenne, yhteisen pohjan luominen sekä laajat ja helpot avauskysymykset. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 13, 17 -18, 40 – 42.)

Jokapäiväisessä elämässä olemme kaikki yksilöitä suhteessa arvoihin, asenteisiin ja ihmisiin. Tutkimussuhde on sosiaalisen piirteen ja vuorovaikutuksen muoto. (Eskola & Suoranta 2001, 17.) Kuurot ovat heterogeeninen joukko, joiden pärjääminen ja kommunikointikyvyt vaihtelevat vammautumisajankohdan mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään lähes poikkeuksetta pieneen tutkittavien määrään ja tarkkaan analysointiin. Haastattelu sopii metodiksi erityisen hyvin, kun muun muassa halutaan kadon jäävän mahdollisimman pieneksi ja tutkitaan intiimejä tai emotionaalisia asioita. Oma terveydentila usein on sellainen. (Metsämuuronen 2000, 38 - 43.)

Laadullinen tutkimus on hypoteesitonta. Tutkijalla ei ole lukkoon lyötyjä ennakkoolettamuksia tutkimuskohteesta eikä liioin tuloksista. Aineiston tarkoitus on avata uusia näkökulmia, eikä noudattaa ennestään oletettua kaavaa. Yleistettävyydellä on muutamia

karkeasti määriteltyjä ehtoja. Niitä ovat suhteellisen samanlainen kokemustausta, haastateltava omaa tutkimusongelmasta tekijän tietoa ja hän on itse kiinnostunut tutkimuksesta. (Eskola & Suoranta 2001,66.) Tuomi ja Sarajärvi (2002, 133) kehottavat ottamaan huomioon myös puolueettomuusnäkökannan. Tarkastelussa voidaan pohtia tutkijan oman roolin merkitystä yhteiskunnan jäsenenä ja näkemysten merkitystä tutkimuksessa tehtyihin tulkintoihin. Arvovapaaksi tutkimuksen tekee se, että tutkija paljastaa tutkimukseen vaikuttavat arvonsa. (Vilka 2005, 160.) Henkilökohtainen tutkimuskokemus korostaa empiirisesti kiinnostavan, teoreettisesti kestävän ja yhteiskunnallisesti puhuttelevan tutkimuksen merkitystä. Erästä kulttuurimaantieteilijää lainaten: ”Tärkeämpää kuin luokittelu ja määrittäminen on kuitenkin ymmärtäminen ja löytämisen ilo.” (Eskola 1998, 253.)

2 KUULON PUUTTUMISEN TUOMIA HAASTEITA

Simo Vehmas kirjoittaa, että vammaisuus on etupäässä sosiokulttuurinen ilmiö ja normatiivinen käsite. Se heijastelee olettamuksia siitä, millainen ihmisen pitäisi olla sekä fyysisesti, että psyykkisesti elääkseen hyvää elämää. Vammaisuuteen liittyy käsityksiä oikeudenmukaisuudesta eli siihen, miten yhteiskunta pitäisi rakentaa, jotta se kohtelisi kaikkia tasavertaisesti ja reilusti. Vehmas toteaa, ettei ihminen voi olla samanaikaisesti sairas ja terve, mutta vammainen ja terve voi olla. Vammaa ei usein voida parantaa lääkkeillä. Esimerkiksi kuurous ei vaadi lääketieteellistä hoitoa. Toki joissain tapauksissa sisäkorvaimplantti on mahdollinen, mutta hän huomauttaa, ettei ole kuitenkaan itsestään selvää, että kuulovamma pitäisi parantaa kuin sairaus.

Vehmas (2005, 12 – 15, 16) kirjoittaa, että tiettyjä kykyjä ja toimintoja pidetään välttämättöminä hyvinvoinnille, koska ne luovat perustan ihmisen jaetuille kokemuksille sekä ylipäättään sosiaaliselle kanssakäymiselle. Ihmisten sosiaalinen elämä ja kulttuuri ovat rakentuneet monien kykyjen varaan. Rajoitetun mahdollisuudet itsessään eivät ole ongelman ydin, vaan niiden sisältö ja laatu. Vehmaan mukaan kaikkien ihmisten todellisuus on jotenkin rajoitettu. Mahdollisuutemme määräytyvät yksilöllisten ominaisuuksien, sosiaalisen taustan ja kulttuurisen ympäristön perusteella. Jos mahdollisuuksien laatua pidetään keskeisenä kriteerinä, tällöin tulisi kyetä esittämään objektiivinen teoria hyvinvoinnista. Vehmas ehdottaa tyydyttävän elämän kriteeriksi seuraavaa: Elämä on tyydyttävää, jos voi tavoitella onnistuneesti mahdollisuuksia, jotka ovat hyviä tai parhaita, joita rajoitettu inhimillinen todellisuus tälle yksilölle tarjoaa. Näin ajatellessa ihmisten yksilölliset ominaisuudet eivät aina ole keskeisimpiä tekijöitä hyvinvointia arvioidessa. Toisin sanoen, tässä tapauksessa kuurous, ei aiheuta yksilön vammautumista – elimellinen vamma ei siis ehdottomasti estä henkilökohtaista ja sosiaalista menestystä.

Vammautumisen kokemus syntyy ominaisuuksien, subjektiivisten tulkintojen ja kokemusten sosiaalisessa ympäristössä. Tällöin Vehmaan mielestä vammaisuuden määrittelyssä tulee ottaa huomioon kunkin ihmiselämän erityiset tekijät, jotka antavat viimekädessä muodon elämälle. (Vehmas 2005, 171 – 173) Viisaudessa ei ole kyse

pelkästään tietämisestä. Siihen sisältyy myös näkemys asioiden laajemmista yhteyksistä ja merkityksistä, käsitys tiedon hankintatavoista ja luotettavuuden asteista sekä omakohtaisesti punnittu ja ihmiskunnan kokemukseen nojautuva arvojärjestelmä elämän päämääristä. (Hannula 2003,5.)

2.1 Mitä kuulovammaisuus on?

Kuulovammaisen määrittely riippuu siitä, mistä näkökulmasta kuulovammaisuutta tarkastellaan. Lääketieteellisestä näkökulmasta kuulovamma merkitsee kuulon poikkeavuutta. Sosiokulttuurinen näkökulma korostaa kuurojen asemaa kielellisenä ja kulttuurillisena vähemmistönä. Kommunikoinnin kannalta on merkittävää, onko kyseessä huonokuuloinen, kuuroutunut vai kuuro henkilö. (Matero 2004, 340.) Huonokuuloinen henkilö kuulee puhetta kuulolaitteella. Kuuroutunut, joka on kuulonsa puheen oppimisen jälkeen menettänyt henkilö, ei sen sijaan kuulolaitteesta hyödy. Hän käyttää viestinnässään muita puhetta tukevia keinoja. Kuuro henkilö on syntymästään kuuro tai menettänyt kuulonsa ennen puheen oppimista. Hän käyttää äidinkielenään viittomakieltä. Kuulovammainen -käsite pitää sisällään kaikki eri kuulovammaisryhmät lievästi huonokuuloisista kuuroihin (Kuuloliitto D. Huonokuuloisena työelämässä 2010, 13.) Kalelan (2007) mukaan eroja huonokuuloisten välille syntyy heidän identifioitumiskohteidensa sekä ryhmien erilaisten sosiaalisten ja kulttuurillisten piirteiden perusteella.

Kyvyssä kommunikoida suomen kielellä on suuria eroja. Suomen kielen osaaminen ei ole kuuroilla itsestäänselvyys. Kuurot voivat kuulolaitteen avulla kuulla puheen piirteitä, mutta he kommunikoivat kirjoittamalla ja viittomakielellä. Kuuroutuneet puolestaan osaavat kieltä ja pystyvät näin lukemaan huulilta sopivissa olosuhteissa. He ovat oppineet puhumaan ennen kuulon menetystä. Matero (2004, 342.) kirjoittaa, että kuuroutunut on entinen kuuleva, jolla on kuulevan identiteetti, kulttuuri ja ajattelutapa. Kuulolaite ei yleensä auta kuuroutuneitakaan. Sisäkorvaistute, välikorvaan asetettava

implantti auttaa joissain tapauksissa kuulemaan. Toimiakseen se tarvitsee ehjän kuulohieron. Kommunikointitapa kuuroutuneella valikoituu ympäristön mukaan. Kuuroutunut kommunikoi puhumalla ja käyttää puheen ymmärtämiseen apuna huulilta lukemista, kirjoitusta, viitottua puhetta, sormiaakkosia ja viitottua kieltä.

2.2 Mitä esteettömyys tarkoittaa?

Esteettömyys on laaja käsite. Yleisellä tasolla sillä tarkoitetaan niitä keinoja ja välineitä, joilla taataan jokaiselle kansalaiselle mahdollisuus tehdä työtä ja osallistua. Osallistumismahdollisuuden tulee olla henkilön iästä, sukupuolesta, terveydentilasta, etnisestä taustasta ja sosiaalisesta, psyykkisestä tai fyysisestä toimintakyvystä riippumaton. Esteettömyydessä on kysymys ihmisoikeuksista ja ihmisoikeudet ovat luovuttamattomia ja yhtäläisiä kaikille. (Hirsikangas 2011.) Monissa työpaikoissa käytettävien viestintäpalveluiden, kuten puhelimen, television, radion ja Internetin esteettömyys tarkoittaa sitä, että nämä välineet ja palvelut ovat helposti saatavilla ja helppokäyttöisiä mahdollisimman monille. (Vilkkonen 2006.) Esteetön ympäristö soveltuu lähtökohtaisesti kaikille. Olennaista on, että ympäristöstä kokonaisuudessaan pyritään muokkaamaan toimiva ja helposti lähestyttävä. Toimintaa rajoittavat ongelmat ovat pääasiassa ympäristössä, eivät yksilössä itsessään. Tämä vammaisuuden sosiaalinen malli on vastakohtainen lähestymistapa niin sanotulle lääketieteelliselle mallille, jossa toimenpiteet kohdistetaan ensisijaisesti yksilöön. Esteetön työympäristö koostuu kolmesta eri osa-alueesta, joita ovat fyysinen ympäristö, esteetön tiedonsaanti ja työn organisointi. Asenteet ovat esteettömyyden lähtökohtana. (Kuuloliitto C 2010.)

Huonokuuloisuudesta keskustelu työpaikoilla ei ole välttämättä mitenkään helppoa. Ruotsin kuulovammaisjärjestön (HRF) vuoden 2008 raportista ilmenee, että jopa kaksi kolmesta huonokuuloisesta kokee vaikeaksi keskustella kuulostaan työpaikalla. Tietoisuudella työtovereilta saatavasta avusta on havaittu olevan selvä yhteys

positiiviseen työkykyyn (Pensola & Järvikoski 2006). Valtaosa huonokuuloisista (76 %) kyselyyn vastaajista kertoi saavansa apua sitä tarvitessaan. (Kuuloliitto C 2010.) Sen sijaan tietoa työyhteisöön liittyvistä asioista ei koettu saatavan riittävästi läheskään yhtä usein. Avovastauksissa jotkut vastaajat nostivat esiin, etteivät käytävillä huudetut asiat tule heidän tietoonsa, mutta osa tiedon saamisen ongelmista johtui kuitenkin selkeästi muista kuin kuuloon liittyvistä syistä. Hietala & Lavikainen (2008, 3) tekemän tutkimuksen mukaan kuulovammaiset kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työtahtiin ja -määrään vähäisiksi, mikä vaikeuttaa työssä jaksamista. vastaajista noin 40 prosenttia arvioi työmääränsä liian suureksi, ja vain viidennes koki voivansa vaikuttaa hyvin omaan työmääräänsä ja -tahtiinsa, mikä voi olla ongelma työssä jaksamisen kannalta.

Huonokuuloisten ryhmän heterogeenisyyttä vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa ei vielä täysin ymmärretty. Kuurojakaan ei voi luokitella yhdeksi ryhmäksi. Esteettömyyden luomisessa on suuri merkitys sillä, onko kyseessä syntymäkuuro vai kuuroutunut henkilö. Fyysisellä työympäristöllä ja käytettävissä olevilla apuvälineillä tai niiden puuttumisella on suuri merkitys kuuron työssä jaksamiseen. Mukautusten saaminen kuuron henkilön työpaikalle voi olla vaikeaa joko tiedonpuutteen tai asenteiden vuoksi. Kuuron työhyvinvoinnin kannalta olennaista on, että esimiehet ja työtoverit ymmärtävät henkilön erilaiset tarpeet sekä ottavat nämä huomioon työpaikan arjessa. Osallistumismahdollisuuksiin vaikuttaa voimakkaasti se, otetaanko tiedonjaossa huomioon huonokuuloinen työntekijä ja ovatko kommunikointikäytännöt esteettömiä. Kuulovamman näkymättömyys luo oman ongelmakenttänsä. Vaikka kuurouden merkitys ymmärretään, kuurous unohtuu näkymättömyytensä takia helposti työpaikan arjessa. Näkymätön vamma tosin mahdollistaa myös sen, ettei siitä kerrota muille. Osa huonokuuloisista painottaa, että he selviävät itse kaikesta, kun taas enemmistön mielestä myös muut ovat vastuussa kuuron huomioon ottamisesta. Tutkimuksissa mainittu ”normaalikuuloinen” on sosiaalinen normi, jota vasten huonokuuloista verrataan. Tällainen normaalius-käsitys on kuitenkin ongelmallinen, jos yhteiskunta haluaa todella kehittyä monimuotoisuuden hyväksyväksi ja sitä arvostavaksi. (Kuuloliitto A 2008, 3.)

2.3 Asenteet esteettömyyden lähtökohtana

Yhteiskunnan arvo- ja asennemaailma on vuosien saatossa muuttunut. Monin osin edetty myönteisempään suuntaan. Syrjinnän torjumiseksi ja poistamiseksi tarvitaan edelleenkin pitkäjännitteistä työskentelyä. Paljon työtä vaatii välillisen syrjinnän poistaminen. (VAMPO 2010-2015, 126.) Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuuden korostaminen ovat pohjoismaisen hyvinvointimallin peruspyrkimyksiä. Tasa-arvokysymykset linkittyvät monien organisaatioiden kehittämistavoitteisiin ja toimintakulttuurin arvoihin. Tasa-arvon toteutuminen on sidoksissa työntekijöiden asemaan työyhteisössä ja heidän hyvinvointiinsa. (Laurinkari 2009, 8-9.)

Miia Hirsikankaan (2011) mielestä vamma tai sairaus on vain yksi ihmisen piirre. Sitä ei tule tarkastella yksilön ”vikana”, sillä vammaisuus on yhteiskunnan kyvyttömyyttä vastata ihmisyyden eri haasteisiin. Huono kuulo saattaa eristää ihmisen nopeasti sosiaalisesta ympäristöstään, mikä seurannaisvaikutuksineen saattaa olla yhteiskunnalle hyvinkin kallista. (Kuuloliitto E 2010.) Kuuron työhyvinvoinnin kannalta olennaista on, että esimiehet ja työtoverit ymmärtävät henkilön erilaiset tarpeet sekä ottavat nämä huomioon työpaikan arjessa. Huomioonotto liittyy suoraan työyhteisön jokapäiväiseen rutiiniin, eikä muodostu irralliseksi taakaksi. (Multanen 2004, 371.) Osallistumismahdollisuuksiin vaikuttaa voimakkaasti se, otetaanko tiedonjaossa huomioon huonokuuloisen työntekijä, ja ovatko kommunikointikäytännöt esteettömiä.

Asenteet mahdollistavat toimivien ratkaisujen tekemisen työpaikoilla. Esteetön asenneilmapiiri tarkoittaa sitä, että huonokuuloisen tarpeet otetaan huomioon työpaikalla niin järjestelyissä kuin jokapäiväisissä kommunikaatiotilanteissakin. Tarpeiden huomioon ottaminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Haasteena on, miten kertoa työpaikalla huonokuuloisuudesta ja miten saada ihmiset toisaalta muistamaan asia. Tarpeiden esiin tuomiseen saattaa liittyä vähättelyä tai toisaalta ylikorostamista. Negatiiviset asenteet voivat pahimmillaan johtaa syrjintään. Syrjinnässä henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan muihin samanlaisessa asemassa tai tilanteessa oleviin verrattuna. Tyypillisiä huonokuuloisten syrjintäkokemuksia ovat palkkaamatta jättäminen tai työsuhteen jatkamatta jättäminen. Työnantajan velvollisuus

on varmistaa, ettei työpaikoilla syrjitä ketään. Sisäänkäymällä sosiaalisiin verkostoihin on huomattava vaikutus tiedon siirtymiseen. Verkostoitumalla henkilöillä on siis todennäköisesti paremmat mahdollisuudet päästä kiinni monipuolisiin tietoihin sen sijaan, että he eivät verkostoituisi. Monipuolisten yhteyksien kautta henkilöillä on mahdollisuus saada asioihin useampia näkökulmia. Eri näkökulmia yhdistelemällä syntyy monimuotoisempia uusia tietoja. (Hannula 2003, 6 – 8.)

Syrjintä ei ole aina tarkoituksellista. Sen taustalla saattaa olla asioiden puutteellinen ymmärtäminen tai tietämättömyys samoin kuin ennakkoluulot. Sen vuoksi myös vammaisia koskeva tasa-arvokoulutus on erityisen suositeltavaa osastojen johtajille, kaikille työterveys- ja työturvallisuusvastaaville, työterveys- ja työturvallisuusalan ammattilaisille, työntekijöiden edustajille sekä kaikille, jotka ovat mukana riskin arvioinneissa ja työturvallisuuskomiteoissa. Työterveys- ja työturvallisuusasioiden pitäisi kuulua laajamittaiseen tasa-arvokoulutukseen, jolla organisaatiot voivat vastata monimuotoisuuden haasteisiin kaikissa linjanvedoissaan ja käytännön toimissaan. (Euroopan työturvallisuus –ja terveysvirasto 2004.)

2.4 Ratkaiseeko vammaisuus vai ammattitaito?

Työelämään pyrkivän vammaisen tulisi osata olla sosiaalinen olematta liian nöyrä. Elämää varten jokaisen pitäisi kovettua hieman. Jo valmiina pitäisi olla riittävästi itseluottamusta ja elämisen taitoja. On vaara, etteivät pehmeät laskut kuntouta vammaista todelliseen tasavertaisuuteen, vaan heikentävät omatoimisuutta ja eristävät sosiaalisesti. Käytännön tosiasia on, että vamma rajoittaa työtehtäviä ja ammattivalikoimaa. Lisäksi ennakkoluulot erilaisuutta kohtaan ovat juurtuneet syvälle. Tosin kansainvälisestikin on todettu, että vammaisesta voi tulla hyvä työntekijä, sillä hän pyrkii parhaimpaansa, jotta säilyttäisi työmarkkinoilla saavuttamansa paikan. Ellei vammainen osaa jotain, helposti asia laitetaan vamman piikkiin. Tällöin henkilö jää työyhteisön ulkopuolelle. Vasta työssä menestymisen seurauksena vammaisesta tulee osa työyhteisöä. Vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen lisääntyessä kehittyvät myös sosiaaliset taidot koko työyhteisössä. (Peltonen 2000, 25).

2.5 Kokemus on avainasemassa?

Pohjolan Sanomien artikkelissa 12.7.2011 todettiin, että kokemuksen puute estää vajaakuntoisen työllistymisen. Yrityksen sosiaalisen vastuun voi kirjoituksen mukaan nähdä myös kilpailutekijänä. Vates-säätiön kyselyssä selviää, että yritykset suhteutuvat pääosin myönteisesti vammaisen tai osatyökykyisen palkkaamiseen. Säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varanka huomauttaa, että työnantajien asenteissa on myös ongelmia. Asia on myöskin niin tuore, ettei työnantajilla ole siitä kokemusta. Suurimmaksi esteeksi hän ilmoittaa kontaktin puutteen työntekijän arkeen ja silloin tietämättömyys helposti ilmenee oletuksena, että vamma vaikuttaa merkittävästi työpanokseen. Myös työhallinto kohtaa artikkelissa kritiikkiä. Jokaisessa tapauksessa silläkään ei ole uskoa vammaisen työssä menestymiseen ja työllistymiseen. Varanka muistuttaa, että jos työhallinnon asenne on epäuskoinen, vajaatyökykyinen ei pääse edes puhumaan työnantajan kanssa. (Tapio, 2011.)

2.6 Hiljainen tieto

Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan hyvin henkilökohtaista tietoa, jota on vaikea jakaa. Se voi sisältää esimerkiksi jonkin taidon, jota ei voi helposti selostaa tekstinä ja kädestä pitäen opettaminenkin on vaikeaa. Hiljainen tieto on kokemuksen ja kehon tietoa. (Wikipedia) Me tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa. Hiljaista tietoa on vaikea määritellä ja ilmaista täsmällisesti ja siten vaikea myös kommunikoida muille. Jokaisella ihmisellä on hiljaista tietoa, myös vammaisella työntekijällä. Hiljainen tieto on henkilö- ja tapauskohtaista tietoa, joka voi vammaisella henkilöllä olla hyvinkin rikasta. Se muodostuu yksilön kokemuksista, uskomuksista, näkökannoista ja arvoista. Hiljainen tieto voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen. Ensimmäinen on tekninen

ulottuvuus, joka voidaan käsittää myös taitotietona. Toinen hiljaisen tiedon ulottuvuuksista on kognitiivinen. Kognitiivinen tieto sisältää psyykkiset mallit, uskomukset, aistimukset ja havainnot, jotka ovat niin pinttyneitä, että pidämme niitä itsestäänselvyyksinä. Nämä muodostavat meille kuvan siitä, minkälainen maailma on ja miten se toimii.

Yrityksen on kerättävä koko ajan lisää tietoa, koska siten se pystyy pitämään oman osaamistasonsa riittävän korkealla tasolla ja näin kilpailemaan markkinoilla. (Hannula 2003,7.) Hiljainen tieto vaikuttaa ydinosaamisen ylivoimaiseen hyväksikäyttöön. Jotkut pitävät tietämyksenhallinnan päähaasteena sitä, miten hiljaista tietoa onnistutaan levittämään työyhteisössä toisiaan seuraavin toisilta oppimisen ja innovatiivisen sisäistämisen jaksoin. (Anttila & Vakkuri 1998, 109.) Hannulan mukaan yksilöillä oleva hiljainen tieto on organisaation tiedon luonnin perusta. Hiljainen tieto on kallisarvoinen uuden tiedon lähde. Ongelmana kuitenkin on, että hiljaista tietoa ei ole helppo kommunikoida, koska se hankitaan pääosin kokemuksen, eikä niinkään esimerkiksi sanojen kautta. Täten hiljaisen tiedon jakaminen ihmisten kesken joilla on monia eri taustoja, perspektiivejä ja motiiveja onkin kriittinen vaihe organisaation tiedon luonnissa. (Hannula 2003, 6.)

3 MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ

Merkitykset ovat osa inhimillistä maailmaa. Ne ylläpitävät ja järjestävät arkielämäämme. Ymmärtäisin merkityksen tarkoittavan sitä, mikä on ihmiselle tärkeää käytännöllisen toiminnan ja elämän välttämättömyyksien kannalta. Ihmiselle on ominaista tehdä maailmaa merkitykselliseksi pohtimalla, tulkitsemalla, tarkkailemalla ihmisiä ja ympäristöään ja tekemällä sitä koskevia oletuksia. Asiat tulevat ihmisille merkityksellisiksi, myös suhteessa hänen kulttuuriinsa ja henkilökohtaiseen tapaansa selittää asioita. (Vilkkä 2005, 133). Niiniluoto (1997, 8) on todennut, että koska sanoilla on oma historiansa, myös sanalla tieto on uusia merkityksiä maailman muuttuessa. Eri tieteenalat käyttävät termejä eri tavoilla ja se heijastuu myös arkikieleen. Esteettömyysnäkökulmaa on työni kulmakivi. Se sisältää fyysisen ympäristön ja sosiaalisiin asenteisiin liittyvät ongelmat sekä toimivan tiedonkulun. Tästä tietoon liittyvien käsitteiden määrittelyjen ongelmallisuudesta johtuen voidaan samat asiat ymmärtää erilailla riippuen henkilöstä, tilanteesta tai monesta muusta tekijästä. Elimelliset vammat sisältävät hyvin erilaisia ja eriasteisia ruumiin ja mielentiloja. Tällöin esimerkiksi kuurouteen ja kehitysvammaisuuteen eivät päde samat teoreettiset rakennelmat ja johtopäätökset. (Vehmas 2005, 17.) Teoriaosaa kirjoittaessa tarkastelin lähdekirjallisuuden ajattelumalleja tai punnitsin argumenttien pätevyyttä, huomasin, ettei kaikilla vammaisuuden näkökohdilla ole mitään tekemistä kuuron elämän kannalta.

Viitala (2007, 308) toteaa, että monimuotoisuuden johtaminen on viime aikoina noussut laajasti esille. Monimuotoisuudella viitataan ihmisten monenlaiseen erilaisuuteen. Vammaisuuden lisäksi se liitetään etniseen vähemmistöön, sukupuoliseen suuntautumiseen, ikään tai sukupuoleen. Keskeiset työohjeet ja ilmapiirikyselyt tulisi olla jokaisen työyhteisön jäsenen omalla, hyvin hallitsevalla kielellään. Viitalan mukaan monimuotoisuudella uskotaan olevan myönteisiä vaikutuksia työpaikoilla. Monimuotoisen työympäristön ajatellaan olevan innovatiivinen ja totutut ajatusmallit saavat uusia näkökulmia. Monimuotoisuus vahvistuu, kun erilaisten osaajien tarve kasvaa. Kaikilta yksiköiltä vaaditaan jatkossa monimuotoisuuden ymmärtämistä. Esimiesten kouluttamisen ohella tarvitaan monesti valmennusta koko työyhteisölle.

Monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistäminen työpaikoilla lisää kaikkien työntekijöiden viihtyvyyttä ja motivaatiota. Viitala muistuttaa myös, että hyvinvoiva henkilöstö lisää työyhteisön tehokkuutta. Henkilöstö on yrityksen tärkein menestystekijä. (Viitala 2007, 8, 308 – 310)

Monimuotoisen työelämän saavuttaminen on moninainen prosessi. Se edellyttää yhteiskunnallisia tukipalveluja ja työnantajilta uskallusta ja valmiutta palkata vammaisia työntekijöitä. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (finlex 2004). Yleinen yhdenvertaisuuslaki (21/2004) koskee tässä tapauksessa työoloja, työehtoja, henkilöstökoulutusta ja uralla etenemistä. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä myös muissa työntekotilanteissa esim. työharjoitteluun (Työsuojeluhallinto 2011). Työsopimuslaki edellyttää, että työnantaja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu on huomioitava myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asetettaessa heille velvollisuuksia. Samanlaisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltu syy. (Ylöstalo 2008.) Mosaiikki tutkimuksen mukaan organisaation ilmapiiri, sairauspoissaolojen määrä ja työyhteisön hyvinvointi ja innovatiivisuus olivat yhteydessä organisaation tasa-arvotilanteeseen ja moninaisuusosaamiseen.

Suomalainen työyhteisö nähdään maailmalla tasa-arvoisena. Suomessa erityisesti kansainväliset yritykset ovat painottaneet monimuotoisuussuunnitteluun ja strategioihin. Taito käsitellä ristiriitoja rakentavasti ja asiallisesti on keskeinen tekijä monimuotoisuuden johtamisessa. (Mahmoud, 18 - 22) Vaikka yleisesti ottaen vammaisuus tai toimintakykyvajaisuus määritellyiltään on muuttunut tiukemmaksi, samalla on lakiteksteihin tehty muotoiluja, joiden perusteella voidaan rakentaa yhteistyöprojekteja erilaisten kansalaisjärjestöjen ja yritysten kanssa. Käytännön esimerkkinä mainittakoon EU:n sosiaalirahaston tuottamat projektit vammaisten työllistymisen hyväksi. Lisäksi mukana ovat olleet työvoimahallinto, kansalaisjärjestö

tai yritys. Tämä osaltaan rakentaa sosiaalisen selviytymisen mahdollisuuksia. (Peltonen, s.58 - 59)

3.1 Vammaispolitiikkaa

Vammaispoliittisen työskentelyn keskeisiä tavoitteita ovat yhteiskunnan arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen. Monimuotoisuutta arvostavien asenteiden vahvistuminen luo kestäväää vammaispolitiikkaa. Vammaispolitiikka on luonteeltaan kansainvälistä, sen lähtökohdat ja tavoitteet ovat maailmanlaajuisia. Suomalaiset vammaisjärjestöt ovat kokeneita toimijoita kansainvälisessä yhteistyössä. Kansainvälisen yhteistyön velvoitteet sitovat Suomea sopimusten osapuolena. Hallinnonalojen sisällä vammaispoliittista tietämystä tulee vahvistaa lisäämällä eri sektorien vuorovaikutusmahdollisuuksia. Vammaisten naisten oikeuksien huomioiminen on vielä tasa-arvotyössä haasteellista. Vammaispolitiikan pitkäjännitteisen seurannan menetelmiä tulee jatkossa kehittää entistä positiivisemmiksi. Eri käyttötarkoituksiin kehitettyjä indikaattoreita olisi kehitettävä siten, että niiden avulla saataisiin tietoa vammaisten henkilöiden yhteiskunnallisesta osallistumisesta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. (VAMPO 2010 - 2015, 126, 140 – 141, 149, 151).

Eurooppa-neuvoston työllisyysstrategian mukaisesti Suomessa harjoitetaan täystyöllisyyteen ja parempiin työ paikkoihin pyrkivää politiikkaa. Ennalta ehkäisevien toimenpiteiden suuntaamista on tärkeää työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien ryhmien integroitumisen edistämistä ja syrjinnän torjuntaa. (Työministeriö 2004.) Kalevassa julkaistiin Miia Hirsikankaan puheenvuoro, jossa hän toteaa, että esteettömyys nähdään usein kapea-alaisesti. Se mielletään usein fyysisiin asioihin liittyväksi, mutta se on paljon laajempi käsite. Se pitää fyysisen ympäristön lisäksi asenteet, tiedon ja palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden. Hirsikankaan mukaan täytyy puhua psyykkisestä ja sosiaalisesta esteettömyydestä. Osa esteettömyyttä on vammaisten osallistuminen politiikkaan. Vammaispolitiikka ei ole mikään erillisten päätösten osa-alue, siksi on tärkeä saada enemmän vammaisia mukaan päätösten

tekoon. Hänen mukaan omakohtainen kokemus vammaisuudesta antaa asiantuntijuutta, joka ei ole opeteltavissa muuten. Hän on itse pyörätuolissa. (Hirsikangas 2011.) Huonokuuloisten näkökulmasta tämä tarkoittaa oikeutta tasa-arvoiseen tietoyhteiskuntaosallisuuteen. (Partanen 2010.)

3.2 Kuurojen työllisyys

Muiden vammaisryhmien tapaan myös kuurot kokevat syrjintää työelämässä. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan Suomessa kymmenet tuhannet työkuntoiset vammaiset ovat jääneet ilman työtä ennakkoluulojen vuoksi. Aivan kaikkien kuurojen tilanne ei työmarkkinoilla ole muita heikompi; Alle 26 -vuotiaat työllistyvät Kuurojen liiton yksikönpäällikkö Börje Hanhikosken mukaan, kuulevia ikätovereitaan paremmin. Hanhikosken mukaan huonoin työtilanne on sen sijaan 35 -55- vuotiailla. Kuurojen työttömyysaste on noin 24 prosenttia, kolme kertaa niin suuri kuin valtaväestöllä. Kuurojen työllisyys parani kuitenkin selvästi syksyllä 2010. Kuurojen työttömyysaste oli 24,2 prosenttia vuoden kesällä, kun taantuman seurauksena monet irtisanottiin tai lomautettiin. Kuurojen Liitosta kerrotaan, että alustavien tietojen mukaan työttömyysaste olisi pudonnut reilut kuusi prosenttiyksikköä taantuman hellitettyä. Työttömyys on laskenut useita prosenttiyksikköjä, selvästi alle 20 prosentin. (Kilpeläinen 2010)

3.3 Työelämän tulevaisuus kuurojen näkökulmasta

Suomalaisen työelämän tulevaisuus vaikuttaa moninaiselta. Työllistyminen on tavallista haasteellisempaa, jos on jokin vamma. Kuurojen aktiivinen rooli auttaa heitä integroitumaan yhteiskuntaan. Keskeinen tekijä on ollut myös Kuurojen Liiton työasiamiesverkosto, jonka rahoitus on vaarassa loppua. Kuurojen liitto on luonut kuurojen työasiamiesverkoston, jonka kautta kuurot henkilöt saavat alueellisia

työvoimapalveluja viittomakielellä. Työasiamiesverkoston rahoitus on auki, joten jatkosta vuoden 2014 jälkeen ei ole tietoa. RAY laatii parhaillaan työelämän toiminnan avustuskriteerit. (Kilpeläinen 2010.)

Kuuroille esteettömyys merkitsee ensisijaisesti hyviä kommunikointiolosuhteita ja saavutettavaa viestintää. Asiansa osaava viittomakielen tulkki ja / tai mahdollisimman selkeä viestintätilanne, ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä, tekevät kommunikaatiosta kuulovammaisen kanssa vaivattoman. Kuuloliitto keskittyy vuoden 2011 vaaliteesissä viestinnän kysymyksiin. (Kuuloliitto E.) Mielenterveyden keskusliiton toimitusjohtaja Timo Peltovuori suhtautuu vammaisten työllistymisen tulevaisuuteen toiveikkaasti. Osatyökykyisen työllistämistä voi hänen mukaansa tulla jopa ympäristöystävällisyyden kaltainen trendi, joka voi olla menestystekijä kilpailussa. (Tapio, 2011.)

3.4 Työn organisointi

Jos vamma haittaa työpaikan säilyttämistä, työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle taloudellista tukea kustannuksiin, joita mukautukset aiheuttavat. SAK:n asiantuntijalääkäri Kari Haring muistutti, että vammaisten henkilöiden työllistymiseen on mahdollista saada palkkatukea. Tavoitteena on tukea kuntoutusasiakkaan työssä pysymistä. Tukea voidaan maksaa esimerkiksi työkoneisiin, työmenetelmiin tai työpaikan ulkoisissa olosuhteissa tehtäviin muutoksiin. Myös toisen työntekijän antama apu voidaan korvata. Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2010 perustuen vähimmäismäärä on noin 550 euroa kuukaudessa. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työvoimatoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on noin 60 % perustuen määrästä. Tuen määrä arvioidaan tapauskohtaisesti. Työnantaja hakee palkkatukea Hakemus palkkatuesta -lomakkeella siltä työ- ja elinkeinotoimistolta, jonka toimialueella yritys sijaitsee tai jonka työnhakijoita tuella on tarkoitus palkata. (Suomen yrittäjät 2010.)

Tuen myöntämistä harkittaessa työvoimaviranomainen ottaa huomioon työnantajan yhdenvertaisuuslaissa määrättyt velvoitteet. Sen mukaan työn teettäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työssä selviämiseen ja uralla etenemiseen. Työvoimatoimiston ammatillisen kuntoutussuunnitelman palvelut auttavat tekemään työhön liittyviä suunnitelmia ja ratkaisuja, joissa asiakkaan terveydentila otetaan huomioon. (Työvoimatoimisto 2007) Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain tarkoittama tasavertaisen kohtelun periaate merkitsee sitä, että kuurojen henkilöiden työvoimapalveluissa on tarjottava heidän tarvitsemiaan tulkkauspalveluja. Vatesin säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varangan mukaan yhteiskunnan tukitoimiin tarvittaisiin uudistuksia. Suurin ongelma on sosiaaliturvan joustamattomuus. Kaikki työllistämisen tukitoimet eivät ole tarjolla enää työkyvyttömyyseläkkeellä olevalle. (Tapio 2011) Lisäksi kuurojen liitto pyrki keskittämään kuurojen työvoimapalvelut muutamaa valtakunnalliseen TE-keskukseen. Näin saataisi taattua virkailijoiden ajankohtainen tietämys asiasta.

3.5 Johdon vastuu

Yhteiskunnan tukitoimet osatyökykyisen hyväksi ovat merkittävät, mutta myöskään kyseisen yrityksen johdon osaa ei voi vähätellä. Työterveyslaitoksen tutkija ja Työn imu –kirjan kirjoittaja Jari Hakanen huomauttaa, että työhyvinvoinnin puitteet luodaan johdossa. Usein esimiehen käyttäytymismalli luo esimerkin koko työyhteisölle. Johtajat viestivät omalla toiminnallaan mikä on sallittua ja mikä ei. Työyhteisö saattaa joskus suhtautua yhdenvertaisuuspyrkimykseen vähättelevästi ja ivallisesti. Johto voi osoittaa tukensa muun muassa antamalla monimuotoisuustyölle resurssit, viestimällä työn tärkeydestä ja osallistumalla asiaa koskeviin tilaisuuksiin organisaatiossa. Johtaja on velvollinen puuttumaan työpaikan epäkohtiin. Hakanen ihmettelee kuinka moni uhraamaan resurssejaan sulkemalla silmänsä kiusaamiselta. Työterveyslaitoksen

tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamisen hyöty on kuusinkertainen panokseen nähden. (Yhteishyvä 11.11, 39) Elinkeinoelämän keskusliiton ylilääkäri Jan Schugk:n mukaan on paradoksaalista, että ”Huonoina aikoina työhyvinvointiin pitäisi panostaa, ei vain silloin kun siihen on varaa.”. Työhyvinvoinnin kehittäminen pitäisi hänen mukaan nähdä enemmänkin investointina kuin kuluna. Schugkin mukaan suuri osa hankaluuksista liittyy osatyökyvyn ja työn yhteensovittamiseen. Hän huomauttaa, että yrityksissä on taipumus yliarvioida osatyökykyisen kustannukset ja aliarvioida hyödyt. Hän kertoo, että monissa tapauksissa työtä voi paloitella osiin, joista syntyy toimivia kokonaisuuksia kaikille sidosryhmille. Näin on saatu aikaan vakuuttavia, euroissa mitattavia tuloksia. (Karjalainen 2011.)

Tasapuolisuus on ensiarvoisen tärkeää ja myöskin toisinaan hankalaa inhimillisten ominaisuuksien vuoksi. Joskus on kiusaus olla olematta tasapuolinen. Kehu ja oikein annettu kritiikki tekevät työympäristöstä miellyttävän. Multasen (2004, 371) mielestä on varsin luonnollista, että uusi ja tuntematon aiheuttaa ihmisissä ahdistusta ja epävarmuutta. Ihmiset haluavat tietää, mitä riittävä huomioonotto heidän kohdallaan tarkoittaa. Tämä edellyttää hänen mukaan johdon aktiivisuutta, vuorovaikutusta ja tiedottamista. Organisaation ylin johto puhalttaa yritykseen organisaatiokulttuurin hengen, joka on työpaikan sielu. Se kertoo onko ilmapiiri miellyttävä, innostunut ja avoin vai kielteisesti väritynyt. Organisaatiokulttuuri henkilöityy yleensä johonkin ylimmän johdon henkilöön ja hän edustaa koko yrityksen arvomaailmaa, suvaitsevaisuutta ja toimintatapaa. Yrityksen koko vaikuttaa. Henkilöstömäärältään pienissä yrityksissä johtajan vaikutus näkyy hyvin suoraan, suuret näkemykset välittyvät linjajohdon kautta. Johtamistavat toistuvat organisaation eri portaissa. Onko ylin johto tietoinen omasta roolistaan ja sen laajoista heijastusvaikutuksista konfliktijohtamisessa? Jos halutaan, että ratkaistut ongelmat eivät heti toistu ja organisaatio kehittyy, niin se vaatii yleensä taustalla vaikuttavien johtamisrakenteiden ja –käytäntöjen tutkimista ja muuttamista. (Järvinen 2004.)

Johdon tehtävänä on varmistaa organisaation toiminta-ajatuksen mukainen toiminta niin, että inhimilliset ja aineelliset voimavarat on suunnattu oikeisiin paikkoihin

tarkoituksenmukaisin keinoin. Johtaminen toimii parhaiten, kun se pitää kaiken toiminnan organisaation perustehtävissä. Perustehtävä määrittelee miksi kyseinen organisaatio on olemassa, mitä siellä tehdään ja mikä on lopputuote tai palvelu? Organisaation jokaisella ryhmällä, tiimillä ja jäsenellä on oma osansa kokonaisuudessa. Johdon ja esimiesten tärkein tehtävä on huolehtia, että jokainen tietää perustehtävänsä ja työskentelee sen toteuttamiseksi. Perustehtävistä voidaan poiketa ristiriitatilanteissa ja muutostilanteissa perustehtävät saattavat hämärtyä.

Perinteisesti johtajuutta on jaoteltu ihmisten tai asioiden johtamiseen. Asioiden johtaminen on lähinnä toiminnan suunnittelua, organisointia ja seuranta. Asioiden liiallinen painottaminen korostaa liiaksi tuloskeskeisyyttä ja heikentää jäsenten välistä vuorovaikutusta. Ihmisten johtamisessa esimies luo yhdessä työyhteisön kanssa toiminnalle energiaa antavan vision, Tällöin esimiehen merkitys muuttuu toiminnan valvojasta ihmisten innoittajaksi. Hänen tehtävästään tulee palvelutehtävä. Esimies on valmentaja, joka poistaa suorituksen esteitä ja luo onnistumisen mahdollisuuksia. Ihannetapauksessa yhdistyvät taloudellisuus, tuloksellisuus ja työntekijöiden hyvinvointi. Innostuneet ja osaavat työntekijät saavat aikaan hyviä tuloksia. (Mahmoud, 18 - 22) Muistettava on, että vamma ja sairaus eivät ole sama asia. On olemassa terveitä vammaisia ja sairaita vammattomia. Työkyvyn edistäminen organisaatiossa on yhteistyömuoto, johon tulisi sitoutua yritysjohtajasta lähtien henkilöstöhallinto, esimiesporras, työterveyshuolto sekä työsuojeluorganisaatio yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa. Yksilön omien, terveellisten elintapojen rooli työssä jaksamiseen on merkittävä osa työhyvinvointia. Työkykyä edistävän toiminnan piirre on yhteistyö sekä sen tuloksellisuuden seuranta ja toiminnan säännöllinen arviointi sekä yritys –että yhteiskunnan tasolla. (Ilmarinen 1995 43 – 45).

Kuurojen liitossa toteutettiin vuosina 1998 ja 1999 työilmapiirikartoitus. Tuloksia kannattaa soveltaa myös liiton ulkopuolelle. Nämä voidaan nähdä myös esimiehen keinoina luoda tasa-arvoinen ja hyvä viittomakielinen työyhteisö. Keskiarvotarkastelun perusteella liiton heikkoutena pidetään sitä, että työstä saa niukkaa palautetta. Esimieheltä toivotaan omaa työtä koskevia arvioita useammin. Tutkimuksen perusteella liitossa on organisaatiota ilmenevien ristiriitojen käsittelyssä korjattavaa. Ristiriitatilanteet ja niiden ratkaisut pitäisi osata ottaa vastaan oppimistilanteena.

Työyhteisössä ilmeneviä kiistoja ei pitäisi pyrkiä tukahduttamaan niistä keskustelematta suhteellisen avoimesti. (Laurinkari 2009,12 – 16).

EU:n komission tutkimus osoittaa, että menestyksellisissä yrityksissä monimuotoisuutta on lähestytty koko yrityksen kattavana liikestrategiana. Yrityksissä monimuotoisuustavoite muotoiltiin strategisiksi kehikoiksi, joihin kuuluivat tavoitteiden asettelu, resursointi, tulosten mittaaminen ja niiden kytkeminen yrityksen palkitsemisjärjestelmiin. Erilaisuuden havaitseminen, tunnistaminen, ymmärtäminen, hyväksyminen, tukeminen ja johtaminen ovat tulevaisuuden johtajalle välttämättömiä ominaisuuksia. Hyvä johtaja on se, joka uskoo ihmisiin, asettaa positiivisia odotuksia ja kertoo niistä. Hyvän johtajan keskeiset tekijät ovat realistinen minäkuva ja terve itseluottamus. Johdon on oltava saatavilla, hyvällä johdolla on myös visioita, informaatiota ja selkeitä konkreettisia tavoitteita. Se antaa myös runsasta ja avointa palautetta. (Leena Lahti-Kotilainen, 1993, 88 – 91.)

4 FYYSISILLE YMPÄRISTÖLLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET

Tiedonpuute esimerkiksi huonokuuloisten työelämässä kohtaamista esteistä aiheuttaa ongelmia eri tasoilla: huonokuuloisten itsensä, huonokuuloisten työnantajien sekä yhteiskunnallisten toimijoiden, kuten työvoimahallinnon keskuudessa (Kuuloliitto B 2008,20). Kuuron työntekijän mahdollisuuksia selviytyä työelämässä voidaan ratkaisevasti parantaa tukimenetelmiä käyttämällä, viestintäolosuhteita kohentamalla ja työtehtäviä mukauttamalla. Osaamisen ja tietämyksen hallinnassa on kyse siitä, että yrityksessä oleva osaaminen ja tietämys saataisiin leviämään organisaatiossa mahdollisimman tehokkaasti jokaiselle osaston työntekijälle. Jotta tämä uuden tiedon syntyminen olisi mahdollista, täytyy organisaatiossa olla siihen sopivat olosuhteet. (Hannula 2003, 14 – 15.)

Työyhteisöjen laatua mitattaessa voidaan erottaa kaikkia koskevat laatutekijät ja kehittämisalueet, jotka ovat vain omalle organisaatiolle ominaisia. Tutkimuksessa kehitetyn hyvän ja tasa-arvoisen viittomakielisen työyhteisön mittariston lähtökohtina olivat työyhteisötutkimuksen yleiset periaatteet. Hankkeen kokemuksen perusteella todettiin, ettei yhtä yleispätevää hyvän työyhteisön kriteereitä ja mittaristoa pystytä luomaan. Työpaikan fyysistä ympäristöä mittaavina tekijöinä voidaan nähdä: työpaikan turvallisuusjärjestelmä ja visuaaliseen vuorovaikutukseen mahdollistava tekniikka. (Laurinkari 2009, 52, 54.)

Lainsäädännön perusteella vajaakuntoisella on oikeus paitsi työhön, myös tarvittaessa kuntoutukseen, koulutukseen, työn tekemiseen tarvittaviin apuvälineisiin sekä tiettyihin muuntotyypisiin työn tekemisen mahdollistaviin järjestelyihin. Teknologiset edistysaskeleet, työelämän muutokset ja terveydenhuollon kehittyminen voivat luoda osatyökykyisille uusia mahdollisuuksia työntekoon. (Abbot 2010) Sekä tiedon- että avunsaanti vaikuttavat siihen, miten koetaan omista työtehtävistä selviämiseen ja huomioon otetuksi tulemisen tunteeseen. Lisäksi myös vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön ja tasa-arvoisuuden kokemuksella on selvä yhteys omien töiden suorittamisen laatuun. (Kuuloliitto B 2008, 14 -15.)

Tukimenetelmiä ovat esim. huulitaluku, kirjoitusviestintä, tulkki, viitottu puhe tai viittomakieli. Selkeä keskustelutilanne, joka tarkoittaa hyvää valaistusta, puhumista kasvokkain, rauhallisesti ja selkeästi, antaa huonokuuloiselle mahdollisuuden käyttää hyväkseen näköaistia ja huulilta lukemista. Huulitalukua voivat vaikeuttaa lukuisat tekijät, joita puhuja ei tule ajatelleeksi. Pään pyörittäminen, nyökyttely, syöminen, purukumin pureskelu, liikkuminen, viikset, mumiseminen, suun edessä olevat esteet, tupakansavu ja ryhmätilanteet vaikeuttavat huulitalukemista. Puhuja ei saa olla liian lähellä, kaukana tai selin. (Matero 2004, 348.) Työtehtävän sisältöön tai työnjakoon joudutaan joskus tekemään muutoksia työteon sujuvuuden varmistamiseksi. Käytännössä järjestely voi tarkoittaa jonkun työtehtävän (joka ei kuitenkaan ole olennainen osa perustehtävää) siirtämistä toiselle. Esimerkiksi huonokuuloinen voidaan vapauttaa puhelintyöstä. Tällöin viestintä hoidetaan sähköpostein ja tekstiviestein. Työpaikan avointa, sisäistä tiedonkulkua voi toteuttaa kirjallisenakin.

4.1 Työturvallisuutta koskevat vaatimukset työpaikalla

Johtavana periaatteena ennaltaehkäisevissä toimissa on työn sovittaminen sen tekijän mukaan, ei päinvastoin. Ennalta ehkäiseviä toimia voivat olla: muutokset työssä, työajoissa, työvälineissä, työohjeissa, työympäristössä, työprosesseissa sekä aputeknologia ja koulutus. Työnantajan olisi keskusteltava tarvittavista toimista vammaisen henkilön kanssa, sillä juuri yksittäinen työntekijä on yleensä myös paras henkilö tunnistamaan tarpeet. Myös syrjinnän vastainen lainsäädäntö voi vaatia muutoksia työssä ja työpaikalla. Työnantajien on huolehdittava, että kuurolla on asianmukaiset järjestelyt, jotta he voivat osallistua ja edistyä työssä sekä saada koulutusta. Käytännön toimia työpaikan mukauttamiseksi voi joutua tekemään, esimerkiksi laitteisiin, työaikajärjestelyihin, tehtävien jakoon, koulutusmahdollisuuksiin ja integrointiresursseihin. Ihmisten suojelemiseksi laadittuja työterveys- ja työturvallisuustoimia ei saa käyttää syrjivällä tavalla vammaisten henkilöiden sulkemiseksi työpaikan ulkopuolelle: esimerkki tästä on vaikkapa väite, jonka mukaan kuulovammainen työntekijä ei pysty reagoimaan palohälytykseen.

Työssä helppopääsyisyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka vaivattomasti työntekijät voivat käyttää työtiloja sallien heidän olla samalla mahdollisimman riippumattomia. Monet perustavaa laatua olevat ja kustannuksiltaan edullisetkin toimet voivat tuoda tilanteeseen tuntuva parannuksen. Kuuluvien hälytys sireenien lisäksi on oltava vilkkuvaloja ja muita visuaalisia tai tärinään perustuvia hälytyslaitteita työpaikan kaikille kohdille, mukaan lukien käymälätilat. Kaikkien henkilöiden on oltava selvillä pakoteistä ja heille on annettava ohjausta ja opetusta turvallisuusasioissa. Palovastaavien ja pelastusavustajien koulutukseen kuuluu viittomakielen perusteiden omaksuminen kuurojen kanssa kommunikoidmiseksi. (Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto.)

4.2 Esteetön tiedonsaanti

Oikeus viestintään ja tiedonsaantiin on kaikkien kansalaisten perusoikeus. Tämän perusoikeuden toteutuminen edellyttää sitä, että viestintäpalvelut ovat esteettömiä kaikille. Huonosti toimiva ympäristö, saavuttamattomissa olevat palvelut ja välittymätön tieto vammauttaa itse kutakin. (Hirsikangas 2011.) Hyvät tiedonjakokäytännöt ovat tärkeitä: tiedonsaanti työyhteisön asioista vaikuttaa positiivisesti omista työtehtävistä selviämiseen ja tasa-arvon tunteeseen. Liikenne- ja viestintäministeriö asetti 15.4.2005 työryhmän, jonka tehtävänä on seurata esteetöntä viestintää koskevan toimenpideohjelman toimeenpanoa ja toteutumista. Jäseniksi valittiin viranomaisten, yritysten ja vammaisjärjestöjen edustajia. Työryhmän toimiaikaa jatkettiin vuoden 2010 loppuun asti. Työryhmän mielestä toimenpideohjelma ja sen pohjalta käynnistetyt toimenpiteet ovat lisänneet vammaisten painoarvoa ja näkyvyyttä viestintäsektorilla. Viestintäpalveluiden esteettömyydestä huolehtiminen on kuitenkin jatkuva prosessi. Painopistealueina ovat olleet: digitaalinen televisio, laajakaistapalvelut, Internet-sivustot, hätäpalvelut, luettelopalvelut sekä päätelaitteiden helppokäyttöisyys. Suomalaisia ohjelmia pyritään tekstittämään, koska televisio toimii edelleen vahvana tiedon- ja kulttuurin välittäjänä. (Partanen 2010.)

Kommunikaatiorakenteen vaikutus ryhmän tehokkuuteen on Risto Havusen mukaan samanlainen, kuin valtarakenteen, sillä kommunikaation liiallinen keskittäminen yleensä lisää muiden jäsenten tyytymättömyyttä ja vähentää näin tarvittavan tiedon saantia. Parhaaseen mahdolliseen ryhmätoimintaan pyrittäessä pitäisi löytyä sellainen keino, ettei kukaan jää syrjään tiedon välityksestä. (Havunen 2007.) Tiedonpuutteeseen liittyvä ilmiö on havaittu myös muissa suomalaisissa työoloja koskevissa tutkimuksissa. Anttilan (2006) mukaan 40 % suomalaisista oli kohtuullisen tyytyväisiä tiedonsaantiin työpaikkaa koskevista asioista. Samassa tutkimuksessa todettiin tiedonsaannilla olevan selvä vaikutus työnteon mielekkyyteen.

Huonokuuloisten yhdenvertainen osallistuminen työelämään ei vielä täysin toteudu. Työympäristön esteettömyyttä kehittämällä voidaan merkittävästi lisätä huonokuuloisten osallistumismahdollisuuksia. Taustamelu ei vähennä kuurojen työtilojen toimivuutta. Meluisassa ympäristössä työskenneltäessä kuulon puuttumisen voi mielestäni nähdä jopa etuna. Melu ei haittaa silloin keskittymistä eikä kuulosuojaimia tarvitse. Kuulevallekin ohjeita on varmempi antaa kirjallisena. Tiedonsaanti on ongelmallista huonokuuloisille yleensä systemaattisten tiedonjakotapojen puutteen takia. Tiedotus saatetaan hoitaa pelkästään puheen välityksellä esim. käytävillä olettaen, että kaikki pystyvät viestin kuulemaan. Tiedonsaannin ulkopuolelle jääminen vähentää työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Lähtökohtana tulisi olla kirjallinen viestintä. Sähköpostia voi hyödyntää viestinnässä. Tiedot ajankohtaisista tapahtumista tulee olla luettavissa työpaikkalehdestä, ilmoitustaululta tai sähköpostista. Kokouksissa ovat mukana esityslistat ja muistiot sekä täydentävä materiaali. Kuuloliiton syysvaltuusto painotti juhluvuoden 2010 loppuseminaarissaan laadukkaita tulkkauspalveluita. Samana vuonna tulkkauspalveluiden järjestäminen siirtyi Kelalle. Valtuutetut seuraavat palveluiden toteutumista ja erityisesti niiden laatua. (Kuuloviesti 2011, 10.)

4.3 Työympäristön arkea helpottavat apuvälineet

Kyky tuottavaan, tehokkaaseen ja tulokselliseen työhön voi vammaisella tarkoittaa apuvälineitä. Henkilökohtaiset apuvälineet voivat osittain korvata ympäristön puutteita. Fyysisellä työympäristöllä ja käytettävissä olevilla apuvälineillä tai niiden puuttumisella on myöskin suuri merkitys kuuron työssä jaksamiselle. Mukautusten saaminen kuuron henkilön työpaikalle voi olla vaikeaa joko tiedonpuutteen tai asenteiden vuoksi. Monissa työpaikoissa käytettävien viestintäpalveluiden, kuten puhelimen, television, radion ja Internetin esteettömyys tarkoittaa sitä, että nämä välineet ja palvelut ovat helposti saatavilla ja helppokäyttöisiä mahdollisimman monille. (Vilkkonen 2006.)

Vammoja tarkasteltaessa on syytä muistaa, että työelämässä diagnoosia merkityksellisempiä ovat yksilön osaaminen ja työkyky työtehtävissään. Kuulon puutteen aiheuttamaa haittaa voidaan kompensoida esimerkiksi apuvälinein ja työpaikkajärjestelyin. Nykyisin ryhmätyöt ovat paljon yleisempiä, kuin vielä pari vuosikymmentä sitten. Ryhmätyö saattaa sopia hyvin vammaiselle, koska ryhmän sisällä tehtävät voidaan jakaa vammaisen kannalta tarkoituksenmukaisesti ja tarvittaessa apu on lähellä. Apuväline leimaa usein ihmisen johonkin ryhmään kuuluvaksi ja sen tyypilliseksi edustajaksi. Käyttäjä saattaa kokea, että ihmiset näkevät yksilön itsensä sijasta vain vammaisen. Tietokone on monelle vammaiselle henkilölle apuväline tiedonsaannissa, työssä, päivittäisten asioiden hoitamisessa ja kommunikoinnissa. Tietokone edistää itsenäistä suoriutumista niin merkittävästi, että se voidaan hyväksyä järjestettäväksi apuvälinepalveluna. Opiskelu, kulttuuritarjonta ja muut palvelut olisikin toteutettava niin, ettei tuoteta esteitä sivustojen käyttämiseksi myös apuvälinein. Kaikista ympäristöistä, palveluista ja tuotteista olisi ensisijaisesti pyrittävä tekemään sellaisia, että varsinaisia apuvälineitä tarvitaan mahdollisimman harvoin ja sen käyttö on luontevaa. (Matsinen 2003.) Työterveyslaitoksen tiimipäällikkö, dosentti Nina Nevala on kuulunut Ehyt-projektin ohjausryhmään. Ehyt-projekti on kuuloliiton järjestämä ja siihen liittyy Huonokuuloinen työelämässä -tutkimus. Nevala painottaa, että yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin työympäristön- ja tehtävien mukauttamiseksi. Työterveyshuolto auttaa näiden

ratkaisujen löytämisessä. Järjestelytuki korvaa vajaakuntoisen tarvitsemia apuvälineitä ja ympäristön muutostöitä. (Kuuloviesti 2011, 3)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Opinnäytetyöni toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja käytin tiedonkeruumenetelmänä sähköpostihaastattelua, koska kohderyhmä oli kuulovammaisia ja kirjallinen haastattelu oli luontevin tapa haastatella. Laadin haastattelulomakkeen (liite numero 1) ja toimitin sen toimeksiantajalleni Kuuloliittoon, joka valitsi haastateltavat ja toimitti haastattelulomakkeen haastateltaville. Näin toimittaessa vastaajien henkilöllisyys ei paljastunut. Alun perin tutkimukseni raja oli enintään 35-vuotiaat työssäkäyvät kuurot. Vastauksia ei ollut tullut ainoatakaan määräpäivään mennessä, joten vastausaikaa pidennettiin ja rajaukset poistettiin. Henkilöt lähettivät vastauksensa suoraan sähköpostiini. Haastatteluun vastasi viisi henkilöä. Tein tekstimuotoisesta haastatteluaineistosta aineistolähtöisen analyysin.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien ikä oli 28 – 40 vuotta. Kolme heistä oli miehiä ja kaksi naista. Kaksi haastateltavista työskenteli noin kymmenhenkisessä työpaikassa, yksi 100:n ja kaksi 200 – 300 työntekijän työpaikassa. Työpaikat olivat kolmessa tapauksessa vakituksia, kahdessa määräaikaista. Lisäksi kaksi kertoi opiskelevansa työn ohessa. Kolmessa tapauksessa työ vastasi koulutusta, yhdessä ei täysin ja yksi ei vastaa tutkittavan yliopistokoulutusta. Vaikka kuuron on hankalampi menestyä avoimilla työmarkkinoilla, näiden vastausten perusteella näen tilanteen melko hyvänä. Työn kesto on kahdessa tapauksessa osa-aikainen eli kaksikymmentä tuntia, kahdessa neljäkymmentä tuntia eli kahdeksan tuntia joka arkipäivä. Yhdessä tapauksessa esimies on luvannut vastaajan tehdä osa-aikaisuuden sijasta kokopäivätyötä, mutta elämäntilanteensa takia hän tekee nyt puoltapäivää. Yksi vastaajista ilmoitti työajan vaihtelevan sen mukaan, onko kyseessä kenttä- vai etätyö. Kenttätyö on vähintään neljäkymmentä tuntia viikossa mutta etätyön määrä riippuu asioiden kiireellisyydestä.

5.2 Työyhteisön asenteet

Yhteisöllisyys voidaan nähdä yhteiskunnan voimavara. (Männistö 2010, 32). Kokemus itsestä työelämässä peilautuu paljon työyhteisön kautta. Tutkimuksissa mainittu ”normaalikuuloinen” on sosiaalinen normi, jota vasten huonokuuloista verrataan. Kukaan ei halua olla epänormaali, joten tällainen normaalius-käsitys on voi olla itsestään vammauttava, etenkin jos yhteiskunta haluaa samanaikaisesti kehittyä monimuotoisuuden hyväksyväksi ja sitä vielä arvostavaksi. (Kuuloliitto B 2008, 3.) Kuuron henkilön oma asenne voi rajoittaa elämää paljon enemmän, kuin yhteiskunta itse. Tutkimuksessa tuli esille kannanotto, jonka mukaan olisi terveellistä ajatella, että organisaatio menettää itse asiassa paljon enemmän, kuin ihminen itse, jos ei siedä erilaisuutta. Persoonallisuus ja vahva tahto korostuvat jos mukautuksia täytyy vaatia. Kaikkien vastaajien mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin työpaikalla..

5.3 Nykyinen työmäärä, tahti ja niihin vaikuttaminen

Tässä tutkimuksessa vastaajista suuri osa saattoi vaikuttaa omaan työmäärään ja -tahtiin. Vain yksi vastaajista ei voinut vaikuttaa työmääräänsä tai tahtiinsa. Osa-aikaisuus voi olla toivottava asia elämäntilanteesta johtuen, mikä tuli haastattelussa ilmi. Eräässä tapauksessa työpaikan esimies oli antanut luvan tehdä kokopäivätyötä, mutta vastaaja työskenteli osa-aikaisesti henkilökohtaisen tilanteensa vuoksi. Työmäärään vaikuttaminen näyttäisi olevan helpompaa. Nykypäivän tehokkuusajatus näkyy vastauksissa, joissa työtahtia pidetään haasteena. Eräs haastateltava mietti, onko hänen työtahtinsa organisaation mielestä riittävä. Suurni osa vastaajista ei tehnyt etätyötä, yksi vain silloin tällöin ja yksi vastaajista työskentelee noin puolet työajastaan kentällä. Työmuoto oli kahdessa tapauksessa osa-aikainen.

5.4 Työtilan toimivuus ja tarvittavat apuvälineet

Haastattelussa kysyttiin, millaisena kuuro työntekijä itse näkee oman työtilansa toimivuuden. Toimivuus nähtiin pääasiassa hyvänä. Tutkimuksessa ilmeni, että tiimityö on parhaimmillaan sujuvaa ja toiset huomioivaa, tiimityön toimivuus näyttäisi määräytyvän eniten asenteissa. Asenteet näkyvät siinä, miten työyhteisö hyväksyy kuuron työntekijän ja miten se ottaa hänen toiveitaan ja ehdotuksiaan huomioon. Täytyy olla oma-aloitteinen ihminen, jolle ei tuota vaikeuksia tuoda muutosvaatimuksia esille. Jos työyhteisössä on niin kutsuttu hyvä imu, työyhteisö on sitoutunut tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Sellaista työpaikkaa pidetään toiminnallisesti loistavana. Haastavuuden tuo monikulttuurisuus ja maantieteellinen etäisyys työkenttien välillä. Toimivuuteen vaikuttivat myös kertyneet työvuodet. Työpaikan arkeen varmasti rutinoituu ajan myötä ja toimivuusvaatimukset tulevat vähitellen esille. Apua on tarvittaessa saatava ja työturvallisuuskysymyksissä täytyy huomioida kuulon puuttuminen, jotta työpiste olisi toimiva. Apuvälinettä käytetään vain jos se on laadukas ja tarpeeseen vastaava.

5.5 Tiedonsaanti

Tutkimuksessa ilmeni, että tulkilla on merkittävä rooli tiedonsaannissa. Tulkkaus tukee kuulovammaista työpaikalla erinomaisesti. Tulkkia tarvitaan erityisesti palavereissa ja retkillä. Tutkimuksen mukaan jokainen sai tarvittaessa tulkin. Kokopäiväinen tulkki näyttäisi olevan harvalla. Kuuro henkilö varaa tulkin, vain harvoin se on esimiehen puolesta järjestetty. Yhteisen kommunikointikeinon puute ilmenee monissa sosiaalisissa tilanteissa, jos kuuroutta ei oteta huomioon esimerkiksi ruokalassa, kahvitauoilla ja käytäväkeskusteluissa. Kollegoiden merkitys tiedonsaannissa tuli tutkimuksessa vahvasti esille. Tosin kuulovamma voi jättää henkilön tahattomasti työpaikan ulkopuolelle. Yleisin tapa kommunikoinnissa oli sähköposti, myös tiedotteet ja sisäinen posti on kirjallista tiedonvälitystä. Intralla, työpaikan omalla verkolla on suuri merkitys, jos tiedot päivitetään ajallaan.

5.6 Kuurojen työturvallisuus

Työturvallisuussuunnitelma on lakisääteinen, mutta tässä tutkimuksessa keskityn siihen, miten kuuron työntekijän työturvallisuus on huomioitava. Perustekijä on kuurouden kannalta on mahdollisuus havaita palohälytys, vaikkei sireeniä kuule. Tutkimuksessa ilmeni puutteita tämän osalta. Yhdessä työpaikassa hälytysvalo ei ollut ja toisessa se ei toimi. Hälytyslaitteen merkkivaloa pitäisi olla selkeästi havaittavissa ja kuuron työntekijän näkökentässä aina. Eräs vastaaja kertoi sen riippuvan sijainnista, työpaikalla kyllä on hälytysvalo. Hän arveli huomaavan savun ja ihmisten kaikkoamisen, mutta häikä on lähes aineetonta ja aina ei ole ihmisiä ympärillä. Etätyössä ei työpaikan hälytysvaloista ole hyötyä ja tähän ongelmaan auttaisi vain hälytysvalojen yleistyminen julkisiin tiloihin. Haastattelussa saadun tiedon mukaan kuurot työntekijät luottavat työkavereihin. Yhden haastateltavan työpaikalla ei ollut hälytysvalo ja työkaverit hakivat hänet palohälytyksen sattuessa. Myös kuulevan tulkin läsnäolo korvaa hälytysvaloa.

5.7 Työvoimaviranomaiset

Tutkimukseen vastanneista yksikään ei ollut turvautunut yhteiskunnan työvoimapalveluihin työpaikkaa hakiessaan. Tämä voi kertoa työnhakijan omasta aktiivisuudesta, joten palveluille ei ollut tarvetta. Työvoimatoimistolla voi olla myös vaikeasti lähestyttävä imago. Nämä kaksi vastausta antavat negatiivisen kuvan: ”ei mitenkään. Ei mitään tekemistä heidän kanssaan.” ja toinen on ollut pitkään samassa työpaikassa ”Olen onneksi tästä välttynyt.” Kahdessa tapauksessa kohta oli jätetty tyhjäksi.

5.8 Tulevaisuusnäkymät

Haastatteluaineistossa ilmeni, että monella vastaajilla oli pelko työpaikan pysyvyydestä. Eräs mainitsi kokevansa mahdolliset YT- neuvottelut stressaavana ja uudelleen työllistymisen heikoksi. Yleisesti ottaen tulevaisuusnäkymät kuurojen työllistymisen osalta ovat myönteiset. Tutkimuksessa ilmeni, että lähes kaikki näkivät työelämän tulevaisuuden kuurojen näkökulmasta positiivisena. ”Työtä kyllä riittää” tarvittaessa tämä oli nuoren miehen kommentti. ”Laki on huonokuuloisen puolella esteettömyyskysymyksissä” totesi eräs keski-ikäinen nainen haastattelussa. Kuuron työnhakijan asema avoimilla työmarkkinoilla voi olla hankala. Erään haastateltavan ajatus oli: ”Kuuron on pakko erikoistua johonkin alaan ja omaksua jonkinlaisen kilpailuedun verrattuna tavalliseen työnhakijaan.”. Työelämä nähtiin tutkimuksessa raakana, mutta silti omia oikeuksia pitää uskaltaa vaatia. Ilmeni, ettei mitään tule pyytämättä, koska kaikki eivät tiedä kuulon puuttumisen aiheuttamia ongelmia. Tulevaisuuden voi nähdä jopa erittäin valoisana tehokkuus-ajattelutavasta huolimatta. Työvoimapula pakottaa organisaation sopeutumaan ja huomioimaan paremmin erilaisia ihmisiä. Tulkkauspalveluiden odotetaan kehittyvän tulevaisuudessa vastaamaan paremmin työelämän haasteisiin. Kuuron oma ajatus työllistymisestä ja työssä pysymisestä on tärkeä, sillä oma ajatus voi rajoittaa elämää paljon enemmän kuin yhteiskunta. Tutkimuksessa ilmenee näkökanta, jonka mukaan olisi terveellistä ajatella, että organisaatio menettää itse asiassa paljon enemmän, kuin ihminen itse, jos ei siedä erilaisuutta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyössäni tutkin, onko työyhteisö kuuroille esteetön ja miten kuurot ovat sijoittuneet omaan työyhteisöönsä. Kuuron työhyvinvoinnin kannalta olennaista on, että esimiehet ja työtoverit ymmärtävät henkilön erilaiset tarpeet, sekä ottavat nämä huomioon työpaikan arjessa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että tasa-arvo toteutuu hyvin niissä työyhteisöissä, joissa haastateltavat työskentelevät. Kaikkien vastaajien mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin työpaikalla. Huomionotto tarkoittaa mielestäni myös olosuhteiden järjestämistä toimiviksi. Kuuron työntekijän mahdollisuuksia selviytyä työelämässä voidaan ratkaisevasti parantaa tukimenetelmiä käyttämällä, viestintäolosuhteita kohentamalla ja työtehtäviä mukauttamalla. (Hannula 2003, 14 - 15)

Kaikki tutkimukseen osallistujat saivat tarvittaessa tulkin. Nykyisessä tilanteessa tiedonsaannin osalta ilmeni korjattavaa, koska osa ei saanut kaikkia kokouskutsuja. Kollegat voivat huolehtia tiedonvälityksestä palavereissa, mutta tulkkauksen saatavuus on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, koska tällaista ylimääräistä huomionottoa ei voi pitää itsestäänselvyytenä. Paloturvallisuutta ei otettu kuuron osalta huomioon. Työturvallisuuskysymyksissä, kriisitilanteen sattuessa, henkilölle pitäisi antaa mahdollisuus havaita hälytys itse.

Työpaikan pysyvyys on tärkeää myös kuuroille työntekijöille. Määräaikaiset työsuhteet tuovat epävarmuutta elämään. Työvoimaviranomaisten pitää pystyä palvelemaan myös kuulovammaista työnhakijaa. Tässä opinnäytetyössä haastatellut eivät turvautuneet yhteiskunnan tarjoamiin työvoimapalveluihin. Yksi vakituinen myönsi huolensa työpaikan jatkuvuuden suhteen yleisen taloustilanteen ja yrityksen YT-neuvottelujen takia. Jos työhallinnon tukimenetelmät olisivat kunnossa, palveluihin turvauduttaisiin varmasti enemmän, koska käytännön tosiasia on, että vamma rajoittaa työtehtäviä ja ammattivalikoimaa. Työntekijöiden tietoutta osatyökykyisten työllistymisestä ja eduista voisi lisätä, joten saataisi työvoimatoimistosta asiakaslähtöisempi.

Tasa-arvon toteutuminen pitäisi sisällyttää organisaation strategisiin tavoitteisiin ja rakenteisiin, joten yhdenvertaisuustavoitteet otetaan huomioon budjetti- ja strategiavalmisteluissa. Tämä tuli esille vastauksessa ”TAYS kieltäytyi aikoinaan hyväksymästä kallista apuvälinettä”. Pienimuotoisiin muutoksiin varautuminen voisi olla osa riskienhallintaa.

Kaikkien työikäisten kuurojen kokemus- ja kulttuuritausta eivät ole samanlaisia ja saattaa aiheuttaa vastauksiin pieniä eroja. Tutkimukseni pyrkii kuitenkin olemaan mahdollisimman kattava, koska en ole perustanut tulkintojani satunnaisiin aineiston osiin. Siirrettävyys tarkoittaa tutkimustulosten pitävyyttä vastaavanlaisissa tapauksissa. Tämä edellyttää tutkimusasetelman ja -kohteen tarkkaa kuvausta. Tyhjentävää vastausta laadullisen tutkimuksen luotettavuuskysymyksistä ei ole, tässä asiassa se on Kanasen (2010, 68 – 71.) mukaan varsin joustava. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä voidaan pitää dokumentaatiota eli ratkaisut ja valinnat tutkimuksen eri vaiheissa on perusteltu. Arvioitavuus ja tulkinta ovat ristiriidatonta.

Jatkotutkimusmahdollisuuksia on, sillä Suomessa on paljon osatyökykyisiä työikäisiä. Heidän työllistyminen ja työelämässä pysyminen on yksi merkittävä seikka Suomen hyvinvointia arvioitaessa. Kuurojen työolosuhteita on tutkittu vain vähän.

LÄHTEET

Painetut

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Gummerus. Jyväskylä.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus, Jyväskylä.
- Havunen, Risto 2007. Kehitä valmentajantaitojasi esimiestyöskentelyssä. Talentum. Helsinki
- Hirsikangas, Miia. Kaikki politiikka on vammaispolitiikkaa. Kaleva 30.3.2011. Luettu 30.3.2011.
- Ilmarinen, Juhani 1995. Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Painotalo Miktor. Helsinki.
- Järvinen, Pekka 2004. Esimiestyö ongelmatilanteissa. WSOY. Porvoo
- Metsämuuronen, Jari 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia –sarja 4. Viro
- Kalela, Esa (2007) Keitä huonokuuloiset oikein ovat? – Lähtökohtia huonokuuloisten sosiaalisten identiteettien tutkimukselle. Kuulonhuoltoliitto. Helsinki.
- Karjalainen, Sari 2011. Jan Schugk. Kauppalehti Optio 27.10.2011 nro 17.. Luettu 3.11.2011
- Kasvio, A., Nikkilä, R., Virtanen, S. & Moilanen, L. (2008) Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa -kyselyn aineistoraportti. Helsinki.
- Kuuloviesti 7/10/2011. Kuuloliitto.
- Lahti-Kotilainen, Leena 1993. Toim. Parvikko, Olavi. Kestääkö kantti? Työministeriö. Valkeakoski.
- Lappalainen, Tiia 2011. Työhyvinvointi tarttuu. Yhteishyvä –lehti 11.11. 38-39.
- Laurinkari, Juhani & Poutanen, Veli-Matti 2009. Hyvän ja tasa-arvoisen työyhteisön kriteerit ja mittarit. Kuopion yliopisto.

- Matero, Marja 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Werner Söderström Osakeyhtiö. Porvoo.
- Multanen, Leena 2004. Parempi työyhteisö, avaimia kehittämiseen. Työterveyslaitos. Helsinki
- Peltonen, Marketta & Puupponen, Hannu 2000. Erilaisuus työelämän voimavarana. PainoPorras Oy. Jyskä.
- Polkuja ammatilliseen kuntoutukseen 2007. Työvoimatoimisto. Ammatillinen kuntoutus -esite
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Gummerus, Jyväskylä.
- Tapio, Jaana. Kokemuksen puute estää vajaakuntoisen työllistymisen. Pohjolan Sanomat 12.7.2011. Luettu 9.9.2011.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Gummerus. Jyväskylä.
- Vehmas, Simo 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Gaudeamus. Helsinki.
- Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.
- Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.
- Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko 2008. Työolobarometri. Lokakuu 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2008.

Painamattomat

- Abbott 2010. Luettu 30.10.2010 <http://www.takaisintoimeen.fi/takaisin_toihin>
- Kuuloliitto A. Luettu 30.10.2010. <<http://www.kuuloliitto.fi/fin/kuuloliitto/>>
- Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina 2008. Huonokuuloinen – syrjäytetty työntekijä? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen.. Luettu 15.11.2010 <<http://yhdenvertaisuus-fi->

bin.directo.fi/@Bin/bfff7050b0172b3ad9a3433f0a297bda/1295261724/ap
plication/pdf/119000/KUULOLIITTOhuonokuulointentyontekija.pdf>

Verkkovaraani 2009.Esteettömyyssivut. Kuulokynnys. Kuuloliitto C Luettu 29.3.2011
<<http://www.kuulokynnys.fi/kuulokynnys/>>

Hannula, Mika, Kukko, Marianne, Okkonen, Jussi 2003. Osaamisen ja tietämyksen
hallinta suomalaisissa suuryrityksissä. Cityoffset Oy. Tampere. Luettu
11.4.2011. <http://www.ebrc.info/kuvat/eBRC_rr6.pdf>

Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina 2010. Huonokuuloisena työelämässä:
työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Ehyt-projekti.
Kuuloliitto D. Luettu 30.10.2010
[http://www.kuuloliitto.fi/document.php?DOC_ID=292&SEC=7ced9a9ebc
769d808b521ddc7787b492&SID=1#ehyt_julkaisu.pdf](http://www.kuuloliitto.fi/document.php?DOC_ID=292&SEC=7ced9a9ebc769d808b521ddc7787b492&SID=1#ehyt_julkaisu.pdf)

Kilpeläinen, Ilkka 2010. Kuurojen työllisyys. Luettu 20.10.2011
<[http://yle.fi/uutiset/teksti/viittomakieliset_uutiset/2011/01/kuurojen_tyolli
syystilanne_parani__joissakin_ryhmissa_tilanne_jopa_parempi_kuin_kuul
evilla_2293734.html](http://yle.fi/uutiset/teksti/viittomakieliset_uutiset/2011/01/kuurojen_tyolli
syystilanne_parani__joissakin_ryhmissa_tilanne_jopa_parempi_kuin_kuul
evilla_2293734.html)>

Kuuloliiton vaaliteesi 2011. Luettu 31.3.2011. Kuuloliitto E
<http://www.stkl.fi/2011_Kuuloliitto_vaaliteesit.pdf>

Kuurojenliitto. Luettu 5.11.2010 <[http://www.kl-deaf.fi/Page/d482c6d9-2841-47df-
be2f-d9a3b889b808.aspx?groupId=70ba3b3b-8909-4211-8fa8-
50018b16bf6f&announcementId=31e007f0-b79f-4291-b7cb-
49d7dde9d745](http://www.kl-deaf.fi/Page/d482c6d9-2841-47df-
be2f-d9a3b889b808.aspx?groupId=70ba3b3b-8909-4211-8fa8-
50018b16bf6f&announcementId=31e007f0-b79f-4291-b7cb-
49d7dde9d745)>

Matsinen, Timo 2003. Essityöryhmä. Luettu 9.4.2011.
<<http://appro.mit.jyu.fi/essikurssi/apuvaline/t2/>>

Männistö, Elisa 2010. Päätteetön porukka -Ehkäisevän päihdetyön toimintamallin
kehittäminen koulun ja nuorisotoimen yhteistyömalliksi. Humanistinen
ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Partanen, Aleksandra 2010. Kohti esteetöntä viestintää. Toimenpideohjelman
seurantaraportti. Liikenne ja viestintäministeriö. Luettu 31.3.2011

http://www.lvm.fi/c/document_library/get_file?folderId=964900&name=DLFE-10546.pdf&title=Julkaisu%205-2010

Suomen yrittäjät 2010. Palkkatuki. Luettu 27.11.2011. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tuet_tyontekijan_palkkaamiseen/palkkatuki/>

Vuorela, Mika 2008. Työtä haluaville mahdollisuuksia työhön Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf>

Vilkkonen, Laura 2006. Kohti esteetöntä viestintää. Luettu 27.1.2011.
<http://www.lvm.fi/filesserver/Julkaisu%2010_2006.pdf>

Euroopan työturvallisuus ja- ja työterveysvirasto 2004. Vammaisen työntekijän terveys ja turvallisuus. Luettu 30.4.2011
<<http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/53>>

Wikipedia. Hiljainen tieto. Luettu 11.4.2011.
http://fi.wikipedia.org/wiki/Hiljainen_tieto

Taustatiedot

1 Ikä _____ vuotta

2 Sukupuoli

Onko työsi vakituinen vai määräaikainen?

Vastaako työsi koulutustasi?

6 Työpaikan koko _____ henkilöä

8 Mikä on työaikasi viikossa? _____ tuntia

9 Teetkö etätöitä?

Avoimet kysymykset

1. Minkälainen on mielestäsi oma työmääräsi ja työtahtisi?
2. Miten voit itse vaikuttaa työmäärään ja -tahtiin?
3. Kuinka tasa-arvo mielestäsi toteutuu työyhteisössä?
4. Kuinka saat tarvittaessa apua työtehtävissäsi?
5. Miten saat tietoa työyhteisöä koskevista asioista?
6. Miten työvoimaviranomaiset huomioivat toiminnoissaan Sinun tarpeesi?

7. Millaiseksi arvioit oman työpaikkasi toimivuuden?
8. Mitkä ovat tarvitsemasi apuvälineet, esimerkiksi tulkkaus?
9. Miten hyvin pystyt havaitsemaan työpaikalla annetun palohälytyksen?
10. Millaisena näet työelämän tulevaisuuden kuuron näkökulmasta?