

Yhteystiedot

Kuuloliitto ry
Ilkantie 4
00400 Helsinki
p. (09) 5803 353
vaihte (09) 5803 830

www.kuuloliitto.fi

Vertaistukea ja kursseja

Kuuloliiton jäsenyhdistysten ja kuulopiirien järjestämässä tapahtumissa voi jakaa kokemuksia muiden huonokuuloisten kanssa.
www.kuuloliitto.fi/fin/vertaistoiminta

Kuuloliiton aikuisten kurssitoiminta järjestää Kelan kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseja sekä TYK-kuntoutusta työkäisille.
www.kuuloliitto.fi/fin/kuntoutus/aikuiset/kurssitoiminta

Lisätietoa

Esteettömän työ- ja toimimisympäristön eri osa-alueet
www.kuulokynnys.fi

Tutkimus huonokuuloisten työelämäkokemuksista
www.kuulokynnys.fi/kuulokynnys/tyoelama/tyoympariston_ongelmat/



Ulkoasu: Monika Holmström, MediaMode Paino: Printcomm Oy, 2010 Kuvat: Annette Fagerström



Huonokuuloinen työelämässä





Huonokuuloinen työelämässä

Työikäisestä väestöstä arvioidaan olevan eri tavoin kuulovammaisia noin 10 prosenttia. Huonokuuloiset ovat valtaväestöä yleisemmin työttöminä. Työympäristön toimimattomuus on usein huonokuuloisten työssä jaksamisen ongelmien taustalla. Vaikeiden kuuntelutilanteiden aiheuttama uupumus saattaa pitkittyessään johtaa jopa työkyvyttömyyseläkkeelle.

Kuuloliiton tutkimuksen mukaan työympäristön konkreettiset puutteet liittyvät toisaalta kuunteluympäristön toimimattomuuteen, toisaalta järjestelyjen ja apuvälineiden vähäiseen määrään. Kuulovamman näkymättömyys ja siihen liittyvät stereotypiat saattavat vaikeuttaa huonokuuloisen tarpeiden huomioon ottamista työpaikoilla.

Rekrytointi

Huonokuuloisuudesta voi olla hyvä kertoa jo työnhakutilanteessa. Usein sujuvan työnteon edellytyksenä on, että työpaikkaan ja -tehtävään tehdään joitakin mukautuksia. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää kohtuullisten mukautusten tekemistä yhdenvertaisten työllistymis- ja urakehitysmahdollisuuksien turvaamiseksi. Kohtuullisten toimien tekemistä ei saa käyttää perusteena työnhakijan syrjäyttämiseen esimerkiksi työhönotossa.

Esteetön haastattelutilanne antaa mahdollisuuden tulla arvioiduksi yhdenvertaisesti muiden työnhakijoiden kanssa. Esteettömän haastattelutilanteen lähtökohta huonokuuloisille on toimiva kuunteluympäristö ja hyvät kommunikaatiotavat.

Työ- ja elinkeinohallinnon myöntämät tuet työnantajan palkatessa kuulovammaisen työntekijän:

- Palkkatuki on mahdollista saada työttömän työnhakijan työllistämiseen.
- Työolosuhteiden järjestelytuki korvaa vajaakuntoisen työssä tarvitsemia apuvälineitä tai työolosuhteiden muutostöitä.





Toimiva kuunteluympäristö

- Akustiikka: tiloissa tulisi olla mahdollisimman vähän taustamelua ja lyhyt jälkikaiunta-aika.
- Suuret kokoustilat sekä auditoriot tulisi varustaa äänensiirtojärjestelmällä esim. induktiosilmukalla tai FM-järjestelmällä.
- Riittävä valaistus helpottaa huulion seuraamista.
- Mahdollisuuksien mukaan huonokuuloiselle tulisi järjestää oma työhuone, jossa taustamelu ei häiritse.
- Oikeat apuvälineet sujuvoittavat esimerkiksi puhelimessa puhumista. FM-laite voi toimia yleisapuvälineenä.

Kommunikaatio

- Puhutaan rauhallisesti ja selvästi, kasvot ja huulio näkyvissä.
- Puheenvuorojen jakaminen ja etukäteismateriaali helpottavat kokouksiin osallistumista.
- Visuaalisten apukeinojen käyttö esityksissä selkeyttää viestiä.
- Tulkkauspalveluilla voidaan tukea kommunikaatiota kun toimintaympäristön esteettömyys ei pelkästään riitä.

Yleisimmät huonokuuloisten tulkkausmenetelmät ovat kirjoitustulkkaus ja viitottu puhe.

Tiedonkulun varmistaminen

- Kaiken olennaisen työhön liittyvän informaation tulisi olla saatavissa kirjallisessa muodossa.
- Sähköpostia ym. tekstiin perustuvia menetelmiä kannattaa hyödyntää tiedottamisessa.

Apuvälineet työpaikalla

- FM-laite koostuu lähettimestä (sisältää mikrofonin) ja vastaanottimesta. Ääni siirtyy yksiköiden välillä radiotaajuuksien välityksellä.
- Matkapuhelimen induktiosilmukka siirtää äänen suoraan T-asennolla varustettuun kuulokojeeseen.
- Puhelinvahvistimella vahvistetaan puhelimen äänisignaalia.



Järjestelyt työpaikalla

- Työympäristön ja -tehtävien mukauttaminen liittyy työsuhteen alkuvaiheeseen, jolloin huonokuuloisen työntekijän kanssa tulisi keskustella hänen tarpeistaan. Neuvotteluun kannattaa ottaa mukaan työterveys-hoitaja tai tarvittaessa kuntoutusohjaaja.
- Työympäristön mukautusvelvollisuus perustuu yhdenvertaisuuslakiin. Ongelmatilanteissa apua voi pyytää työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä.
- Työtehtävän sisältöön tai työnjakoon joudutaan joskus tekemään muutoksia työteon sujuvuuden varmistamiseksi. Aloite tähän voi tulla myös huonokuuloiselta itseltään.

Esimerkki:

Huonokuuloinen työntekijä ei pysty keskustelemaan puhelimessa. Puhelimen välityksellä hoidettavat tehtävät jaetaan muiden työntekijöiden kesken ja huonokuuloisen viestii tekstiviestein ja sähköpostein.

- Taukojen pitäminen mahdollistaa palautumisen kuuntelutilanteista, jotka vaativat usein huonokuuloisilta paljon keskittymistä.
- Huonokuuloisella tulisi olla mahdollisuus osallistua myös työpaikan vapaa-ajan toimintaan ja koulutuksiin.

Yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet

- Huonokuuloisen voi olla vaikea kertoa huonokuuloisuudestaan ja saada ihmiset muistamaan asia.
- Työpaikalla tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä ja neuvotte-luja, esimerkiksi työhyvinvointiin liittyen. Koko työyhteisöä koskevalla kehittämistyöllä vältetään liika huomion kiinnittyminen yksilöön.
- Kehittyminen työntekijänä ja työuralla eteneminen on mahdollista vain, jos huonokuuloinen pystyy osallistumaan niin ammatilliseen kuin epämuodolliseenkin keskusteluun työpaikalla.
- Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy kuuluu osana johtamiseen.

Jos epäilet kohdanneesi syrjintää:

- Kirjaa olennaiset asiat ylös ja säilytä asiaan liittyvät materiaalit.
 - Keskustele asiasta mahdollisuuksien mukaan oman esimiehesi kanssa.
 - Vie asia tarvittaessa eteenpäin luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Näiden puuttuessa työpaikaltasi voit olla yhteydessä suoraan ammattiliittoon tai työsuojelupiiriin.
-
- Syrjinnässä henkilö asetetaan ilman perusteltua syytä eriarvoiseen asemaan muihin samanlaisessa asemassa oleviin verrattuna. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välillistä syrjintää on näennäisesti puolueeton menettely, joka tosiasiasiassa johtaa syrjintään.