

Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset

Fenomenologinen tutkimus

Pro gradu –tutkielma

Petra Kiuru

Kasvatustieteiden tiedekunta

Yhdenvertaisuisuuden ja jatkuvan oppimisen maisteriohjelma

Lapin yliopisto

Kevät 2026

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset

Tekijä: Petra Kiuru

Koulutusohjelma/oppiaine: Yhdenvertaisuus ja jatkuva oppiminen

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma X Licensiaatintutkimus__

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 90+2

Vuosi: 2026

Tiivistelmä

Tässä pro gradu -tutkielmassa on tutkittu työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia, vuorovaikutuksen mahdollisia muutoksia sisäkorvaimplantin asennuksen jälkeen ja työelämätaitoja. Tavoitteena on selvittää, millaisia työelämäkokemuksia sisäkorvaimplantin käyttäjillä on. Tutkimuksessa selvitetään lisäksi, miten sisäkorvaimplantin käyttäjien vuorovaikutus on mahdollisesti muuttunut korvantaustakojeesta sisäkorvaimplantiin siirtymisen jälkeen. Lisäksi on selvitetty, millaisia työelämätaitoja sisäkorvaimplantin käyttäjät tarvitsevat nyt tai tulevaisuudessa. Tavoitteena on ymmärtää, miten sisäkorvaimplantin asentaminen on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa tai osallisuuden kokemiseen.

Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa sisäkorvaimplantin käyttäjää. Tutkimus on laadullinen tutkimus ja metodina on fenomenologinen tutkimusote. Aineisto on kerätty teemahaastatteluin ja se on analysoitu laadullisella sisällönanalyysillä. Haastatteluiden pohjalta pyrittiin kuvailemaan ja tulkitsemaan sisäkorvaimplantin käyttäjien yksilöllisiä työelämäkokemuksia ja niiden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimustuloksena selviää, miten vuorovaikutustaidot ovat kehittyneet sisäkorvaimplantin saannin jälkeen, miten sisäkorvaimplantin käyttäjien itsetunto ja -luottamus kuulemisen ja työelämässä pärjäämisen suhteen vaikuttavat haluun olla aktiivinen toimija työyhteisössä kuin myös vapaa-ajalla. Tutkimustuloksissa näkyy, miten työn psyykkinen kuormittavuus on vähentynyt sisäkorvaimplantin saamisen jälkeen. Työuria suunnitellaan ja toteutetaan, mutta työelämässä pysymiseen ja siellä pärjäämiseen suhtaudutaan ennen kaikkea luottavaisemmin kuin aiemmin.

Fenomenologinen lähestymistapa antaa mahdollisuuden lähestyä inhimillisesti ja yksilöllisesti tutkimukseen osallistuneita sisäkorvaimplantin käyttäjiä. Tutkimuksessa selvisi, miten sisäkorvaimplantin käyttäjät ovat työelämässä kohdanneet ennakkoluuloja, mutta silti sisukkuuden ja resilienssin avulla löytäneet omat urapolkunsa työelämässä. Toisaalta tutkimuksessa selvisi, ettei työelämässä välttämättä ymmärretä vielä työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämätaitojen moninaisuutta, tunneälyä tai positiivisten mukautusten tarpeellisuutta solidaarisena toimintana. Tutkimuksessa selvisi lisäksi, että vertaistuki työelämässä on tärkeää kuulonaleneman omaaville.

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi, kun pohditaan vammaisten työllistämistä, kyvykkyyttä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Tutkimus paljastaa osaltaan myös sen, miten yksilöllisiä ihmiset ovat työelämässä perustarpeista lähtien. Tutkimus kertoo, miten sisukkuudella ja hyvällä itsetunnolla myös vajaatyökykyiset pystyvät pärjäämään nykyisen hektisessä työelämässä.

Teknologian kehittyminen antaa vammaisille mahdollisuuden omaan itsenäiseen elämään, työhyvinvointiin ja osallisuuteen.

Avainsanat: Sisäkorvaimplantti, sisäkorvaistute, kuulovamma, fenomenologia, työelämätaidot, työelämäkokemus, työkyky, työhyvinvointi

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	6
2	KUULOVAIMMAINEN TYÖELÄMÄSSÄ	9
2.1	Kuulovammaisuus ja sisäkorvaimplanti	9
2.2	Kuulonaleneman omaavat työelämässä	10
2.3	Työelämä nyt ja tulevaisuudessa osatyökykyisen näkökulmasta	12
2.4	Työelämätaidot	15
2.5	Sisäkorvaimplanti hyvinvoinnin ja työelämän edistäjänä	18
2.6	Työelämän lainsäädäntö kuulonaleneman omaavan näkökulmasta	20
2.6.1	Vammaisten ihmisoikeudet	20
2.6.2	Yhdenvertaisuuslaki ja kohtuulliset mukautukset	20
2.7	Aiemmat tutkimukset kuulovammasta ja työelämästä	23
3	SISÄKORVAIMPLANTIN KÄYTTÄJÄN TYÖHYVINVOINTI	27
3.1	Vuorovaikutuksen merkitys osallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta	27
3.2	Minäpystyvyys ja sosiaalinen identiteetti kuulonaleneman omaavalla	30
3.3	Työhyvinvointi toimijuuden ja osallisuuden ilmentymänä	33
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
4.1	Tutkimuskysymykset	35
4.2	Tutkimusmenetelmät	35
4.2.1	Laadullinen tutkimus	35
4.2.2	Fenomenologia tutkimusotteena	37
4.3	Työelämäkokemus tutkimuskohteena	40
4.4	Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistuneet	41
4.4.1	Aineistonkeruu	41
4.4.2	Teemahaastattelu	43
4.5	Tutkimusaineiston analysointi ja prosessi	46
4.6	Tutkimuksen luotettavuus ja reliabiliteetti	53
4.7	Tutkimuksen etiikka ja eettiset kysymykset vammaistutkimuksessa	56
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	62
5.1	Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset	62
5.2	Vuorovaikutuksen muuttuminen sisäkorvaimplantin käyttöönoton jälkeen	67
5.3	Sisäkorvaimplantin käyttäjän työelämätaidot 2020-luvun työelämässä	71
5.4	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset	72
6	POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	76

Lähteet	81
Liitteet	
Liite 1. Haastattelupyyntö	91
Liite 2. Haastattelulomake	92

1 JOHDANTO

Haluan kiittää pro gradu -tutkielmaani tukeneita yhteisöjä. Kiitos Kuuloliitto, Kuulon tuki ry ja Kansan sivistysrahasto.

Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on kohdannut haasteita työvoiman riittävydessä ja saatavuudessa. Työelämässä ilmenee kohtaanto-ongelma, jossa työntekijöiden ja työnantajien odotukset eivät kohtaa. Työmarkkinoiden toimivuus on sekä kansantalouden että yksilön näkökulmasta elintärkeää. Kansantalous tarvitsee kasvua, jotta yhteiskunnan palvelut saadaan tuotettua, toiminta pyöritettyä ja hyvinvointia kyetään rakentamaan ja edistämään. Yksilön näkökulmasta työ antaa mahdollisuuden itsenäiseen toimeentuloon ja elämään. Työurien pidentäminen mahdollistaa yksilöiden selviytymistä elämässä. Työuria voidaan pidentää osaamisen kasvattamisella tai vastaamalla myös yksilöiden terveydellisiin haasteisiin, kuten kuulonalenemaan. Työurien pidentämiseksi osatyökykyisiä työntekijöitä voidaan kuntouttaa työuran jatkamisen, mutta myös heidän kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa vuoksi. Yhteiskunnan tulee huolehtia työnsaannista, työmahdollisuuksista ja sopeutuskeinoista, joilla heikommassakin asemassa oleville yksilöille luodaan mahdollisuuksia hankkia toimeentulo. Yhteiskunnan vastuun lisäksi tulee peräänkuuluttaa myös yksilön omaa vastuuta ja omatoimisuutta, kuten tahtoa pärjätä ja halua olla osa toimivaa yhteiskuntaa.

Kuulovammoja pidetään Suomessa laajana kansantautina, jotka vaativat jatkossa yhä enemmän yhteiskunnan resursseja. Kuuloliiton mukaan Suomessa on jo lähes 800 000 ihmistä, joilla on jonkin asteinen kuulonalenema. Suomessa väestö vanhenee erittäin nopeasti verrattuna koko maailman väestöön. Väestön eläessä yhä vanhemmaksi kuulon heikkeneminen tulee asettamaan haasteita suomalaiselle yhteiskunnalle kansanterveyden ohella myös kansantaloudellisesta näkökulmasta. Suomessa sisäkorvaimplanttikuntoutus hoitomuotona on jo paikkansa vakiinnuttanut kuulonaleneman omaaville potilaille, joilla kuulo on heikentynyt vaikeaan tai erittäin vaikeaan kuulemistasoon. Sisäkorvaimplantti on tällä hetkellä ainoa lääketieteellinen hoitomuoto, jolla kyetään palauttamaan ihmisen menettänyt kuulo tai parantamaan hänen synnynnäistä puuttuvaa aistia. Sisäkorvaimplantin on

todettu parantavan sisäkorvaimplantin saajien elämänlaatua. (Dietz, Ihalainen & Mäki-Torkko 2025).

Minulla on ollut lapsuudesta lähtien ollut kuulonalenema. Minulla on ollut käytössäni kuulontaustakojeet ja sisäkorvaimplantit sain käyttööni vuonna 2018 ja 2019. Tutkimukseni aihepiiri on itselleni sydäntä lähellä. Oma kuulovammani on kulkenut mukanani lähes koko elämäni aina peruskoulun ala-asteelta työelämään. Sisäkorvaimplantit saatuani olen järjestänyt vapaa-ajallani työelämässä olevien kuulokojeiden ja sisäkorvaimplantin käyttäjien tapaamisia vertaistuen ja kokemusten vaihtamiseksi. Nämä ovat olleet minulle erittäin antoisia ja mukavia tapaamisia. Kuulontaustakojeita käyttäessäni en kokenut tarvitsevani vertaistukea, enkä osallistunut, tai löytänyt mielenkiintoa vertaistapaamisiin. Sisäkorvaimplanttien myötä heräsi mielenkiinto tavata muita sisäkorvaimplantin saaneita henkilöitä. Oma identiteetti kuulontaustakojeita käyttävänä kuulovammaisena on ollut luokkaa ”minähän selviän ihan normaalisti, eikä tarvetta ole mihinkään vertaistukeen”. Vasta sisäkorvaimplanttien myötä minussa heräsi halu tutkia ja selvittää, miten kuulovammaiset, kuten sisäkorvaimplantin käyttäjät pärjäävät työelämässä. Oma ammattitaito lisääntyi vuorovaikutustaitojen parantuessa sisäkorvaimplanttien saamisen jälkeen. Tästä lähti innostus tutkia, minkälaisia työelämäkokemuksia kuulovammaisilla sisäkorvaimplantin käyttäjillä on työelämästä. Sosiaalisen median lisäksi perinteiden media peräänkuuluttaa ja edistää erilaisten elämäkertomusten ja selviämisartikkelien myötä työelämän moniarvoisuutta, ja ihmisten hyväksymistä juuri sellaisena kuin he ovat. Minua alkoi kiinnostamaan, miten tämä mahdollisesti toteutuu ja näkyy sisäkorvaimplantin käyttäjien työurilla ja työelämässä.

Tämän pro gradu -tutkielman yhtenä tavoitteena on myös vähentää kuulovammasta aiheutuvaa mahdollista stigmaa ja häpeää, mikä liittyy tai voi liittyä kuulovammaan tai sen kuntoutukseen esimerkiksi sisäkorvaimplanttien käyttäjällä. Aihe on useasta syystä ajankohtainen, sillä terveydenhuollon resurssit vähenevät, eikä sisäkorvaimplanttia tarjota aktiivisesti huonokuuloisille sen yhteiskunnalle aiheuttamien taloudellisten kustannusten vuoksi. (Dietz ym. 2025.) Toisaalta sisäkorvaimplanttien myötä kuulonkuntoutuksen tulokset ovat kehittyneet merkittävästi sisäkorvaimplantin käyttäjien elämänlaadun parantuessa, mutta myös sisäkorvaimplanttien teknologisen kehittymisen myötä. (Diat ym. 2025.) Sisäkorvaimplantilla kuuleminen on nykyisin erittäin kehittyntä, mutta silti sitä ei tule jatkossakaan verrata normaalikuuloisten ihmisten kuuloon. Laadukkaalla

kuulonkuntoutuksella kyetään merkittävästi parantamaan sisäkorvaimplantinkäyttäjien pärjäämistä yhteiskunnassa. (Kivekäs ym. 2021.)

Aihe on ajankohtainen myös siltä osin, että vallitseva kulttuuri vaikuttaa yhä Juha Hietalan ja Anniina Lavikaisen (2010, 32) mukaan vammaisten ihmisten syrjintään ja jopa sortoon, vaikkakin yhteiskunta on aktiivisesti muuttunut kohti suvaitsevampaa ja monimuotoisempaa kulttuuria. Hietala ja Lavikainen (2010, 32) muistuttavat ja toteavat myös, että vammaisuutta ei voi tutkia ilman, että tutkija ymmärtää kulloinkin yhteiskunnassa vallitsevan kulttuurin vaikutuksen. Tämän vuoksi on tärkeää huomata, että yhteiskunnassa tehdään paljon työtä yhdenvertaisuuden ja ihmisten moninaisuuden ymmärtämiseksi.

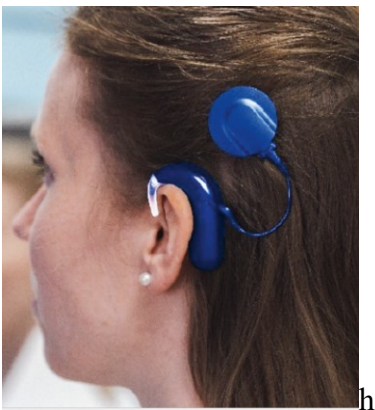
Miksi kuulon kuntouttaminen ja sen huomioiminen ihmisen elämässä on ylipäänsä tärkeää? Tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä Kuuloliiton mukaan yhteiskunnassa ei vieläkään välttämättä täysin ymmärretä yhdenvertaisuuslakia ja sen tuomia velvollisuuksia. Toisaalta Kuuloliiton mukaan tämä näkyy myös siinä, ettei työelämässä osata vielä hyödyntää tarpeeksi yhdenvertaisuuslain antamia mahdollisuuksia mukauttaa kuulonaleneman omaavien yksilöiden työoloja tai -tiloja työelämän laadukkuuden parantamiseksi. (Kuuloliitto, 26.1.2023).

Tutkimusaihe on ajankohtainen myös siksi, että pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan hallituksen yhtenä tavoitteen on nostaa suomalaisen työelämän työhyvinvointi maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. (TYÖ2030.) TYÖ2030 -ohjelman lisäksi työelämän laajaan kehittämiseen pyritään myös Työelämän mielenterveysohjelmalla ja työkykyohjelmalla (11.11.2025). Tässä pro gradu -tutkielmassa on pohdittu sisäkorvaimplantin käyttäjien työhyvinvointia vuorovaikutuksen ja työelämätaitojen näkökulmista. Sosiaali- ja työterveysministeriö (2024:26, 19) on todennut, että yhdenvertaisuuden lisäämiseksi yhteiskunnassa on erityisesti kiinnitettävä huomiota osatyökykyisten mahdollisuuksiin osallistua työelämään. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää, miten kuulovammat ja niiden kuntouttaminen edistää osatyökykyisten mahdollisuuksia työelämässä. Tässä pro gradu -tutkielmassa työelämässä olevat sisäkorvaimplantin käyttäjät pääsevät kertomaan työelämäkokemuksistaan.

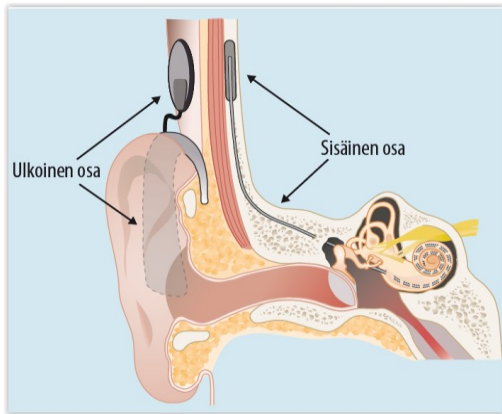
2 KUULOVAMMAINEN TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Kuulovammaisuus ja sisäkorvaimplanti

Kuulovammat luokitellaan EU:n luokituksen mukaan lievästä keskivaikeaan, vaikeaan ja erittäin vaikeaan kuulonalenemaan. Kun kuulonaleneman omaavan kuulonalenema on vaikea tai erittäin vaikea, tai jos hänen puheenerotuskyky on huonontunut, eikä kuulontaustakojeesta ole hyötyä arkipäivän kuulemisessa, tulisi hänelle tarjota sisäkorvaistutetta eli sisäkorvaimplanttia. (Kivekäs ym., 2023.) Sisäkorvaimplanti koostuu ulkoisista osista, kuten puheprosessorista ja lähetinkelasta (Kuva 1: Puheprosessori ja lähetinkela) sekä korvan sisälle asennettavista osista (Kuva 2: Sisäkorvaimplantin osat korvan sisällä), kuten sisäkorvaistuteringosta, jossa on elektrodiketju, joka asennetaan korvassa olevaan simpukkaan asti.



Kuva 1: Puheprosessori ja lähetinkela (Dietz ym., 2025)



Kuva 2: Sisäkorvaimplantin osat korvan sisällä (Dietz ym. 2025)

Tässä pro gradu -tutkielmassa on keskitytty kuulonaleneman omaaviin, jotka käyttävät sisäkorvaimplantteja. Dietz ym. (2025) ovat todenneet, että aikuis- ja vanhusväestössä sisäkorvaimplanttia hyödynnetään liian vähän, toisin kuin vastasyntyneiden ja lasten kuulonkuntoutuksessa. Toisaalta kuntoutusohjaukseen saavutaan tai pahimmassa tapauksessa päästään liian myöhään, eikä sisäkorvaimplanttikuntoutus ole enää mahdollista. (Dietz ym. 2025.) Tässä pro gradu -tutkielmassa haastatellut sisäkorvaimplantin käyttäjät ovat saaneet sisäkorvaimplantit käyttöönsä vasta aikuisiällä, eivätkä vastasyntyneinä tai lapsuudessa.

2.2 Kuulonaleneman omaavat työelämässä

Suomessa vammaisten työllisyystilannetta ja -astetta on vaikea arvioida. (Kyröläinen 2020,16.) Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan osatyökykyisten työllistyminen on muuhun Eurooppaan verrattuna vähäisempää. (Nina Nevala, Tiina Kalliomäki-Levanto, Kirsi Jääskeläinen, Maria Hirvonen, Anneli Pekkarinen ja Jyrki Elo, 2011, 6). Nevala ym. (2011, 6) ovat selvittäneet, että Savtschenkon (2006) mukaan 25–64 –vuotiaista työllisyysikäisistä suomalaisista työvoimaan kuului 80 % ihmisistä. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden osalta työvoimaan kuului heistä vain 20 %. Nevala ym. (2011, 6) selvittävät, että Linnakangas (2006) on todennut, että Suomessa vuosien 1995–2002 aikana kuulovammaisten osalta työttömyysaste on ollut 30–40 %. Hietala ja Lavikainen (2010, 15) ovat myös arvioineet, että kuulovammaisten työttömyysaste on valtaväestöön (ei-kuulovammaiset) verrattuna 30–40 %.

Valtaväestöön verrattuna vammaisten työttömyyden katsotaan siis olevan hyvinkin korkealla. (Hietala & Lavikainen, 2010, 14).

Tilastokeskuksen (2025, 23.12.2025) mukaan marraskuussa 2025 yleinen työttömyysaste oli Suomessa 10,6 prosenttia. Kuuloliiton edustaja Lavikaisen (5.8.2025) mukaan on mahdotonta arvioida, kuinka paljon työikäisistä kuulonaleneman omaavista on tällä hetkellä työttöminä, sillä kyseisestä aiheesta ei ole ajantasaista tutkimusta, eikä kuulovammaisista pidetä erillistä kuulorekisteriä, josta työttömyysastetta voitaisiin arvioida. Tilastokeskuksen ja Kelan asiakaspalvelut (21.7.2025) selvittivät, ettei heillä ole olemassa olevia tilastoja, joiden mukaan voitaisiin selvittää kuulonaleneman omaavien työttömyyttä tai työllistymisastetta Suomessa. Työterveyslaitoksen (Työkyvyn tila Suomessa...n.d.) mukaan erilaiset toimijat, kuten Tilastokeskus, Kela ja Eläketurvakeskus tuottavat valtavasti tilastotietoa, mutta esimerkiksi terveyhteen liittyvät tiedot ovat suurilta osin salattuja. Lavikaisen (5.8.2025) mukaan aiempien tilastojen ja tutkimusten mukaan on kuitenkin todettu, että kuulonaleneman omaavien työllisyystilanne on valtaväestöä heikompi. Lavikaisen (5.8.2025) mukaan työllisyystilanteen heiketessä tällä hetkellä yhteiskunnassa ovat irtisanotut kuulonaleneman omaavat ottaneet yhteyttä Kuuloliittoon. Lavikaisen (5.8.2025) mukaan osassa irtisanottujen työntekijöiden tapauksista näyttäisi kyseessä olevan syrjintää, kun irtisanomisen perusteena vaikuttaisi olevan työntekijän kuulonalenema.

Kansaneläkelaitoksen (Kela) vammaisetuustilaston mukaan vuonna 2024 vammaistukien saajia Suomessa oli yhteensä 263 500 henkilöä. Heidän osuutensa väestöstä on 4,7 %. Maksetun vammaistuen euromäärä on yhteensä 663 miljoonaa euroa vuonna 2024. Kelan vammaisille maksamia korvauksia maksetaan alle 16-vuotiaille sekä 16-vuotta täyttäneille henkilöille että eläkettä saaville henkilöille. Kelan ostaa myös tulkkauspalvelut vammaisille henkilöille. Vammaisten tulkkauspalveluun ovat oikeutettuja myös sisäkorvaimplantin käyttäjät. Tulkkauspalveluun oikeutettuja oli vuonna 2024 yhteensä 6 200 henkilöä. Tulkkauspalveluun oikeutettujen henkilöiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien 26 %. Tulkkauspalveluun oikeutetuista 60 % oli kuulovammaisia, loput puhe- ja kuulonäkövammaisia. Tulkkauspalveluun oikeutettuiden sukupuolijakauma on miesten ja naisten välillä sama. Iältään tulkkauspalvelun oikeutetuista henkilöistä noin puolet oli 60-vuotta täyttäneitä. Yleisin sairausperuste vammaistukien saajilla oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. (Tilastojulkaisut, 2024.)

2.3 Työelämä nyt ja tulevaisuudessa osatyökykyisen näkökulmasta

Työterveyslaitoksen julkaisun ”Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä” (Kokkinen ym. 2020) mukaan suomalaisen hyvinvointivaltion perustana on ennen kaikkea osaava ja työkykyinen väestö. Toisaalta hyvinvoinnin näkökulmasta julkaisun mukaan tulevaisuuden kannalta voimakasta huolta aiheuttaa ennen kaikkea mielenterveysongelmien lisäksi työmarkkinoiden osaamisvaatimusten jatkuva muuttuminen, mutta myös Covid19-pandemien jättämät vaikutukset. (Kokkinen ym., 2020, 7-9.) Työelämä on näyttäytynyt epävakaisena jo 1990-luvun laman ajoista lähtien, ja työelämän psykologinen turvallisuus sekä jatkuvuuden ongelmallisuus koetaan yhä tämänhetkisen työelämän arjessa työväestön parissa. (Kokkinen ym., 2020,16-17). Kokkisen ym. (2020, 18) mukaan on luonnollista, että merkittävä osa työkäisistä tulee tulevina vuosina 2030-luvulla edelleen kaipaamaan pitkäjänniteistä suunnitelmallisuutta ja turvallisuudentunnetta omassa työelämässään.

Kukka-Maaria Blomberg ja Eija Lonka (2010, 234) ovat todenneet, että kuulonalenema vähentää yksilön osallisuutta sekä koulutus- että työelämäsektorilla. Kuulovammaisten työttömyysaste on verrattain korkea verrattuna myös muiden yksittäisen vammaisryhmien työttömyysasteeseen, mutta ennen kaikkea myös yleiseen työttömyysasteeseen. Kuulovammaisten työttömyysaste on 30 – 40%. (Linnakangas ym., 2006, 65.) Linnakangas ym. (2006, 67) on tutkimuksessaan selvittänyt, että kuulovammaisten työttömyysasteessa on nähty myös positiivista muutosta, sillä työttömyysaste pieneni 1995 vuoden 40 %:sta vuoteen 2002 mennessä 29 %:iin. Toisaalta kuulovammaisten työttömyysaste oli vähintään 10 % korkeampi verrattuna muihin yksittäisiin vammais- tai sairausryhmiin. Kuulovammaisten työllisyysaste oli selkeästi heikompa ja työttömyysaste oli korkea. (Linnakangas ym. 2006, 67-82.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu Kirsi Pimiän (2016, 64) mukaan vammaisten ihmisten osallistuminen työelämään työvoimaresursseina on heikkoa, vaikka yhteiskunta on mahdollistanut heille verrattain hyvät ja jopa laadukkaat koulutukset. Työpaikoilla on negatiivinen asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan. (Pimiä, 2016, 64.) Suomessa katsotaan vallitsevan yleisesti muodollisesti hyvät oikeudet ja lähtökohdat vammaisille ihmisille työelämässä, mutta erityisesti juuri asenneilmapiiri vaikeuttaa kuitenkin vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumista niin työllisyydessä kuin arkipäivän elämässä. (Olsén,

Heinämäki ja Harkoma, 2017, 79.) Esimerkiksi Hisayo Katsui ja Matti Laitinen (2024) ovat todenneet, että vaikka hyvinvointivaltio, kuten Suomi, tarjoaa vammaisille ihmisille yhteiskunnallista vakautta, turvallisuutta sekä koulutusta ja sosiaali- ja terveystalveta, kohtaavat vammaiset ihmiset yhteiskunnassa ja elämän arjessa eriarvoisuutta.

Työturvallisuuskeskus (Osatyökykyisyys työyhteisössä, 2018) on julkaissut ohjeistuksen siitä, miten työpaikkojen tulisi tukea osatyökykyisiä työntekijöitä työhyvinvoinnin ja työllistymisen suhteen. Työturvallisuuskeskuksen mukaan osatyökykyisten työntekijöiden työvoimaresurssit saadaan aidosti käyttöön yhteiskunnassa, kun työtehtäviä tai –aikoja räätälöidään ja sopeututetaan henkilön työnteon edellytysten ja vaatimusten mukaisiksi. Hietala ja Lavikainen (2010, 14) ovat katsoneet, ettei suomalaisen yhteiskunnan hyväkään työmarkkinatilanne tulisi muuttamaan vammaisten osallistumismahdollisuuksia työelämässä. Suomessa kiinnitetään edelleen aktiivista huomiota työntekijän mahdollisiin rajoitteisiin (Hietala & Lavikainen, 2010, 90), eikä mahdollisuuksiin tai yksilön erityisosaamiseen. Myös Marja Irjala (2018, 160) on todennut, että osatyökykyiset ovat toivoneet, että työnantajat näkisivät heidän osaamistaidot ja vahvuudet vammaisuuden ylitse. Irjalan (2018,161) mukaan Suomessa tarvittaisiin mahdollisesti jopa uudenlainen kiintiölaki, joka määrittäisi sen, että yritysten ja yhteisöjen tulisi työvoimaa palkatessaan työllistää osatyökykyisiä niiden käyttämän työvoiman kokonaismäärästä.

Saari (2015, 238) on katsonut, että Suomessa huono-osaisuuden haasteina esiintyy muun muassa se, että poliittisessa keskustelussa osatyökykyiset nähdään homogeenisenä ryhmänä. Tämä on johtanut siihen, että esimerkiksi työnantajat eivät välttämättä ole tarpeeksi valveutuneita, motivoituneita tai kykeneviä luomaan osatyökykyisille yksilöllisiä ja aitoja kehittymismahdollisuuksia työmarkkinoille pääsemiseksi tai siellä pärjäämiseksi. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tämä luo yhteiskunnalle paineita ja aitoja haasteita kehittyä toimivammaksi osatyökykyisten näkökulmasta. Toisaalta osatyökykyisten ja vammaisten yksilöiden oma vastuu ja oma-aloitteisuus ovat kuitenkin tärkeässä osassa yksilön toiminnan keskiössä ja hyvän elämän tavoittelun saavuttamisessa. (Saari, 2015, 250.)

Juha Hietala ja Anniina Lavikainen (2010, 5) ovat todenneet, että kuulonaleneman omaavien henkilöiden suuri määrä ja heterogeenisyys aiheuttavat sen, ettei yhteiskunnassa ole tutkittu tarpeeksi osatyökykyisten tarpeita. Toisaalta myös kuulonalenema on näkymätön vamma,

joka ei välttämättä korostu yhteiskunnassa eri vammojen kontekstissa. (Hietala & Lavikainen, 2010, 5.)

Kuulovammaisille, tai kuulonaleneman omaaville yksilöille tulisi yhteiskunnassa tarjota moninaisia ja yksilöllisiä palveluja, tai ainakin huomiota ja painoarvoa, jotta yhteiskunnallinen tuki ja samanarvoisuus tulisi konkreettisesti huomioiduksi myös haasteellisen näkymättömän vamman kanssa eläessä. Tieteellisissä tutkimuksissa on keskitytty yksilötason aiheisiin tai haasteisiin, eikä yhteiskunnassa esiintyviin asenteellisiin tai vammaisia syrjiviin ongelmiin. (Hietala & Lavikainen, 2010, 5.) Anni Kyröläinen (2020, 66) on todennut työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa, että osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttaa erityisesti yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot tai -käsitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa 2020 (Kyröläinen Anni, 2020, 66) on todettu, että osatyökykyisten työllistymiseen vaikuttavat haitallisesti erityisesti yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot ja negatiiviset asenteet. Asiakaspalvelussa ja työelämäkohtaamisissa tarvittaisiin merkittävästi enemmän muun muassa selkokieltä. Tämä auttaa sekä kuulonaleneman omaavia, mutta sen lisäksi myös vieraskielistä työvoimaa. Erilaisten arvioiden mukaan Suomen väestössä on jopa 750 000 aikuista, joille suomen kieli ja sen hallinta muun muassa ymmärtämisen suhteen on haastavaa ja ongelmallista. Selkokieli antaa moninaiselle joukolla mahdollisuuden parempaan osallisuuteen ja toimijuuteen yhteiskunnassa. Lisäksi esteettömyyden tärkeyttä tulisi laajentaa koko yhteiskunnassa läpi leikaten niin työnantajat, työntekijät kuin myös yksilöt. On arvioitu, että suurten ikäluokkien ikääntyminen tulee edelleen haastamaan yhteiskunnan huomioimaan aktiivisemmän aidon esteettömyyden, (Kyröläinen, 2020, 46). Tämä näkyy muun muassa siinä, että Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019) määrää parantamaan jokaisen yksilön mahdollisuuksia käyttää yhdenvertaisesti yhteiskunnassa tarjottuja digitaalisia palveluja vammaan katsomatta. Tähän vaikuttavat eri yhteiskunnalliset toimijat kansainväliselläkin tasolla, kuten Euroopan parlamentti ja neuvoston direktiivi (EU 2016/2102) asettavat julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuusvaatimuksella.

2.4 Työelämätaidot

Tulevaisuudesta puhuttaessa nostetaan usein esiin tulevaisuuden työelämätaidot, joita kuitenkin voidaan katsoa tarvittavan työelämässä jo tälläkin hetkellä. Nykyinen yhteiskunta monimutkaistuu globaalien haasteiden keskellä vaatien yksilöiltä työelämässä muun muassa aktiivista ongelmanratkaisukykyä, abstraktien asioiden hahmottamista ja eriarvoisuuden monisyisten ilmiöiden ymmärtämistä. Yksilö tarvitsee kaikkeen toimintaan jatkuvaa oppimista, oppimiskykyä, oman osaamisen kehittämistä ja tiedonhakua sekä misinformaation arviointi- että ymmärtämistaitoa. (Mitä ovat tulevaisuuden...2022.) Solovjew-Wartiovaara ym. (2023) katsovat, että tulevaisuudessa jatkuvan osaamisen kehittämisen, uuden oppimisen, luovuuden ja kokonaisuuksien hahmottamisen taidot korostuvat ja niiden tarve kasvaa edelleen työmarkkinoilla. Koronan myötä syntynyt yhteiskunnan digitaalinen kehittyminen digiloikkana tai -harppauksena on muuttanut ja muuttaa muun muassa etä- ja hybridityön myötä työmarkkinoita. Toisaalta myös työmarkkinoiden yleiset kohtaanto-ongelmat lisääntyvät, kun työpaikat ja työnhakijat eivät kohtaa. Suomessa kohtaanto-ongelma näkyy siinä, että avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat eivät kohtaa toisiaan. Tämä tarkoittaa, että työnantajat eivät löydä sopivia työntekijöitä avoimiin työpaikkoihin ja työnhakijat eivät löydä sopivia työpaikkoja. Mikäli kohtaanto-ongelmaa ei saada vähennettyä merkitsee se yhteiskunnassa työttömyyden pysymistä korkeana ja avointen työpaikkojen täyttämättä jäämistä. (Huuskonen, 2023.) Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskus (Cedefop, 2014, 76) on katsonut, että työllisyyttä tulee tulevaisuudessa edelleen tavoitella ja etsiä ratkaisuja siihen, miten yksilöt saadaan työllistettyä ja miten heidät saadaan pidettyä työelämässä. Tähän vaikuttavat yksilöiden omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja niiden aktiivinen esiintuominen työmarkkinoilla. Toisaalta myös ympäristö- ja yhteisöllinen konteksti on tärkeä työllisyyden edistäjä, sillä se sisältää erilaisia kannustimia ja taloudellisen turvan, kuten palkan, mutta myös mahdollisuuksia käyttää aidosti omaa osaamistaan työelämässä.

Terhi Ainiala, Piia Olsson, Hanna Mattila ja Marjo Vesalainen (2020, 97) katsovat, että Suomessa työelämätaidoista keskustellessa käytetään nimitystä yleiset työelämätaidot tai siirrettävät taidot. Näitä taitoja ovat muun muassa kriittinen ajattelu, analyttinen päättelykyky, medialukutaito, elinikäinen oppiminen ja tulkitsemistaito kirjallisten tai matemaattisten aineistojen suhteen. (Ainiala ym. 2020, 98). Ainiala ym. (2020, 98) selvittävät, että taitojen jaottelussa on ollut käytössä myös Marilyn Binkleyn ja tutkijaryhmän

(2012) käyttämä malli, jossa ajattelun taito on kaiken ydin. Se sisältää muun muassa edellä mainitun elintärkeän ajattelun, ongelmanratkaisukyvyyn, jatkuvan oppimisen lisäksi metakognitiiviset taidot ja vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot. Näiden taitojen katsotaan olevan Norrenan (2013) mukaan laaja-alaisesti tulevaisuuden kansalaisen tärkeitä osaamistaitoja. Kankaisen (2022) mukaan Helsingin yliopisto on julkaissut Tulevaisuuden työelämätaidot henkilöstön kehittämisen tueksi – oppaan, jossa työelämätaitoja on luokiteltu kolmen pääkategorian alle:

- 1) työntekijän itseohjautuvuus omassa toiminnassa ja johtamisessa,
- 2) työntekijän taidot viestinnässä, vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä sekä
- 3) työntekijän tiedonhakutaidot, tiedon soveltaminen ja kriittinen kyky arvioida löytämäänsä tietoa sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot.

Työelämätaidot näyttelevät suurta roolia, kun korkeakouluissa ja koulutuksessa on 2010-luvulla otettu aktiivisempi ote työelämärelevanssiin ja osaamisperustaisuuteen. (Ainiala ym. 2020, 96.) Työelämätaitojen yhtenä tärkeänä taitona tulevaisuudessa on työntekijän tiedonhakutaidot, sillä nyky-yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa itse tiedon määrä on valtava ja, tieto uusiutuu, muuttuu, kasvaa ja kehittyy nopeasti. (Ainiala ym. 2020, 97.) Ainialan ym. (2020, 97) mukaan yliopistot painottavat nykyään, että pelkkä tietoon perustuva osaaminen ei enää tulevaisuudessa riitä, vaan opetussisältöjä kehittämällä on päädytty muun muassa osaamistavoitteiden ja oppilaiden uudenlaisen osaamisen oppimisen kautta tukemaan ja tuottamaan työelämässä tarvittavien taitojen kehittymistä.

Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum on julkaissut viisitoista taitoa (Taulukko 1), jotka kuvaavat tulevaisuuden työntekijän osaamisresursseja. (Future of Jobs Report 2020, 36.) Nämä viisitoista taitoa ovat seuraavat:

Taulukko 1 Top 15 skills of 2025 (Future of Jobs Report 2020 mukaellen)

Top 15 skills of 2025		
1	Analyttinen ajattelu ja innovointi	Analytical thinking and innovation
2	Jatkuva oppiminen ja oppimisstrategiat	Active learning and learning strategies
3	Monimutkainen ongelmanratkaisukyky	Complex problem-solving
4	Kriittinen ajattelu ja analysointi	Critical thinking and analysis
5	Luovuus, aitous ja aloitteellisuus	Creativity, originality and initiative
6	Johtajuus ja sosiaalinen vaikuttavuus	Leadership and social influence
7	Teknologian käyttö, ohjaus ja kontrolli/seuranta	Technology use, monitoring and control
8	Teknologiamuotoilu ja ohjelmointi	Technology design and programming
9	Resilienssi, stressin sietokyky ja joustavuus	Resilience, stress tolerance and flexibility
10	Päätösten perustelu, ongelmanratkaisu ja ajattelu	Reasoning, problem-solving and ideation
11	Tunneäly	Emotional intelligence
12	Ongelmien kartoitus ja käyttäjäkokemus	Troubleshooting and user experience
13	Palvelusuuntautuneisuus	Service orientation
14	Järjestelmien analysointi ja arviointi	Systems analysis and evaluation
15	Yhteistyökyky ja neuvottelutaidot	Persuasion and negotiation
		(Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum)

Suomalainen vakuutusyhtiö Ilmarinen on julkaissut Future Score-testitulokset (STT, 4.9.2017), joissa käydään lävitse tulevaisuuden työntekijän ja työyhteisön muutoskykyä työelämän muutoksessa. Ilmarisen mukaan tulevaisuuden työelämätaidoiksi muodostuivat Future Score -testitulosten mukaan seuraavat kymmenen työelämätaitoa: vuorovaikutustaito, itsetuntemus, tunneälykyky ja empatia, kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista, verkostoitumiskyky, resilienssi eli muutosjoustavuus, yhteistyökyky, kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa, kriittinen ajattelu ja luovuus ja itseohjautuvaisuus.

Osaaminen 2035-raportissa (Opetushallitus, 2019, 29–31) on selvitetty, että työntekijä tarvitsee vahvojen metataitojensa, kuten edellä mainitun ongelmaratkaisutaidon lisäksi itseohjautuvuutta ja oppimiskykyä sekä tulevaisuudessa digitalisaation liittyvät osaamistaidot tulevat myös kasvattamaan merkitystään. Tärkeimmän TOP 15- työelämätaidot kokonaisuudessaan muodostuvat suomalaisessa yhteiskunnassa seuraavasti:

Taulukko 2 TOP-15 työelämätaidot mukaellen Opetushallitus (2019, 35)

1	Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisosaaminen
2	Kestävän kehityksen periaatteiden tunteminen
3	Tiedon arviointitaidot
4	Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisosaaminen
5	Digitaalisten alustojen hyödyntämisosaaminen
6	Innovaatio-osaaminen
7	Vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot
8	Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen
9	Digitaalisen teknologian luova käyttötaito
10	Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot
11	Ongelmanratkaisutaidot
12	Luovuus
13	Oppimiskyky
14	Monikulttuurisuustaidot
15	Kokonaisuuksien hallinta

Tulevaisuuden työntekijöiden digitaalinen kyvykkyys on merkittävässä asemassa ja erittäin tarpeellinen työelämätaito, jota tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. Digiosaaminen luo työelämässä toimiville yrityksille ja yhteisöille kilpailuetua, mutta sen voidaan katsoa myös valjastavan yksilöitä innovatiivisuuteen ja itsensä kehittämiseen. (Brauer, Mäenpää, Tervaskanto & Heikkinen, 2023, 12.)

2.5 Sisäkorvaimplanti hyvinvoinnin ja työelämän edistäjänä

Jo vuosikymmeniä sitten suomalainen sosiologi Erik Allardt (1976, 36-47) totesi, että ihmisellä on tarve kuulua sosiaalisiin verkostoihin, jossa yksilöt välittävät toisistaan. Kuulonalenema aiheuttaa yksilölle vaikeuksia osallistua vuorovaikutukseen ja kommunikointiin ympäristönsä kanssa, sillä puheen ja äänteiden erottelukyky eivät ole riittävällä tasolla. (Blomberg & Lonka, 2025, 234). Sisäkorvaistutekuntoutuksen ensisijainen tavoite on mahdollistaa sekä syntymästä vaikeasti kuulovammaisten lasten, mutta myös aikuisväestön hyvä elämänlaatu ja vuorovaikutuskyky arkipäivän elämässä. Mikäli väestön kuulonalenemia ei kuntouteta riittävällä tasolla ja tavoitteellisesti, johtaa se kuulonaleneman omaavalla lisääntyneeseen ongelmariskiin hänen kognitiivisuuden, psyykkisyyden ja sosiaalisuuden osalta. Sisäkorvaistutteen on todettu kohentuneen kuulon puheen tunnistamisen lisäksi vähentävän kuulonaleneman omaavan sosiaalisia rajoitteita ja samalla

myös estävän hänen toimintakyvyn heikkenemistä. (Dietz ym. 2025). Elisabeth Hästbacka ja Mikael Nygård (2019) ovat havainneet, että erilaiset ja moninaiset rakenteelliset ongelmat, joita vammaisiin ihmisiin kohdistuu esimerkiksi ennakkoluuloina tai syrjintänä, vaikeuttavat vammaisten ihmisten työllisyyttä ja sitä kautta toimeentuloon ja jopa vapaa-aikaan sekä hyvinvointiin. Blomberg ja Lonka (2010, 235) ovat todenneet, että aiempien tutkimusten mukaan on katsottu, että sisäkorvaimplantin myötä kuulonaleneman omaava on saanut merkittävää hyötyä ja positiivisuutta vuorovaikutusmahdollisuuksien parantuessa niin sosiaalisen elämän kuin myös itsetunnon kasvuna.

Sisäkorvaimplantin kustannushinta on vuonna 2024 ollut Suomessa noin 13.000 euroa (Dietz ym. 2025.) Sisäkorvakuntoutusta tutkittaessa on havaittu, että sisäkorvaimplanti nostaa merkittävästi kuulonaleneman omaavan yksilön kykyä kuulonvaraiseen suoriutumiseen, hänen kuulemistaitoonsa, elämänlaatuunsa ja hyvinvointiinsa. Sisäkorvaimplantin antama hyöty vaatii kuitenkin yksilöltä omaa motivaatiota, aktiivista opettelua äänien maailmasta ja äänien tunnistamista sekä ymmärrystä että realistista käsitystä hoidon antamista mahdollisuuksista. (Diat ym. 2025). Diat ym. (2025) ovat havainneet, että mikäli kuulon aleneminen on kroonista vaikeuttaa se yksilöiden toimintakykyä ja elämässä pärjäämistä. Tämän vuoksi riittävän aikaisin aloitettu laadukas kuulonhoito mahdollistaa kuulonaleneman omaavien elämänlaadun säilyttämisen tai kohentamisen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen on elämänlaadun parantuminen näkynyt sekä nuorilla että vanhemmilla sisäkorvaimplantin käyttäjillä iästä huolimatta, vaikka osalla vanhemmilla sisäkorvaimplantin käyttäjillä ei itse kuulotulosten paraneminen ole ollut niin voimakasta kuin nuoremmilla sisäkorvaimplantin käyttäjillä. Toisaalta iäkkäämpien henkilöiden osalta on katsottu, että hyvä kuulonkuntoutus vähentää merkittävästi muun muassa muistisairauden kehittymistä ja tukee heidän omatoimisuuttansa ja pärjäämistä kotiooloissa. (Diat ym. 2025). Diat ym. (2025) katsovat, että Suomessa yksi merkittävin tekijä sisäkorvaimplanttien hyödyntämättä jättämiseen kuulonkuntoutuksessa on niin itse väestön kuin myös terveydenhuollon ammattilaisten tiedon puute sisäkorvaimplanttien kuntoutushyödyistä kuulonaleneman hoidossa.

2.6 Työelämän lainsäädäntö kuulonaleneman omaavan näkökulmasta

2.6.1 Vammaisten ihmisoikeudet

Suomen YK-liiton (www.ykliitto.fi) mukaan vammaiset ovat maailmassa ihmismäärältään suurin ja syrjityin ihmisryhmä. YK katsoo, että arviolta noin 15 % maailman ihmistä on vammaisia. YK:n mukaan valtioilla on moraalisen velvollisuuden lisäksi myös oikeudellinen velvollisuus ja vastuu huolehtia, että vammaiset ihmiset saavat samat ja yhtäläiset ihmisoikeudet kuin muutkin ihmiset. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 13.12.2006. Sopimus astui voimaan 3. toukokuuta 2008. Suomen valtio allekirjoitti sopimuksen 30. maaliskuuta 2007, ja se saatiin päätökseen eduskunnassa ratifioinnin myötä vuonna 2016 kesäkuussa. (<https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet> ...) Sopimuksen tavoitteena on edistää ja taata vammaisille tasapuolinen kohtelu kaikilla ihmisen elämän osa-alueilla. Sopimus korostaa muun muassa yleisen asennemuutoksen tärkeyttä yhteiskunnassa ja ihmisissä sekä erilaisten ennakkoluulojen että stereotyyppien hälventämistä ja poistamista. Sopimuksen avulla pyritään myös lisäämään tietoisuutta vammaisuudesta, jolloin ihmisten käsitys myös vammaisten ihmisten kyvykkyydestä ja toimintamahdollisuuksista ymmärrettäisiin paremmin. (<https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet> ...). YK:n vammaissopimuksen 27 artiklassa on otettu kantaa vammaisten ihmisten työhön ja työllistymiseen. Artiklassa todetaan muun muassa, että valtioiden tulee edistää myös lainsäädännön avulla vammaisten ihmisten syrjimättömyyttä ja suojella heidän oikeuksiaan yhdenvertaisuuteen työelämässä. Artiklan mukaan valtion tulee edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä sekä edistää heidän yrittäjyyttään ja varmistaa, että työpaikoilla tehdään myös kohtuullisia mukautuksia. (YK:n yleissopimus vammaisten...2015, artikla 27).

2.6.2 Yhdenvertaisuuslaki ja kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) lisäksi useat muutkin lait, kuten työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001), Suomen perustuslaki (731/1999) ja työsopimuslaki (55/2001), on tehty edistämään työntekijöiden oikeusturvaa,

yhdenvertaisuutta, työturvallisuutta ja työkykyä yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuuslaki valvoo yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäisee syrjintää ja tuo lakisuojaan ihmisille. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on 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 §).

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014, 8 §). Tulee ottaa myös huomioon, että työpaikoilla voidaan antaa esimerkiksi kuulovammaisille positiivista erityiskohtelua, jonka tarkoituksena on tosiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014, 9 §.) Positiivinen erityiskohtelun ei katsota olevan syrjintää, eikä se saisi olla työyhteisössä ei-normaaliksi työntekijäksi leimaavaa. Kyseinen positiivinen erityiskohtelu on vammaisten työelämähaasteisiin vastaamista ja pyrkimystä edistää osatyökykyisten työllistymistä.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä on määritelty, mitä ovat kohtuulliset mukautukset, joiden avulla osatyökykyisten ihmisten yhdenvertaisuutta voidaan toteuttaa työpaikoilla. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten

epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §).

Työsuojelun (Vammaisuus ja työn...18.11.2024) mukaan kohtuullisilla mukauttamisilla tarkoitetaan esimerkiksi työnantajan toimitilojen rakenteellista muuttamista osatyökykyiselle sopivammaksi poistaen liikkumisen esteitä tai asentamalla kuulemisen kannalta hyödyllisiä akustiikkalevyjä toimitiloihin. Toisaalta mukautuksen voivat kohdistua työntekijöiden käytössä olevien fyysisten välineiden kehittämiseen tai parantamiseen esimerkiksi hyödyntämällä erilaisia apuvälineitä. Toisaalta kohtuullisilla mukauttamisilla tarkoitetaan myös työn uudelleen organisointia, osa-aikatyötä, kuten esimerkiksi joustavia työaikoja (Nevala ym. 2011, 9) tai etätyömahdollisuutta sekä kuulemista vaativien työtehtävien vähentämistä tai niistä vapauttamista (Kuuloliitto, Työolosuhteitten mukauttaminen). Kuulonaleneman omaavan työntekijän osalta työmukautuksen keinoina voidaan nähdä muun muassa erityisesti työympäristön mukautukset, kuten tilojen akustiikan (Haynes & Linden 2012, 410) ja valaistuksen parantamiset. (Kuuloliitto, työolosuhteitten mukauttaminen.)

Kuuloliiton julkaiseman kannanoton (26.1.2023) mukaan suomalainen oikeusjärjestelmä mahdollistaa kuulovammaisten epäoikeudenmukaisen kohtelun työelämässä. Kuuloliitto katsoo, että nykyinen yhdenvertaisuuslain soveltaminen tuomioistuimissa asettaa vammaiset työelämässä suorastaan työttömyysvaaraan. Seuraavaksi esittelen oikeustapauksen, jossa Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus (7.6.2021, nro 22/2446) totesi tuomiossaan, että kuulonaleneman omaavan työntekijän työsopimusta ei ollut purettu syrjivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla, kun työnantaja oli purkanut kuulovammaisen työntekijän työsopimuksen sillä perusteella, ettei työntekijä ollut kertonut työsopimusta tehdessä tai työsuhteen aikana, että hänellä on kuulemiseen liittyviä vaikeuksia kokoustilanteissa. Käräjäoikeuden mukaan työnantaja oli perustellusta syystä voinut menettää luottamuksensa työntekijään ja purkaa työsopimuksen. Helsingin hovioikeuden tuomio (25.11.2022, nro 1642) otti asian valituksen myötä käsittelyyn ja totesi, että kohtuullisten mukautusten vaatimus koskee myös työntekijöitä, jotka ovat koeajalla. Hovioikeuden tuomiossa todettiin lisäksi, että työntekijä oli ilmoittanut työnantajalle kuulovammastaan ennen työsopimuksen tekemistä. Hovioikeus totesi kuitenkin, että työntekijälle on täytynyt olla selvää, että työnantaja on pienehkö perheyhtiö, jossa kukin työntekijä hoitaa omia työkohteitaan itsenäisesti, ja että puheen kuulemisen liittyvillä vaikeuksilla on olennainen merkitys työnteon edellytysten kannalta. Hovioikeus katsoi, että työntekijä on salannut työnantajalta olennaisia,

työkykyensä vaikuttaneita seikkoja ja johtanut työnantajaa harhaan ja tämän vuoksi työnantajalla oli asiallinen peruste työsuhteen purkuun. Hovioikeus katsoi ratkaisussaan, että työntekijän tarve mukautuksille tuli työnantajan tietoon samalla, kun työsopimus oli purettu. Hovioikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut koeajan tarkoitus ja työsuhteen oikeutetun päättämisperusteen mukaan velvollisuutta tehdä tai edes selvittää kohtuullisia mukautuksia. Hovioikeus ei muuttanut edellä kerrottua käräjäoikeuden lopputulosta, joten työnantaja oli voinut purkaa työsuhteen. Korkein oikeus myönsi valitusluvan. Korkein oikeus (diaarinumero S2023/63, 22.10.2024) totesi ratkaisussaan, että työsopimuksen purkamiselle koeaikana ei ollut asiallista perustetta, kun työnantaja selvitti luottamuksensa rikkoutuneen työntekijään. Korkein oikeus on määritellyt päätöksessään, että viimeistään työsopimuksen purkamista välittömästi edeltäneessä keskustelussa työnantaja on tullut tietoiseksi, ettei kuulonaleneman omaava työntekijä kykene suoriutumaan työtehtäviinsä kuuluvista kokouksista (sihteerinä toimimisesta) ja työnantajan olisi tullut pyrkiä tai arvioida mukautusten kohtuullisuutta. Korkein oikeus katsoi, että tästä syystä työnantaja on laiminlyönyt yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä tarkoitetun mukautusvelvollisuutensa. Työnantajan työsopimuksen purkamiselle esittämät perusteet katsottiin täten syrjiväksi. Korkein oikeus toteaa tuomiolauselmassaan, että työnantaja oli purkanut työsopimuksen syrjivällä perusteella, kun työnantaja ei ollut ennen työsopimuksen päättämistä selvittänyt, kykenisikö kuulonaleneman omaava työntekijä kuulovammastaan huolimatta selviytymään työtehtävistään kohtuullisten mukautusten avulla.

2.7 Aiemmat tutkimukset kuulovammasta ja työelämästä

Kuulovammaisista on tehty tutkimuksia muun muassa vertaistuesta, kuulokojeiden ja apuvälineiden käyttämisen ongelmista ja sisäkorvaistutteen käytön kokemuksista. Näiden lisäksi tutkimusta on tehty huonokuuloisten työelämäkokemuksista työympäristön toimivuuden ja yhdenvertaisuuden osallistumisen näkökulmista. Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksista ei ole laajasti tehty tutkimusta laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen. Sisäkorvaimplantin käyttäjien osalta on laadullista tutkimusta tehty jonkin verran kuten Esa Kalela (2006) ja Hietala ja Lavikainen (2010). Lisäksi Blomberg ja Lonka (2010) ovat tehneet sisäkorvaimplanttia käyttävien aikuisten elämänlaatututkimusta. Tieteelliset tutkimukset, niin kotimaiset kuin kansainvälisetkin, keskittyvät kuulonaleneman

omaavien lasten tai nuorten koulukokemuksiin, joissa osalla tutkittavista on saattanut olla käytössä sisäkorvaimplantti kuulontaustakojeen lisäksi. Ruotsalaiset tutkijat Sylvia Olsson ja Christine Gustafsson (2022) ovat todenneet, että lasten ja nuorten iän vuoksi ei tutkimuksissa ole käsitelty esimerkiksi heidän kokemuksiaan työelämästä. Toisaalta lasten ja nuorten jälkeen tutkimukset kohdistuvat toiseksi eniten iäkkäisiin, jo eläkeiässä oleviin kuulontaustakojeiden tai sisäkorvaimplantin käyttäjiin. Esimerkiksi Bennettin ym. (2022) tutkimuksessa tutkittavat olivat iäkkäitä, jo eläkkeellä olevia kuulovammaisia henkilöitä, joista suurin osa oli kuulontaustakojeen käyttäjiä. Tutkimuksessa tutkittiin kuulovamman aiheuttamia haasteita erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja siihen liittyvää emotionaalista uupumusta. (Bennett ym. 2022). Myös Fowler kollegoineen (2022) on tutkinut ikäihmisten, jo eläkkeellä olevien kuulovammaisten henkilöiden sosiaalisen toimintakyvyn heikkenemistä.

Suomessa vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden työelämää ja sosiaalista hyvinvointia ovat tutkineet muiden muassa Oona Lipponen, Merja Tarvainen ja Sanna Aaltonen (2025). Lipponen ym. (2025, 313) selvittävät tutkimuksessaan, miten käsittävät vammaisten yksilöiden sosiaalisen hyvinvoinnin Fadjukoffin ja kumppaneiden (2022) luoman viiden eri jäsenyyksen kautta: 1) yksilötasolla henkilön kokemuksena omasta aidosta merkityksellisyydestä ja hyväksytyksi tulemisesta, 2) ryhmätasolla erilaisina suhteina läheisiin ihmissuhteisiin sekä 3) yhteisötasolla kiinnittymisenä ja omana asemitumisena esimerkiksi työyhteisöön sekä 4) yhteiskuntatasolla osallistumisena yhteiskunnassa itse yhteiskunnan toimintaan, vaikuttamiseen ja mahdollisesti vammaispalvelujen saamiseen, mutta myös 5) globaalilla tasolla henkilön omana kokemuksena oman viiteryhmän (esimerkiksi kuulovammaiset) kansainvälisestä asemasta ja vaikuttamismahdollisuuksista siihen. Lipponen ym. (2025, 313) muistuttavat, että jo Keys (1998) totesi aikoinaan, että sosiaalinen hyvinvointi muodostuu yksilön suhteissa elinympäristöihin, hänen toimintamahdollisuuksiinsa ja asemaan yhteiskunnassa, mutta ennen kaikkea siihen vaikuttaa ihmisen kuuluminen, osallistuminen ja hyväksytyksi tulemisen tunne ja tuntemus siitä, että hän saavuttaa ihmisyydelle asetetut sosiaaliset roolit edistäen niiden kautta yhteiskunnassa tavoiteltua yhteistä hyvää. Lipponen ym. (2025, 319) selvittävät, että työelämäosallisuus määrittää hyvinkin vahvasti vammaisten asemaa ja paikkaa suomalaisessa yhteiskunnassa.

Suvi-Maaria Tepora-Niemi (2019, 145) on todennut tutkimuksessaan, että vammaiset työntekijät, joutuvat tekemään oma-aloitteisesti suunnattomasti töitä tavoitellakseen ja saavuttaakseen mm. Yhdistyneiden kansakuntien vammaisia henkilöitä koskevia keskeisiä

periaatteita, kuten syrjimättömyyden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden yhteiskuntaan. Tepora-Niemi (2019, 146) on selvittänyt, että Sen (2009, 228-230; Sen 199, xii-xiii) on katsonut, että erityisesti luottamus oman työn jatkumiseen ja kuuluminen ilmapiiriltä hyväksyvään työyhteisöön edistävät osatyökykyisten toimijuutta työyhteisössä.

Tepora-Niemen (2019, 146) mukaan Michael Oliver (1996) ja Tania Buchardt (2004) ovat tutkimuksissaan katsoneet, että työelämässä olevien vammaisten varsinainen fyysinen tai psyykinen vammaisuus tai osatyökykyisyys eivät kuitenkaan ole varsinaisesti työelämässä olevia toimintarajoitteita, vaan kyse on yksinomaan ihmisten omasta kapeasta käsityksestä ja vaikeudesta hyväksyä moninaisuus tai ihmisten erilaisuuden kirjo. Tämä ei edistä yhteiskunnan aktiivista kehittymistä huomioimaan esimerkiksi juuri osatyökykyisten erilaisia tarpeita työelämässä. (Tepora-Niemi, 2019, 146.) Eila Lonka ja Kukka-Maaria Blomberg (2010) ovat todenneet, että kuuloa tulee kuntouttaa, sillä sitä kautta yksilön osallisuus sekä toimijuus yhteiskunnassa lisääntyy ja se ehkäisee muun muassa yksilön syrjäytymistä, masennus- ja muistihäiriöitä sekä muita kognitiivisia häiriöitä. Kuuloa kuntouttamalla, kuten sisäkorvaimplanteja asentamalla, luodaan yksilöille mahdollisuus osallisuuteen ja toimijuuteen yhteiskunnassa. Tämä vaikuttaa yksilön omaan itsenäiseen toimintakykyyn ja hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti.

Kirsimarja Lehtiniemi (2015) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut kuulovammaisten stigmaa ja sosiaalista leimautumista. Lehtiniemen tutkimuksessa ainoastaan yksi henkilö on työelämässä ja muut jo eläköityneitä. Työelämäkokemukset nousivat kuitenkin esiin ja keskiössä olivat työpaikan saamisen ja siellä pärjäämisen haasteet. Toisaalta työuria ei ollut löydetty tai edes saavutettu. (Lehtiniemi, 2015, 63.) Lehtiniemen (2015, 73-74) mukaan kuulovammaiset ovat joutuneet myös luopumaan työpaikoistaan kuulohaasteiden vuoksi, vaikka itse työ on ollut kuormittavaa, eikä välttämättä hyväksi kuulovammaisen työhyvinvoinnille. Piia Malmberg (2023, 28) on myös todennut, että kuulovammaiset kokevat, että esimerkiksi kuntoutusten yhteydessä tulisi antaa mahdollisesti koulutusta tai tietoa stressinhallinnasta tai työn kuormittavuudesta, jota kuulovammaisuus aiheuttaa. Lehtiniemi (2025, 82) on todennut, että kuulonaleneman vuoksi tutkimukseen osallistuneet kuulovammaiset ovat kokeneet, että heidän sosiaalinen vuorovaikutuksensa sosiaaliverkostoineen on pienentynyt ja kaventunut kuulovammaisen aiheuttamien ongelmien vuoksi. Selviytymiskeinona elämän haasteissa on kuitenkin edelleen huumori (Lehtiniemi, 2015, 84), jolla sinnikkäästi luovitaan eteenpäin elämän haasteissa. Myös

Malmbergin (2023, 25-26) mukaan vertaistuen lisäksi kuulovammaiset kokevat tärkeäksi tekijäksi elämässä huumorin. Lehtiniemi (2015, 97) toteaa kuitenkin, että tutkimukseen osallistuneiden tarinoissa korostuivat heidän kohtaamansa muiden ihmisten, kuten normaalikuuloisten ihmisten negatiiviset tai ymmärtämättömät asenteet, eikä esimerkiksi yhteiskunnan palvelujärjestelmän heikkous tai ympäristön luomat fyysiset esteellisyydet.

Minna Kangasniemi (2015) on opinnäytetyössään tutkinut sisäkorvaimplantin käyttäjien toimintakykyä ja hyvinvointia. Tutkimuksessa oli työikäisten lisäksi muutama eläkkeelle jäänyt sisäkorvaimplantin käyttäjä. Kangasniemen (2015) mukaan sisäkorvaimplantin käyttäjien toimintakyky oli parantunut ja se näkyi henkilöiden omatoimisuudessa ja kyvyssä selviytyä haastavissa työelämätilanteissa, mutta myös vapaa-ajan sosiaalisissa tilanteissa itsenäisesti. Itsetunnon, rohkeuden ja uusien voimavarojen myötä sisäkorvaimplantin käyttäjien toimintakyky omassa elämässä oli parantunut, jolloin opiskelu ja työelämäkohtaanto-ongelmat olivat hävinneet, tai lieventyneet. Sisäkorvaimplanti oli antanut saajilleen hyviä voimavaroja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. (Kangasniemi, 2015.)

3 SISÄKORVAIMPLANTIN KÄYTTÄJÄN TYÖHYVINVOINTI

3.1 Vuorovaikutuksen merkitys osallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta

Riitta Forsten-Astikainen kollegoineen (2019, 3) on todennut, että suomalainen työelämä muuttuu ja kehittyy yhteiskunnassa yhä nopeammin, enemmän ja laajemmin. Työtehtävät muuttuvat silpputyöksi, digitalisoituminen on arkipäivää ja monikulttuurisuus luo omat haasteensa työelämään. Vuorovaikutustaidot ja työntekijöiden vuorovaikutuskyvykyys ovat entistä tärkeämmässä osassa, kun työntekijöiden työnteon arkea sujuvoitetaan, mietitään työn tuottavuutta ja tehokkuutta sekä työmotivaatiota, mutta myös itse työyhteisöjen työhyvinvointia ja työilmapiiriä. (Forsten-Antikainen ym., 2019, 3.) Miksi vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä? Ihmiselle on tärkeää vuorovaikutuksen oppiminen ja siinä oleminen, sillä sosiaalistumisen ehtona on yhteisössä pärjääminen ja siinä selviäminen. (Klippi, 2005, 47.)

Sylvia Olsson ja Christine Gustafsson (2022, 638) ovat selvittäneet, että ihmisen kasvulle ja hyvinvoinnille on tärkeää kuulua johonkin viiteryhmään ja kokea, että hän on aidosti osa tätä ryhmää. Bowlby (1969) sekä Ainsworth (1989) että viimeisimpänä myös Baueister ja Leary (1995) ovat havainneet, että vuorovaikutustaitojen kehittymiseen ja optimaaliseen kasvuun ihminen tarvitsee mahdollisuuksia olla yhteydessä ja osallisena toisiin ihmisiin. Ihmisen on todettu ryhmään kuulumisen osallisuuden kautta saavan positiivista energiaa omaan hyvinvointiinsa. (Olsson & Gustafsson, 2022, 638.)

Yhteiskunnan epätasa-arvo aiheuttaa yhteiskunnassa ihmisten välinpitämättömyyden kasvua, turhautumista ja epäluottamusta. Toisaalta puhutaan jopa moraalista sokeudesta heikommassa asemassa olevaa yksilöä kohtaan, joka näkyy ennen kaikkea ennakkoluulona ja stereotyyppinä tai jopa vihamielisyytenä. (Juho Saari, 2015, 66.) Olsson ja Gustafsson (2022, 639) ovat selvittäneet, että Mackenzie ja Smith (2009) ovat todenneet, että kuulonaleneman omaavat joutuvat kohtaamaan yhteiskunnassa erilaisten ennakkokäsityksiä ja ovat jopa lukuisten tahallisten tai tahattomien loukkausten ja huumorin kohteina. Kuulovammat voivat aiheuttaa ihmisen kasvuprosessissa ongelmia yksilö kielelliseen kehittymiseen (Paul &

Whitelaw, 2011). Ruotsalaisen kansallisen tutkimuksen (National Research Council, 2004) mukaan kielen kehitykseen liittyvät haasteet vaikeuttavat erityisesti yksilön vuorovaikutustaitojen kehittymistä. (Olsson & Gustafsson, 2022, 639.) Yhteiskunnassa vallitsevat negatiiviset asenteet ja empatiakuilut tulisi saada poistettua ihmisten tietoisuutta lisäämällä, jotta yhteiskunta kehittyisi tasa-arvoiseksi kaikkia kunnioittavaksi ja arvostavaksi yhteisöksi. Mikäli inhimillisyyttä ja tasa-arvoisuutta ei kyetä luomaan yhteiskunnassa, ihmisten epävarmuus lisääntyy entisestään, ja se aiheuttaa epävarmuutta vammaisten kokemaa ihmisarvoa ja asemaa kohtaan. (Saari, 2015, 94–95.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (Työturvallisuus ja työhyvinvointi, 2025) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu hyvästä johtamisesta, osaamisesta, kuten ammattitaidosta, mutta myös työn mielekkyydestä ja yksilöiden työkyvystä. Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin keskittymällä varmistetaan työntekijöiden turvallisuus työelämässä niin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Ihmisyyden kannalta on tärkeää ymmärtää, että resilienssin toimivuuteen tarvitaan työelämässä kollegoiden kanssa käytävää vuorovaikutusta, joka tukee kokonaisuudessaan työntekijän oman elämän mielekkyyttä sekä työelämässä että vapaa-ajalla synnyttäen mahdollisuuden myös uuden luomiseen. (Niemi ym., 2023, 214). Niemi ym. (2023, 206) ovat todenneet, että resilienssillä on todettu suora yhteys ihmisen hyvinvointiin, joka näkyy jatkuvasti erilaisissa kriiseissä ja haasteissa niin yksilö kuin työyhteisö tasolla. Nicole LaMarcon (2018) mukaan työelämässä tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin, sillä se edistää eettisyyden lisäksi myös taloudellisuutta kaikkien toimijoiden, kuten yksilön, mutta myös yhteiskunnan ja yritysten näkökulmasta. Kun työyhteisössä on turvalliset olosuhteet niin fyysisesti kuin psyykkisesti, antaa se mahdollisuuden luoda hyvää työhyvinvointia, joka näkyy työntekijöiden toiminnallisessa arjessa ja sosiaalisuudessa, kuten vuorovaikutuksessa. Turvallinen työtila mahdollistaa sen, että ihmiset voivat tukea ja hyväksyä toisensa. Tämä näkyy aitona kunnioituksena toisen ihmisarvoa kohtaan. Työntekijä uskaltaa tällöin olla työyhteisössä täysiarvoinen jäsen. Hän osaa oikeudenmukaisella tavalla ottaa asiallisesti oman tilansa ja antaa myös rakentavaa palautetta työyhteisön jäsenille. Hän uskaltaa myös luoda, kehittää ja etsiä uusia toimintatapoja. Toisaalta hän ei pelkää myöskään tahottomia virheitä kehittäessä uusia toimintamalleja työyhteisössä. Rakentavan palautteen käsittely ja siitä oppiminen edistävät j ja kehittävät yksilön, mutta myös työyhteisön työhyvinvointia. (Edmondson, 1999; Edmondson ja Lei, 2014; Newman, Donohue ja Eva, 2017). Työntekijän ammatillisen hyvinvoinnin yhtenä osana on yksilön resilienssi työhyvinvoinnin ja stressinhallinnan lisäksi.

Resilienssi on yksilön kykyä sopeutua erilaisiin muutoksiin samalla, kun hän ymmärtää ja tunnistaa omat vaikutusmahdollisuudet, mutta osaa oma-aloitteisesti käyttää omia taitojaan eri strategioiden avulla työhönsä liittyvissä haasteissa ja vaatimuksissa. (Metsäpelto ym. 2021, 168.) Anu Warinowski kollegoineen (2021, 76) on todennut, että resilienssi on yksi käsite, joka nousee esiin tulevaisuustaitoja pohdittaessa. Resilienssi on ihmisen tai työyhteisön kyky käsitellä ja läpikäydä erilaisia kehityssuuntia ja muutoksia. Se on myös kykyä selvittää mahdollisista häiriötekijöistä tai vaativista haasteista ominaisuuksiensa tai jo olemassa olevien voimavaroja uudesti käyttämällä. (Jyväskylän yliopisto, käsitepankki 21.3.2023.) Krisse Lipponen (2020, 23) mukaan resilienssi on yksilön vahvaa sisukkuutta, sinnikkyyttä ja rohkeutta selviytyä elämän eri koettelemuksista ja haasteista. Yksilön resilienssi voimistuu ja kasvaa, kun hän saa mahdollisuuksia hyödyntää sekä omia että muiden ihmisten voimavaroja ja kykyjä. Resilienssiä voi oppia, vahvistaa ja kasvattaa. (Lipponen, 2020, 24–25.) Yksilön resilienssin kehitystä edistävät ennen kaikkea hyvät oppimiskokemukset, omien vahvuuksien löytäminen ja niiden ymmärtäminen. Kun yksilö kykenee esimerkiksi omassa ajattelussaan kokonaisvaltaisesti toteuttamaan joustavuutta, luovuutta ja ongelmanratkaisukyvyyn monipuolisuutta, kehittyy hänen resilienssinsä tätä kautta. (Lipponen, 2020, 27.)

Elämän kulussa ihminen kohtaa moninaisia ja haasteellisia vuorovaikutustilanteita. Yksilön tavoitteena on luontaisesti mielekäs elämänhallinta. Kun ihminen kykenee mielekkäästi selviytymään ja toimimaan yhteiskunnassa arvostettuna yksilönä, saavuttaa hän sitä kautta hyvinvointia. Ihmiset pyrkivät ja tavoittelevat omatoimista suoriutumista hankalissakin tilanteissa. Toisaalta muiden ihmisten antama sosiaalinen tuki merkitsee yksilölle positiivista energiaa ja voimavaroja luoda omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänhallintaa. Ihmisen elämään kytkeytyy useita erilaisia vuorovaikutusverkostoja ja sosiaalisia suhteita, jotka parhaimmillaan toimiessaan ovat myönteisiä ja kannustavia kasvulähteitä yksilön hyvään elämään. (Saari, 2015, 202–203.) Haastavissa tilanteissa menestyvien tai selviävien yksilöiden koetaan omaavan vahvaa itseparjäämis-menteliteettiä, tai perinteistä sisua. Kun ihminen saa elinympäristöstään tukea, luo se hänelle optimaalisia kasvumahdollisuuksia ja ennen kaikkea myös elämäkokemusta, jossa hänen oma vastuunsa ja kyvykkyys kehittyvät parhaalla mahdollisella tavalla. (Saari, 2015, 207–208.) Resilienssi, ihmisen kyky selviytyä erilaisista elämän haasteista tai vastoinkäymisistä vaatii yksilöltä asioiden kokonaisvaltaista hahmottamista. Yksilö löytää tällöin myös uusia näkökulmia, merkityksiä ja olennaisia selviytymiskeinoja yhteiskunnassa ja elämässä toimimiseen. (Lipponen, 2020, 49.)

Puusan ja Ala-Kortesmaan (2019, 188–189) mukaan D.W. Organ (1988) on todennut, että myönteisellä asenteella varustettu työntekijä kykenee käyttämään työyhteisötaitojaan tehokkaasti, kun työntekijän myönteisyys on kaiken keskiössä. Organ luokitteli työyhteisötaidot viiteen osioon: 1) haluun auttaa kollegoita (altruism), 2) huomaavaisuuteen (courtesy), kuten toisten kunnioittamiseen, reiluuteen sekä 3) rehtyyteen (sportmanship), 4) tunnollisuuteen (conscientiousness) ja 5) kansalaishyveellisyyteen (civic virtue), jolloin työntekijä ottaa osaa ja osallistuu muun muassa organisaation tilaisuuksiin, kokouksiin ja keskusteluihin. (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, 188–189.) Puusa ja Ala-Kortesmaa (2019, 189) toteavat, että vuorovaikutustaidot ovat osa yksilön ammattiosaamista ja -ylpeyttä. Työntekijän autonomian tarve on tärkeää yksilön työhyvinvoinnille. (Ryynänen, Simonen & Karkkola, 2020, 246.) Deci ja Ryan (2017) ovat todenneet, että yksilön autonomian edistäminen ja tukeminen edistävät yksilön myönteistä menestymistä työelämässä muun muassa motivaationa, kehittymisenä ja hyvinvointina.

3.2 Minäpystyvyys ja sosiaalinen identiteetti kuulonaleneman omaavalla

Albert Banduran (1986, 1997) mukaan sosiaalisen oppimisen teoriassa ymmärretään se, että yksilö oppii ja kehittää jatkuvasti käyttäytymistään tarkkailemalla, mutta myös matkimalla muiden ihmisten toimintaa, kuten käyttäytymistä. Yksilö myös havainnoi ja oppii, miten muut reagoivat hänen käyttäytymiseensä joko myönteisesti tai kielteisesti. Ihmisen oppimiseen vaikuttaa yksilön oma kokemus minäpystyvyydestä. Tällä tarkoitetaan yksilön käsitystä hänen omasta kyvykkyydestään suoriutua eri tilanteissa. Yksilön minäpystyvyys rakentuu yksilön oman elämän aikana erilaisten onnistumisten, mutta myös vastoinkäymisten kautta. Yksilö vertaa myös omia suorituksiaan muiden ihmisten suorituksiin. Yksilön lähipiirillä, kuten vanhemmilla, sisaruksilla sekä ystävillä että opettajilla on iso merkitys yksilön kehitykseen. (Bandura, 1986, 1987; Karjalainen, Backman & Heikkilä, 2023). Lipposen (2020, 35-36) mukaan yksilön pystyvyysusko ja -halu antavat yksilölle positiivista uskoa haastavista asioista ja tilanteista selviytymiseen.

Olssonin ja Gustafssonin (2022, 652) mukaan Charles Horton Cooleyn teoria itsen kohdistuvasta näkölasista (The looking-glass self) todistaa, miten vaikeasti kuulovammaiset

ihmiset antavat tai sallivat hyvinkin vahvasti muiden ihmisten ennakkoluulojen vaikuttavan heidän omiin tuntemuksiinsa. Olssonin ja Gustafssonin (2022, 62) mukaan tutkimuksessa selvisi, että erilaiset arvostelut ja mielipiteet muokkaavat tätä kautta ihmisen sosiaalista identiteettiä. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan yksilön itsetunto ja joukkoon kuuluminen aiheuttavat virheellisiä käsityksiä ja vastakkainasetteluja. Bigler ja Liben (2006) ovat jopa todenneet, että ihmiset muodostavat äärimmäisen voimakkaasti ennakkoluuloja ja -käsityksiä mitä intensiivisempi tai rajumpi heidän oma sosiaalinen identiteettinsä on. (Olsson & Gustafsson, 2022, 652.)

Olssonin ja Gustafssonin (2022, 651–653) mukaan kuulonaleneman omaavien yksilöiden on haastavaa tai peräti ongelmallista määrittää itseään sosiaalisesti eri ryhmiin. Tämä näkyy siinä, etteivät kuulovammaiset koe olevansa jäseniä esimerkiksi kuulevien tai kuurojen maailmassa. Kuulovammaiset kokivat olevansa väliinputoajia näiden kahden eri maailman välissä. Kuulovammainen henkilö oli kuurojen kontekstissa ”liian kuuleva”, kun normaalikuuloisten maailmassa hän olikin ”liian kuuro”. Vaikea kuulovamma aiheuttaakin tätä kautta yksilölle häpeän tunnetta, kun hän joutuu ryhmän tai ryhmien ulkopuoliseksi jäseneksi. (Olsson & Gustafsson, 2022, 653.) Toisaalta Olsson ja Gustafsson (2022, 653) selvittivät, että vaikeasti kuulovammaiset kokivat, että kuurojen viiteryhmään kuulovammaisilla ei ole mahdollisuutta liittyä, tai saada hyväksyntää. Tutkimuksen mukaan tähän vaikutti se, että vaikeasti kuulovammaisilla on kuitenkin vuorovaikutuskykyjä ja he kykenevät kuulemaan osittain ja käyttämään myös normaalia puhetta ymmärrettävästi. Tutkimuksen mukaan ryhmän ulkopuolelle sulkeminen koskee myös sisäkorvaimplantin käyttäjiä. Sisäkorvaimplantin käyttäjät kuulevat kuurojen mielestä ”liian paljon” apuvälineiden avulla, vaikka tosiasiasa ilman sisäkorvaimplanttia vaikeasti kuulovammaiset voivat olla kuitenkin ”lähes kuuroja”. Teknisten apuvälineiden avulla kuulevat kuulovammaiset eivät olekaan niin kutsutusti ”tosikuuroja”, jolloin kuurojen maailmaan pääseminen tai sinne hyväksyminen ei ole mahdollista. Olsson ja Gustafsson (2022, 640) selvittävät, että Jösönin (1993) mukaan osa kuulovammaisista on kykeneviä luomaan oman sosiaalisen identiteettinsä. Tällöin vaikeasti kuulovammainen yksilö valitseekin itsenäisesti vaikeasti kuulovammaisten eli ”jotain kuulevien ryhmän” tai kuurojen sosiaali-identiteetti ryhmän. Sekä Rich ja kumppanit (2013), että Spencer ja kumppanit (2012) ovat todenneet, että tällöin puhutaan yksilön kaksoisidentiteettitaidosta (double identity). Kuulovammaisten ihmisten identiteettejä tai vammaisryhmiä voidaan verrata etnisiin vähemmistöihin. Olsson ja Gustafssonin (2022, 641) mukaan Lane ja muut (2011) ovat selvittäneet, että etnisten ryhmien

jäsenet ovat yhteisö, jota sitoo muun muassa yhteinen kulttuuri ja ennen kaikkea samanlaiset sosiaaliset kokemukset ja historia. Inka Koskela (2013, 14) kollegoineen on todennut, että kuulovammaisen työntekijän identifioituminen johonkin viiteryhmään antaisi työnantajalle kuitenkin mahdollisuuden ottaa aktiivisesti huomioon vaikeasti kuulovammaisen työssä tarvittavat yksilölliset työtä edistävät resurssit, kuten apuvälineet tai muut tarpeet, vaikka ”etniseen ryhmään kuulumisen” sisältäisikin työntekijän osalta mahdollisen ei-normaaliksi leimaamisen työyhteisössä. Koskela ym. (2013, 15) painottavat kuitenkin, että kuulovammaisten työelämäkokemusten tarkastelussa tulee aina huomioida myös se, miten kuulovammaiset itse identifioivat itseään suhteessa erilaisiin viiteryhmiin.

Olsson ja Gustafsson (2022, 652) ovat selvittäneet, että Fellinges ym. (2007) ovat tutkimuksessaan katsooneet, että kuulonaleneman omaavat tuntevat ja uskovat, että kuulonaleneman omaavilla on vaikeammat lähtökohdat kuin normaalikuuloisilla yksilöillä tai kuuroilla. Kuulovammaiset ihmiset kokevat, että heidän tulee kyetä osallistumaan esimerkiksi yhteiskunnassa tai työpaikoilla luonnolliseen, ”normaalikuuloisten” kanssa käytävään vuorovaikutteiseen keskusteluun. Kuulovammaiset voivat syrjäytyä ympäristöstä tai yhteiskunnasta, mikäli sosiaalisia suhteita ei synny elämän eri konteksteissa. (Olsson & Gustafsson, 2022, 652.) Werner ja Smith (2001) ovat todenneet, että kuulovammaisten tulee itsenäisesti ja vuorovaikutuskyvykkäinä löytää sekä työelämässä että vapaa-ajalla kuulumisen tunne johonkin ryhmään. Näihin sosiaalisiin ryhmiin kuulumisen kautta ihminen pystyy ja kykenee kasvattamaan hyvinvointiaan. (Olsson & Gustafsson, 2022, 641).

Ihmisellä voidaan katsoa olevan realistinen ymmärrys ja käsitys yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Hänellä on kuitenkin omat ristiriidat ja ennakkoluulot, jotka hän tuo myös arjen työssä omalle työpaikalleen. (Heikkilä & Heikkilä, 2005, 79.) Olssonin ja Gustafssonin (2022, 640) mukaan Brown & Cornes (2015) selvittivät, että kuulovammaisten yksilöiden vuorovaikutustaitojen haasteellisuudet voivat kehittää yksilölle stressin lisäksi tuntemuksia ulkopuolisuudesta ja yksinäisyydestä. Kun työntekijöiden työtaidot, yksilölliset kyvyt ja osaamiset osataan ottaa käyttöön ja niille annetaan mahdollisuus, voimaannuttavat ne itse henkilön lisäksi myös hänen työyhteisönsä. (Heikkilä & Heikkilä, 2005, 199-200.)

Työelämässä työyhteisöissä voidaan tänä päivänä laaja-alaisesti keskittyä perinteiseen tapaan tekniseen substanssiosaamiseen tai modernimpaan sosiaaliseen vuorovaikutustaitojen oppimiseen. (Heikkilä & Heikkilä (2005, 262.) Olsson ja Gustafsson (2022, 649) paljastavat

että kuulovammaiset työntekijät voivat erittäin helposti ajautua passiivisiksi toimijoiksi työyhteisöissä, eivätkä he osallistu aktiivisesti, tai lähes ollenkaan vuorovaikutukselliseen toimintaan. Toisaalta vaikeasti kuulovammaisen henkilö voi myös takertua työyhteisön kollegoihin, joilla on samantyyppisiä haasteita. Työelämässä esihenkilöiden tulisi muistaa käsitellä työntekijöitä kokonaisina holistisina yksilöinä. Tällöin työntekijöiden yksilölliset vuorovaikutustaidot tulisivat huomioiduksi ja näin kyettäisiin luomaan osatyökykyisille kannustavia olosuhteita. Heikkilä ja Heikkilä (2005, 265) ovat ennustaneet, että hyvin toimivissa työyhteisöissä esihenkilöt muokkaavatkin jatkossa työntekijöiden mielipiteitä ja toimintakykyä tai -kyvykkyyttä edistääkseen työhyvinvointia.

3.3 Työhyvinvointi toimijuuden ja osallisuuden ilmentymänä

Tässä pro gradu -tutkielmassa olen käsitellyt kuulonaleneman omaavien sosiaalista työhyvinvointia toimijuuden ja osallisuuden ilmentymänä. Päivi Fadjukoff ja muut (2022, 327) ovat todenneet, että yksilön hyvinvointi on niin laaja-alainen ja moniulotteinen ilmiö, ettei sitä kyetä tai saada pelkistettyä yksiselitteisesti ainoastaan yksilötasolle. Ihmisen perustarve on kuitenkin liittyä ja olla osallinen, yhteenkuuluvaisuuden tunteen kautta niin ryhmässä, eri yhteisöissä kuin itse yhteiskunnassakin. Tällä tarkoitetaan erityisesti hyvinvoinnin ulottuvuudessa sitä, että yksilön hyvinvointi muodostuu eri suhteista ja asemasta omassa ympäristössä, hyväksytyksi tulemista juuri sellaisena kuin hän on, myös vajaakykyisenä (Fadjukoff ym., 2022, 237), kuten kuulonaleneman omaavana. Fadjukoff ja muut (2022, 328) ovat yksiselitteisesti todenneet, että ihmisen sosiaalinen hyvinvointi koostuu laajasti hänen omasta vuorovaikutuksestaan perheen, yhteisön ja yhteiskunnan kanssa. Työhyvinvoinnissa sosiaalisella ilmapiirillä katsotaan olevan merkittävää vaikutusta, sillä se menee jopa yksilön ammatillisen osaamisen, mutta myös itse työolosuhteiden edelle. Tämä näkyy työyhteisöissä niin yhteisöllisyytenä työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksessa, mutta myös sosiaalisena tukena, kuten työntekijöiden luottamuksena, kollegiaalisuutena, avoimena vuorovaikutuksena sekä jaettuina yhteisinä arvoina että osallistumisena ja kasvuna ja oppimisena. (Fadjukoff ym., 2022, 329).

Osallisuuskäsitteellä viitataan yksilön kykyyn osallistua johonkin toimintaan esimerkiksi työelämässä tai hänen omaan toimijuuteensa elämän kulussa. Osallisuudella voidaan viitata myös yksilön ryhmään kuulumisen tarpeeseen ja tunnetilaan. Yksilön osallistuminen monenlaiseen toimintaan ei vielä synnytä hänessä aktiivista ryhmään kuulumisen tunnetta. Toisaalta myöskään hänen säännöllinen toimintansa ei anna hänelle vielä osallisuuden tunnetta, elämystä tai kokemusta. Osallisuuden kokemus muodostuu, vasta kun yksilön ympäristössä tapahtuu erilaisia vuorovaikutuskohtauksia erilaisten vuorovaikutustaitojen keinoin. Erilaiset ympäristöt fyysisinä ja sosiaalisina toiminnan kenttinä luovat yksilölle mahdollisuuden osallisuuden kokemukseen ja tunteeseen. Toisaalta ympäristöt voivat olla myös haasteellisia juuri osatyökykyisille aistivamman omaaville toimijoille. Ihmisen toimintakyky ja kielitaito ovat tärkeitä elementtejä, joiden avulla osallisuutta voi toteuttaa työyhteisössä tai vapaa-ajalla. Ihmisten erilaisuus ja moninaisuus näkyy myös siinä, että osallisuus on aina myös yksilön omakohtainen, ei yleistettävissä oleva, yksilöllinen kokemus. Osallisuuden ja ryhmään kuulumisen tunteet edesauttavat hyvinvointia ja terveyttä. Osallisuus ja osallisuuden merkitys on hyvin ymmärretty yhteiskunnassa ja se on hyvinvointikeskustelun keskiössä erittäin tärkeä teema. (Jyväskylän yliopisto, käsitepankki 21.3.2023.)

Vertaistukea on tutkittu paljon, ja se voidaan määritellä usealla eri tavalla, eri näkökulmista tai lähtökohdista. Kippola-Pääkkönen (2018) on määritellyt, että vertaistuki on eri kokemusten jakamista yksilöiden välillä, mikä antaa ja tuottaa yksilöille sekä tiedollista että emotionaalista ja sosiaalista tukea. Yksilö voi vertaistuen kautta kokea omaa henkilökohtaista kasvua tai voimaantumista, ja tätä kautta rakentaa myös omaa identiteettiään. Toisaalta vertaistuen on joissakin tutkimuksissa todettu vaikuttavan yksilöiden psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Kippola-Pääkkönen, 2018, 175.) Maarit Lasanen (2017,44) on väitöskirjassaan selvittänyt, että jo Kropotkin (1914) selvitti aikoinaan, että vertaistuki on ihmiselämän eettisyyden perustaa ja keskinäistä tukemista ja auttamista. Vertaistuen avulla yksilöllä on mahdollisuus kyetä vastaamaan ja löytämään ratkaisuja elämänsä haastaviin tai haasteellisiin tilanteisiin. Toisaalta vertaistuki on laajemmassa mittakaavassa yhteisön keino sosiaalisen tyytyväisyyden ja tietoisuuden kasvattamiseen. (Lasanen, 2018, 44.) Hokkanen (2011, 288) on lausunut väitöskirjassaan, että vertaistuen voimavaroina toimivat yksilöiden oma kokemuksellisuus (lived/experiental knowledge), käytäntötieto (practical knowledge) ja jaettu kokemus (shared experience), joka myös edistää keskinäistä yksilöiden me-henkeä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia, vuorovaikutuksen mahdollisia muutoksia sisäkorvaimplantin asennuksen jälkeen ja työelämätaitoja. Tutkimuksen kysymykset ovat: 1. Minkälaisia työelämäkokemuksia sisäkorvaimplantin käyttäjillä on? 2. Ovatko sisäkorvaimplantin käyttäjät kokeneet vuorovaikutuksen muuttuneen sisäkorvaimplantin käyttöönoton jälkeen verrattuna kuulontaustakojeen käyttöön? 3. Millaisia työelämätaitoja sisäkorvaimplantin käyttäjä tarvitsee pystyäkseen toimimaan työelämässä 2020-luvulla?

4.2 Tutkimusmenetelmät

4.2.1 Laadullinen tutkimus

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia sekä heidän vuorovaikutuksensa mahdollisesta muuttumisesta sisäkorvaimplantin käyttöönoton jälkeen että heidän näkemyksiään siitä, millaisia työelämätaitoja he tuntevat tarvitsevänsä tulevaisuuden työelämässä. Tutkimus on laadullinen tutkimus ja tutkimuksessa käytetään fenomenologista lähestymisotetta.

Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 152) mukaan kvalitatiivisia tutkimuksia on lukuisia eri tutkimustyyppisiä, ja muun muassa Tesch (1990) on luokitellut monipuolisesti esimerkiksi kasvatustieteen kvalitatiivisia tutkimuksen tyyppisiä, joista yksi on fenomenologinen tutkimus. Tutkimustyyppi määrittelee tutkimuksessa sen, mitä tutkimuksessa erityisesti halutaan tarkastella. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 153). Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia, vuorovaikutusta ja työelämätaitoja. Sirkka Hirsjärvi, Pirkko Remes ja Paula Sajavaaran (2009) sekä Marilyn

Lichtmanin (2013) mukaan laadullinen tutkimus on perustellumpi tutkimus silloin, kun ihmisen käyttäytymisestä halutaan luoda kokonaiskäsitys tai hahmottaa ilmiötä tai selvittää kenties siitä syntyvä kokonaiskuva syy- ja seuraussuhteineen. Laadullinen tutkimus on tämän vuoksi erittäin soveltuva sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemusten tutkimiseen ja laajan kokonaiskäsityksen näkemiseksi siitä, millaisia työkokemuksia haastateltavat ovat kohdanneet.

Kirsi Juhilan (n.d.) mukaan tutkimuksen laadukkuuden ja onnistumisen kannalta on tärkeää se, että tutkija pystyy ilmaisemaan ja tuottamaan uusia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Pope ja Mays (1995) kuin myös Green ja Britten (1998) ovat katsoneet, että laadullinen tutkimus on perusteltu valinta erityisesti silloin, kun tutkittavasta aiheesta ei ole saatavissa muilla keinoin uusia näkökulmia, tai aiheesta on olemassa vähäisesti tietoa. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta, 2003, 609-615.) Kylmä ym. (2003, 609–615) ovat myös tuoneet laadullisessa tutkimuksessa esiin Artinian (1988) käyttämän sanan ”discovery”, joka tarkoittaa uudenlöytämistä tai löytöä. Tämän tutkimuksen ydin käsittelee työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia sekä heidän vuorovaikutuksensa mahdollista muuttumista sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen ja heidän työelämätaitojaan, joita he katsovat tarvitsevansa työelämässä nyt ja tulevaisuudessa.

Juhilan (n.d.) mukaan laadullisen tutkimuksen yhtenä ominaispiirteinä on monimutkaisuuden ja epämääräisyyden koettelemus, sillä tutkittavat asiat eivät ole välttämättä suoraviivaisesti analysoitavissa, eivätkä ne myöskään välttämättä ole ristiriidattomia keskenään. Juhila (n.d.) painottaa lisäksi, että tutkijan tulee ymmärtää ja sietää, että aineistosta ei välttämättä ole tunnistettavissa selviä syy-seuraus-suhteita. Tutkimuksessa asiat enemmänkin kietoutuvat ja vaihtelevat monimutkaisesti, ja silti tutkijan tulee edelleen säilyttää perustellut näkemykset tuloksista ja tulkinnoistaan. (Juhila, n.d.). Tässä laadullisessa tutkimuksessa on tärkeintä löytää ja kuvata yksilöiden omakohtaisia työelämäkokemuksia sekä ymmärtää eri näkökulmien kautta se, ettei mitään suoraviivaisia kausaalisia merkityksiä ole, vaan kyse on tiedon jäsentämisestä, löytämisestä ja inhimillisten, yksilöllisten kokemusten erilaisista näkökulmista.

4.2.2 Fenomenologia tutkimusotteena

Fenomenologiassa tutkija on utelias selvittämään ihmisten elämän kokemuksia, realiteetteja ja arvomaailmaa. (Miettinen, Pulkkinen ja Taipale, 2010, 9.) Tähän tutkimukseen on valittu fenomenologinen tutkimusote, koska tutkimuksen ydin on selvittää sisäkorvaimplantin käyttäjien todellisuutta, heidän kokemuksiaan työelämästä. Miettinen ym. (2010, 9-10) ovat todenneet, että fenomenologisen tutkimuksen tavoite on kysyminen ja kyseenalaistaminen, jossa keskitytään ilmiöihin ja niiden jäsentämiseen. Miettinen ym. (2010,10) selventävät lisäksi, että fenomenologian voidaan katsoa olevan filosofian menetelmällinen ihanne, jossa pyritään kuvaamaan, miten ihminen kokee todellisuuden. Fenomenologiassa ei kuitenkaan ole kyse ihmisten tai tutkittavien yksittäisistä elämyksistä tai mielenliikkeistä. Kyse on laajemmasta sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta. (Miettinen ym. 2010, 11).

Leena Kakkorin (2009, 279) mukaan perinteisen fenomenologian tehtävä on päästä käsiksi tutkittavan tai haastateltavan kokemuksen olemukseen. Fenomenologia voidaan nähdä kahdella eri tavalla: Hegelin hengen fenomenologiana tai filosofisena oppisuuntana, jossa tutkimusala keskittyy juuri kokemukseen tai tietoisuuteen siten, että tutkija pyrkii tutkimaan tietoisuuden rakenteita havaintokokemuksessa. (Kakkori, 2009, 274). Kakkorin (2009, 274) mukaan nykyajan fenomenologisen tutkimuksen ja opin oppi-isänä pidetään saksalaista Edmund Husserlia, jonka mukaan fenomenologinen tutkimuslähestymistapa viittaa realistisesti koettuun tapahtumaan elämässä, joka on luonnollista toimintaan ilman olemassa olevia ennakkokäsityksiä ja -olettamuksia ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa on haastattelujen kautta käsitelty haastateltavien työelämäkokemuksia ja analyysien kautta etsitty ilmiötä tai ilmiöitä.

Fenomenologisessa tutkimusstrategiassa hyödynnetään tutkijan omien tai muiden tutkittavien kokemusta, jolla pyritään syvällisen tiedon tai ymmärryksen muodostumiseen. Lähestymistavalla tutkija voi oman välittömän kokemuksensa kautta tuottaa tutkimuskohteesta syvällistä ja aitoa tietoa. Tutkimusstrategiassa on huomattava, että tutkijan tulee säilyttää avoimuus, mikä tarkoittaa sitä, että tutkimuskohdetta lähestytään uteliaasti vailla ennakkoasenteita, käsitteitä, selitystä tai käsitteellistä teoriaa. (Nikupeteri, A. 2021.) Juha Perttula (2009) on selvittänyt, että tutkijan omat tuntemukset ja intuitiivinen kokeminen mahdollistavat tutkijan luontaisen pohdiskeluvan ja reflektiivisen otteen. Perttula (2014) on lisäksi todennut, että tutkijan tulee myös tutkimusta tehdessään sisäistää, että on osa

tutkittavan elämismaailmaa. Tutkija on tällöin samassa maailmassa kuin tutkittava, eikä objektiivisuus tapahdu tarkkailemalla tutkittavaa ulkoapäin. Tässä pro gradu -tutkielmassa näkyi fenomenologien tutkimusote teemahaastatteluissa, kun sekä haastateltava että tutkija itse olivat yhteisessä, samassa maailmassa. Perttula (2000) painottaa, että tutkija voi toki hetkellisesti erottaa itsensä oman kyvykkyyden ja tietoisuuden avulla myös yhteisen maailman ulkopuolelle. Kaija Suonsivu ja Tiina Surakan (2014, 247) mukaan esimerkiksi Embree Lester (1997) on myös todennut, että fenomenologisessa lähestymistavassa on tärkeää ymmärtää säilyttää koko tutkimuksen ajan pohdiskeleva ote. Tutkijalla on täten tärkeä rooli, ja hänellä tulee olla omaa kokemusta, jotta tutkimuksessa avautuu tutkijalle aito realistinen todellisuus, ihmisen eletty elämä, eikä siis mikään mielikuva. (Anttila, P., n.d.). Tutkija on avoimuudella ja pohdiskelevalla otteella pyrkinyt sanoittamaan ja löytämään haastatteluista sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksista syntyneitä ilmiötä/ilmiöitä.

Tässä pro gradu -tutkielmassa olen hyödyntänyt omaa monipuolista työelämäkokemustani sekä kokemustani kuulontaustakojeiden että sisäkorvaimplanttien käyttäjänä. Olen pyrkinyt tuottamaan omaa aitoa ja syvällistä tietoa ja kokemusta avoimesti ilman ennakko-oletuksia asioita pohtimalla ja miettimällä. Tavoitteeni on syventää, jäsentää, ymmärtää ja löytää uusia näkökulmia, luoda kokonaisvaltainen ymmärrys ja kuva kyseisestä ilmiöstä.

Nikupeterin (2021) mukaan fenomenologisessa tutkimuksellisessa lähestymistavassa on huomioitava tutkijan oma positio sekä läsnäolo jo aineiston keruutavassa sekä itse tutkimusaineiston analyysissä ja tulkinnoissa. Tutkimuksessa on huomioitava se, miten tutkimukseen osallistujat käsittävät, kuvaavat ja merkityksellistävät todellisuutta tai ympäristöään. (Nikupeteri, 2021.) Tutkimusmenetelmänä fenomenologia korostaa sitä, että tutkija ”menee suoraan asiaan” ilman aiemmin mainittuja etukäteen sovittuja teorioita tai käsityksiä. Fenomenologia korostaa myös tutkijan itse tekemiä havaintoja. (Anttila, n.d.).

Fenomenologia on kuvailevaa tiedettä, jossa ihanteena on pystyä olemaan aidosti kiinni tutkittavassa ilmiössä. Tutkimuksen tavoitteena ei ole luoda tai oivaltaa mitään teoriaa tai pallorella erilaisia hypoteeseja, vaan pyrkiä kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä ja löytää yleisiä muodollisuuksia tai rakenteita. (Miettinen ym. 2010, 12–13.) Fenomenologian moni-ilmeikkyyks luo siitä rikkaan tutkimusalueen, sillä tutkimusotteessa on mahdollista hakea tarttumapintoja useasta eri näkökulmasta. Fenomenologiassa tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavaa ilmiötä voidaan lähestyä joko koettuna tapahtumana, niin havaittuna, muistettuna

tai jopa kuviteltuna kuin myös oletettuna tapahtumana. Fenomenologian ytimessä pyörii myös kysymys, miten oma koettu kokemus on suhteessa toisten ihmisten kokemuksiin. Yksilökeskeisyyden lisäksi voidaan pohtia kokemuksen merkitystä myös yhteisöllisyyden näkökulmasta. Kysymykset elävät ja muuntautuvat jatkuvasti prosessimaisena liikkeenä. (Miettinen ym. 2010, 14). Tässä tutkimuksessa tavoitteena on tutkia työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien kokemuksia työelämästä, mahdollista vuorovaikutuksen muuttumista sisäkorvaimplantin asennuksen jälkeen ja selvittää sisäkorvaimplantin käyttäjien käsityksiä ja merkityksiä omista työelämätaidoista. Työelämäkokemukset tulevat yksilökeskeisinä työhistorian kautta pohdittuna, mutta ne voivat ilmentää myös yhteisöllisyyttä. Koska fenomenologiassa korostetaan ilmiön omakohtaista kokemusta ja yhteisöllistäkin otetta sopii fenomenologinen ote hyvin tässä tutkimusotteeksi. Norman Denzin ja Yvonna Lincoln (2011, 8) ovat todenneet, että pyrittäessä ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä ja sen käsitteitä, on fenomenologia ominaisuuspiirteiltään sellainen, jolla voidaan luoda kokonaisvaltainen käsitys ilmiöstä.

Suonsivu ja Surakka (2014, 246) ovat määritelleet, että fenomenologia on ytimekkäästi oppia ilmiöistä. Tutkimuksen kohteena ovat tutkittavien ihmisten inhimillinen kokemus, elämysmaailma ja itse henkilön ainutkertainen kokemus. Tutkijan tulee ennen kaikkea pyrkiä olemaan läsnä, kuunnella ja pyrkiä ymmärtämään aidosti haastateltavan kokemus. Tutkimuksessa fenomenologian etuna on se, että haastateltavat pääsevät ääneen, ja he voivat kertoa hyvinkin yksityiskohtaisesti omista työelämäkokemuksistaan, vuorovaikutuksestaan ja työelämätaidoistaan, kunhan haastattelulle varataan tarpeeksi aikaa sekä rakennetaan luottamus, jonka tulee säilyä haastateltavan ja haastattelijan välillä ensikontaktista loppuun asti. Ihmisen voi olla helpompaa keskustella ja kertoa kokemuksistaan erityisesti inhimillisen vuorovaikutuksen kautta. (Suonsivu & Surakka, 2014, 246.)

Anne Vuori ja Päivi Åstedt-Kurki (2022) ovat havainneet, että esimerkiksi fenomenologian kautta saadaan yksilöiden kokemustietoa esiin, jolloin voidaan esimerkiksi hoitotyössä ymmärtää potilaiden kokemuksia. Fenomenologiaa on hyödynnetty vammaistutkimuksissa. Vuori ja Åstedt-Kurki (2022) katsovat, että kun hoitotyössäkin tulee kyetä ennako-oletusten tunnistamiseen, mutta myös niistä irtautumiseen, on se tärkeä taito hoitotyön ohella kuin itse fenomenologisessa tutkimuksessa. Hoitotyössä on aina kyse yksilön, potilaan omasta näkökulmasta, jossa pyritään ymmärtämään hänen näkökulmiaan esimerkiksi hyvinvoinnista tai arkielämässä selviämisestä. (Vuori & Åstedt-Kurki, 2022, 324.) Tässä tutkimuksessa

fenomenologia on hyvä valinta, sillä kuulonaleneman omaavien työelämäkokemukset selvittävät kokonaisnäkökulmasta myös haastateltujen työhyvinvointia, mutta myös arkielämässä selviämistä.

4.3 Työelämäkokemus tutkimuskohteena

Katri Otonkorpi-Lehtorannan ja Hanna Ylöstalon (2015, 222) mukaan aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että kokemus on yksilön tietoisuutta omasta sosiaalisesta olemassaolosta. Foss ja Foss (1994, 39) toteavat, että tietoisuus syntyy, kun ihmiset osallistuvat henkilökohtaisesti johonkin, kuten työelämään, siihen osallistumisen synnyttämistä tunteista, tuntemuksista ja tulkinnasta. Tutkijan tulee ymmärtää, että ihmisten kokemukset ja tutkijan niistä tekemät tulkinnat eivät siis synny luonnollisestikaan missään tyhjiössä. Ihmiset kokevat erilaiset tapahtumat, asiat ja ilmiöt eri tavalla omina yksilöinä omista lähtökohdistaan, vaikka asiat tapahtuisivat samanlaisina niin sosiaalisissa kuin kulttuurisissa konteksteissa. (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo, 2015, 222.) Tässä tutkimuksessa on huomioitu haastateltavat yksilöinä ja omina kuulonpolkuineen.

Yksilöiden kokemusten ymmärtämiseksi on tärkeää käsittää, että kokemukset ovat tosiasiallisesti jatkuvaa tulkintaa sosiaalisesta todellisuudesta. Tutkija ei siis voi todeta, että jotkut ihmisten kokemukset olisivat aidompia tai realistisempia kuin toiset kokemukset. Yksilöiden kokemustietoa voidaan täten lähestyä tieteellisessä tutkimuksessa tietona, jonka avulla ihmiset jäsentävät ja selventävät toimintaansa ymmärrettävään muotoon niin itselleen kun myös toisille ihmisille. (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo, 2015, 223-224.) Minna Leinonen ja Katja Uosukainen (2004, 145-147) toteavat, että mikäli ihmiseltä puuttuu oma kokemus esimerkiksi epätasa-arvosta, on ihmisen todennäköisesti hankalaa tai jopa mahdotonta nähdä tai ymmärtää epätasa-arvon olemassaoloa. Tässä tutkimuksessa on huomioitu haastateltavien vammaisryhmään kuulumisen.

4.4 Aineistonkeruu ja tutkimukseen osallistuneet

4.4.1 Aineistonkeruu

Tutkimuksessa keskityn selvittämään, millaisia työelämäkokemuksia sisäkorvaimplantin käyttäjillä on, miten haastateltavat ovat kokeneet vuorovaikutuksensa mahdollisesti muuttuneen sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen ja millaisia työelämätaitoja he tarvitsevat tulevaisuuden työelämässä. Tutkimushenkilöksi valikoituivat työelämässä olevat tai siellä olleet kuulontaustakojeiden käyttäjät, joille on asennettu sisäkorvaimplanti. Tutkimukseen osallistumiselle ei ollut ikärajaa, vaan tutkimus kohdistui henkilöihin, joilla nämä oleelliset kriteerit täyttyivät: työelämäkokemusta ja kuulontaustakojeen käyttäjä, jolle on asennettu sisäkorvaimplanti tai -implantit.

Tutkimuksen alustava haastattelupyynnö haastateltavien löytämiseksi lähetettiin Kuuloliiton kokemusasiantuntijalle syksyllä 2023. Kokemusasiantuntijalle selvitettiin tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita sekä selvitettiin, millaisia haastateltavia oli tarkoitus löytää teemahaastatteluihin. Olennaiset kriteerit haastateltaville on, että heidän tulisi olla työelämässä olevia sisäkorvaimplantin käyttäjiä, joilla on jo ennen sisäkorvaimplantteja ollut käytössään kuulontaustakoje tai – kojeet. Kokemusasiantuntijalta pyydettiin mahdollisten haastateltavien sähköpostiyhteystietoja, joihin voitaisiin olla mahdollisesti yhteydessä ja pyytää heitä haastateltaviksi. Tuomen ja Sarajärven (2002, 88) mukaan tämä lumipallo-otanta on harkinnanvarainen otos, jossa yhden avainhenkilön, tässä tutkimuksessa Kuuloliiton kokemusasiantuntijan kautta saadaan tietoon haastateltavia henkilöitä.

Kokemusasiantuntijalta saatiin kymmenen henkilön yhteystiedot, jotka mahdollisesti täyttäisivät haastateltavilta vaaditut olennaiset kriteerit. Koska kokemusasiantuntija ei henkilökohtaisesti tuntenut tai tiennyt kaikkien mahdollisten haastateltavien työelämätilannetta, tai onko henkilö parhaillaan työelämässä, tai sitä, onko henkilöllä mahdollisesti olleet kuulontaustakojeet ennen sisäkorvaimplanttien asentamista, lähetettiin haastattelukandidaateille erikseen sähköposti joulukuussa 2023, jossa kerrottiin haastattelusta ja siihen vaadittavista olennaisista kriteereistä. Kandidaatteja pyydettiin ottamaan yhteyttä tutkijaan. Tutkija on lisäksi joulukuussa 2023 Cochlear Family News – tiedotussivustolla pyytänyt mahdollisesta haastattelusta kiinnostuneita lukijoita ottamaan yhteyttä tutkijaan. Tutkijan tarkoitus oli tässä tapauksessa käyttää niin sanottua eliittiotantaa, jota Tuomi ja

Sarajärvi (2002, 88) katsovat tarvittavan, kun tutkija pyrkii löytämään haastateltavaksi henkilöitä, joilta hän uskoo saavansa parhaiten tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) David Silverman (2006, 308–309) sekä Jari Eskola ja Juha Suoranta (2008, 18) ovat katsoneet, että tutkijan tulee valita haastateltavat siten, että he ovat otannaltaan juuri tarkoituksenmukaisia tutkittavan ilmiön kannalta täyttäen tutkimuksen kannalta vaadittavat eli olennaiset kriteerit, jotka tässä tutkimuksessa ovat haastateltavan työelämäkokemus sekä sisäkorvaimplanteilla sekä ennen niitä käytössä olleella tai olleilla kuulontaustakojeella tai –kojeilla. Hanna Vilkan (2021) mukaan tutkimuksen kannalta on olennaista, että haastateltava tai haastateltavat ovat tarkoituksenmukaisia henkilöitä, sillä he ovat tutkittavan ilmiön tai tarkasteltavan asian asiantuntijoita. Tässä tutkimuksessa haastateltavat ovat edellä mainittujen olennaisten kriteereiden täytyttyä tutkittavan asian asiantuntijoita.

Haastattelupyynnössä (Liite 1 Haastattelupyyntö) on selvitetty tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tukijat sekä olennaiset kriteerit haastateltavan sopivuudessa haastateltavaksi. Haastattelupyyntö on pyritty tekemään mahdollisimman motivoivaksi, jotta tutkimukseen ilmoittautuminen olisi mielekästä ja houkuttelevaa. Tässä tutkimuksessa anonymiteetti tulee säilymään, sillä haastateltavista ei tulla ilmaisemaan henkilötietoja siten, että heistä kukaan olisi tunnistettavissa tai arvuuteltavissa. Haastatteluteemoja oli kolme: työelämäkokemukset, mahdollisen kuulemisen muuttuminen sisäkorvaimplanttien asennuksen jälkeen ja työelämätaidot. Kysymyksiä oli yhteensä 11 kappaletta ja ne ovat liitteessä 2 (Liite 2 Haastattelulomake). Haastateltaville annettiin sähköpostitse kirjallinen selostus tutkimuksesta, sen tavoitteista ja haastattelun käytänteistä ja teemoista ennen haastattelua, jolloin he pystyivät harkitsemaan osallistumispäätöksen tekemistä, mutta myös vielä kieltäytyä haastattelusta.

Tutkimukseen osallistui kahdeksan henkilöä, jotka täyttivät olennaiset kriteerit. Tutkimushenkilöistä seitsemän oli naisia ja yksi mies. Haastateltavat muodostivat heterogeenisen joukon, joka näkyi muun muassa sekä asuinseutu- että ammattihajontana. Haastateltavat asuivat eri puolilla Suomea ja työskentelivät useilla eri toimialoilla. Kaikki haastatellut olivat työelämässä, tai heillä oli kokemusta työelämästä useampia vuosia. Tutkimushenkilöiden koulutustausta vaihteli ammattikoulusta yliopistotutkintoihin. Haastateltavia yhdisti lapsuudesta saakka ollut kuulonalenema. Haastateltavat olivat lisäksi siirtyneet kuulontaustakojeista sisäkorvaimplantin tai -implanttien käyttäjiksi. Haastattelut

suoritettiin helmi-maaliskuussa 2024 Microsoft Teams -yhteyden avulla. Haastatteluiden kestot vaihtelivat noin tunnista kahteen ja puoleen tuntiin.

4.4.2 Teemahaastattelu

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruussa hyödynnettiin teemahaastattelua. Hirsijärven ja Hurmeen (2014, 47–48) mukaan teemahaastattelussa haastateltavien henkilöiden kanssa keskustellaan tietyistä teemoista, jolloin oleellisinta on, että haastattelu etenee vuorovaikutuksen (ks. Eskola & Vastamäki, 2010,27) myötä tiettyjen keskeisten teemojen parissa antaen tutkittavien äänelle kuuluvuuden. Eskola ja Vastamäki (2010, 27) ovat täsmentäneet, että teemahaastattelu on yksinkertaisuudessaan suora toimintatapa, sillä sen avulla saadaan selville haastateltavan henkilön kokemuksia ja mielipiteitä erilaisista asioista. Hirsijärvi ja Hurme (2014) ovat todenneet, että tällä tavalla tutkija mahdollistaa kokemusten ja erilaisten käsitysten sekä merkitysten esiin tulemisen. Tuomen ja Sarajärven (2018, 87–88) mukaan teemahaastattelu korostaa muun muassa haastateltavien tulkintoja asioista.

Hirsijärven ja Hurmeen (2014, 102–103) mukaan teemahaastattelu sisältää teema-aiheisen pääpiirteisen kysymyssuunnitelman siitä, mitä haastateltavalta kysytään. Teemahaastattelun tavoite on olla enemmänkin hyvää vuorovaikutteista kokonaisvaltaista oikeista asioista keskustelua kuin kysymyspatteriston latausta haastateltavalle. (Hirsijärvi & Hurme, 2014, 103.)

Hirsijärven ja Hurmeen (2014, 105) mukaan Steinar Kvalen (1996, 132) on määritellyt, että haastattelussa kysymyksillä on kaksi selkeää tehtävää: temaattisuus ja dynaamisuus. Temaattisuudella tarkoitetaan sitä, että kysymyksillä johdetaan haastateltava henkilö tutkimuksen pääaiheeseen. Dynaamisuudella sen sijaan tavoitellaan positiivista ja motivoitunutta tunnelatausta haastattelutilanteeseen, jotta haastateltavat puhuisivat kokemuksistaan ja tunteistaan. (Hirsijärvi & Hurme, 2014, 105.) Hirsijärvi ja Hurme (2014, 106) korostavat myös, että teemahaastattelun päälinja voidaan hahmotella ja jakaa kahteen kysymyspääryhmään: faktapohjaisiin kysymyksiin ja mielipidekysymyksiin. Teemahaastattelukysymyksiä muotoillessa tutkijan tulee erottaa ja pitää mielessä, että näkökulmana kysymyksessä voi olla joko tietoon perustuva fakta tai arvostustyyppinen

seikka. Näitä kahta näkökulmaa ei saa Hirsijärven ja Hurmeen (2014, 106) mukaan sekoittaa. Haastateltavia voi joutua kysymysten tarkennuksilla ohjaamaan oikeaan suuntaan eli tiedostamaan, minkä hän aidosti asiasta tietää ja tiedostaa, ja missä vastauksessa onkin kyse mielipiteestä, arvostusperustaisesta vastauksesta. Tässä tutkimuksessa tehtiin kysymyksistä tarkoituksella intensiivisiä, motivoivia, herkkiä ja laajojakin kokonaisuuksia käsitteleviä, jotta tutkittavien omat äänet pääsivät esiin mahdollisimman laajasti ja innostuneesti. Kysymyksissä huomioitiin se, että Hirsjärvi ja Hurme (2014, 106) peräänkuuluttavat näiden kahden kategorian eli faktan ja mielipiteen aitoa erottamista ja erossa pitämistä.

Kysymysten teossa otettiin huomioon, että niiden tulee olla selkeitä ja helposti ymmärrettävissä, eikä niiden tule sisältää akateemisia tai tieteellisiä käsitteitä. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 105). Hirsjärvi ja Hurme (2014, 103) täsmentävät, että haastattelu tehdään yleensä arkikielellä, ja haastattelijan tulee ymmärtää jo alkukeskusteluista lähtien haastateltavan kielellisen ilmaisun ja kerronnallisen taidon taso. Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset tehtiin selkeiksi ja arkikielellisiksi, jotta haastateltava pääsee niihin vastaamaan omin sanoin, kenties jopa tarinallisessa muodossa, sillä työelämäkokemukset voivat olla ihmisillä hyvinkin monipuolisia ja niihin vastaaminenkin voi vaatia työhistorian muistelua ja kokemusten kaivamista omista muistoista.

Hirsjärvi ja Hurme (2014, 104) selvittävät, että tutkijan tulee haastatteluissa fenomenologisesta näkökulmasta katsoen muotoilla kysymykset merkityksellisesti siten oikein, että ne ilmaisu- tai esittämistavasta huolimatta aktivoisivat haastateltavan ilmaisemaan ajatusmaailmaansa ja tajunnantasoansa samanlaisessa asioiden merkityssuhteena kuin kysyjä asian esittää ja ymmärtää. Tutkimuksessa haastattelun aikana luotiin turvallinen tila haastateltavalle, jotta hän luottamuksen kautta uskaltaisi heittäytyä ja ilmaista kenties arkojakin asioita omista työkokemuksistaan, mahdollisista tuntemuksistaan ja tulevaisuuden työelämätaidoistaan. Turvalliseen tilan luomiseksi esittelin itseni haastateltaville ja kerroin, että itselläni on kuulonalenema, jotta pyrkisimme molemmat selkeään artikulointiin haastattelussa toistemme ymmärtämiseksi. Toisaalta, kun haastattelutilanteessa molemmat osapuolet sekä haastateltava että haastattelija olivat tietoisia kuulonalenemasta, ei asioiden kertaaminen tai niistä uudelleen kysyminen muodostunut ongelmaksi. Kerroin lisäksi, että haastatteluaineistot jäävät vain minun käyttöni ja haastateltavilla säilyy tutkimuksessa tunnistamattomuus. Selvitin haastattelun alussa lisäksi sen, että haastatteluaineistot tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Haastattelijan tulee teemahaastattelussa toteuttaa joustavuuden periaatetta, mikä tarkoittaa muun muassa sitä, että teema-alueet tulevat käsitellyiksi sitä mukaan, mikä haastattelutilanteessa tuntuu luontevimmalta sillä hetkellä. Mikäli haastateltava alkaa keskustella oma-aloitteisesti jostakin mahdollisesti myöhemmin tulevasta teemahaastatteluosiosta, voi haastattelija antaa tilanteen mennä luonnollisesti tähän teemaosioon – ja käydä kysymykset siltä osin lävitse. Teemahaastattelussa on hyvä ja mahdollista ottaa huomioon haastateltavan toimintatapa. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 104). Tässä tutkimuksessa lisäkysymykset esiintyivät tarkentavina kysymyksinä. Haastattelun joustavuus näkyi myös siinä, että teema-alueet saattoivat luontevasti vaihdella haastattelun aikana, jotta vältettiin asioiden kertaamista. Haastatteluissa säilyi myös tarinallisuus, jossa käytiin luontevasti lävitse haastateltavien työelämäkokemuksia.

Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 115) mukaan haastateltavat voivat joskus kokea, että arkaluonteisiin kysymyksiin olisi helpompi vastata strukturoidulla kyselylomakkeella kuin kasvotusten haastattelijalle. Haastattelutilanteessa tämä tarkoittaa sitä, että osa kysymyksistä voidaan jättää jopa erikseen kysymyslomakkeelle, joka annetaan henkilölle täytettäväksi teemahaastattelun jälkeen. Arkaluonteisia kysymyksiä voivat olla muun muassa ihmisen ikä, vuositulot, koulutus, työelämätilanne, työelämävuosien tai työttömyyden toteaminen. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 115). Tässä tutkimuksessa nähtiin, että nämä asiat, kuten ikä, koulutus ja työelämätilanne, voitiin kuitenkin luontevasti keskustella haastattelujen alussa, sillä tutkittavat olivat tietoisia siitä, mitä tutkimus koskee. Lisäksi haastattelujen alussa käytiin lävitse arkaluontoisempaa asiaa, kuten haastateltavan kuulohistoriaa, milloin saanut kuulontaustakojeet ja milloin sisäkorvaimplantit. Arkaluonteisesta asiasta huolimatta tutkija kertoi haastateltaville aluksi lyhyesti myös omasta kuulohistoriasta, jotta syntyisi luontainen luottamus siihen, että arastakin asiasta voi puhua luottamuksellisesti kasvotusten. Toisaalta lumipallo- ja eliittiotanta toimivat perustana sille, että tutkimukseen osallistujat olivat halukkaita kertomaan omasta kuulostaan ja työelämäkokemuksistaan.

Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 109) mukaan haastattelija voi myös toistaa haastateltavalle hänen antamiaan vastauksia, jotta haastateltava saa tukea siihen, että haastattelija kuuntelee häntä. Tässä tutkimuksessa haastattelija, sekä haastateltavien että haastattelijan kuulonaleneminen vuoksi, toisti välillä haastateltavan vastauksia, jotta molemmat osapuolet saivat tukea ja ymmärrystä siihen, että nyt puhutaan tai keskustellaan samasta asiasta. Haastattelujen yhteydessä käytettiin apuna myös tekstitystä. Tällöin haastateltavat ja

haastattelija pystyvät myös silmäilemällä tekstitystä pysymään aiheessa, jos vuoropuhelun yhteydessä kuulo ei aina olisi terävimmillään. Haastateltava pyysi tarvittaessa myös itse toistamaan kysymyksiä, jotta vuorovaikutus oli teemassa pysyvää ja luontevaa.

Hirsjärvi ja Hurme (2014, 135) katsovat, että aineiston käsittelyyn ja analysointiin kannattaisi ryhtyä mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen, tai mikäli tutkijalla on resursseja, jopa haastattelukierrosten ollessa vielä kesken. Tutkija pystyy tällöin esimerkiksi tekemään lisäpyyntöjä ja tarkennuksia aineistoon sen ollessa myös tutkijan tuoreessa muistissa. Toisaalta Hirsjärvi ja Hurme (2014, 135) muistuttavat, että myös etäisyys ja irtiotto aineistosta voi tuoda tutkijalle uutta laajaa näkemysperspektiiviä ja yllättävääkin kokonaisharkintaa itse aineiston käsittelyyn ja analysointiin. Tässä tutkimuksessa haastateltavana oli kahdeksan henkilöä, joilta saatiin runsaasti materiaalia. Haastattelukierroksen ollessa kesken aineistoa käsiteltiin aktiivisesti heti haastattelujen jälkeen litteroiden haastattelut. Toisaalta, kun aineistoon palattiin aina uudestaan ja uudestaan myös etäisyys ja irtiotto itse aineistosta antoivat tutkijalle mahdollisuuden laajempaan näkemysperspektiiviin, ihmettelyyn tai, jopa uusiin havaintoihin.

4.5 Tutkimusaineiston analysointi ja prosessi

Tutkimukseen osallistuneiden sisäkorvaimplantin käyttäjien teemahaastattelut on analysoitu aineistopohjaisella sisällönanalyysillä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 113) mukaan tutkijan on itse löydettävä ja tuotettava tutkimusaineistonsa analyysin viisaus käyttämällä siihen oikeita ja merkityksellisiä metodeja sekä lisäksi ”intellektuaalista” vastaanottokyvyn herkkyyttä, oivalluksen terävyyttä ja onnekkautta. Täten ”aineistoista nousevat havainnot”, jotka tutkija nostaa esiin, eivät ole siis mystiikkaa tai taikuutta, vaan tutkija löytää nämä teemat tai havainnot oman ymmärryksensä avulla. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 133). Toisaalta Marjaana Kangas (17.1.2023) on selvittänyt, että tutkijan tulee aineistoa käsitellessään muistaa, että tutkimusaineisto ei nosta esiin vastauksia, eikä ilmoita säännöllisyyksiä tai poikkeamia, vaan tutkimuksen tutkimuskysymykset, tutkijan oma ymmärrys ja päätökset ohjaavat ja rakentavat aineiston muotoa, kuten tässä tutkimuksessa on tehty. Kirsi Günther, Kirsi Hasanen ja Kirsi Juhila (n.d.) ovat tiivistäneet, että tutkijan tulee käsitellä ja tutkia aineistoa kriittisesti ja

selittää sitä ja siitä tehtyjä tietoisia käsitteitä oman toimintansa ja ymmärryksen avulla. Ruusuvuori ym. (2019) ovat katsoneet, että analysoinnin toimintaprosessissa tulee muistaa, että itse aineisto ei vastaa tutkijalle ilman olemassa olevia kysymyksiä. Tutkijan tulee ennen kaikkea huomata se, että aineisto voi kertoa tutkijalle, mitä siltä kannattaa kysyä. Näin tutkija löytää Ruusuvuoren ym. (2019) mukaan tutkimusaineistonsa analyysille oikean suunnan. (Kangas, 17.1.2023.) Günther, Hasanen ja Juhila (n.d.) painottavat myös tutkijan tehtävää, hänen kykyään löytää, tulkita ja jäsentää aineistoa siten, että tutkimusongelman ja -kysymysten kannalta olennaiset asiat tulevat käsitellyiksi. Tässä tutkimuksessa aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttämällä saatiin aidosti esiin sisäkorvaimplantin käyttäjien kokemukset tutkittavasta ilmiöstä.

Ihmistutkimuksessa merkitysten tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisiä menetelmiä, ja tutkijan tulee kiinnittää niihin ensisijaista huomiota. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 18.) Hyvin tehty tutkimus kykenee keskustelemaan muiden jo tehtyjen tieteellisten tutkimusten kanssa. (Vuori, 2021.) Sema A. Kalaiian (2008, 731) mukaan fenomenologisessa tutkimusperinteessä on olennaista ymmärtää, miten yksilö kokee ilmiön omasta henkilökohtaisesta näkökulmasta.

Hirsjärvi ja Hurme (2014, 136) hahmottelevat laadullisen tutkimuksen analyysin pääpiirteet neljäksi eri mahdollisuudeksi, joita on käytetty tässä tutkimuksessa aktiivisesti hyödyksi:

- 1) tutkija voi jo haastattelutilanteessa tekemiensä havaintojen perusteella havaita ilmiöitä tutkimassaan asiassa,
- 2) tutkija pystyy analysoimaan aineistoa aidosti ”lähellä” sen kontekstia, koska aineisto säilyy sanallisessa muodossa,
- 3) tutkijalla on mahdollisuus käyttää induktiivista (*eli yksittäisestä asiasta yleiseen päättelyyn*) tai abduktiivista (*päättely parhaaseen mahdolliseen selitykseen*) päättelyä ja
- 4) tutkijalla on mahdollisuus luoda itse omanlaisensa ratkaisutapa analyysitekniikaksi, sillä laadullinen tutkimus antaa tähän mahdollisuuden.

Tutkimuksen analysointiprosessia ohjaavat itse aineisto, analyysin pääpiirteet vaiheet 1-4 ja tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Kirsi Günther, Hasanen ja Juhila (n.d.) korostavat, että laadullisessa tutkimuksessa perinteisinä analyysivälineinä ovat muun muassa koodaaminen, teemoittelu tai tyypittely. Hirsjärvi ja Hurme (2014, 153) täsmentävät, että analyysitavoista tärkeimpiä ovat muun muassa teemoittelu, jota käytettiin tässä tutkimuksessa. Koska tässä tutkimuksessa on fenomenologinen ote, on tutkija huomionut sen, että fenomenologisiin otteisiin pohjautuvassa analyysissä korostetaan yksilön omaa subjektiivisuutta, sillä tutkimuksen kohteena on yksilön kokemus tai kokemukset (Günther ym. 2023), kuten tässä tutkimuksessa kohteena ovat sisäkorvaimplantinkäyttäjien työelämäkokemukset.

Ronkainen ja kumppanit (2011, 73) muistuttavat, että tieteelliseen tutkimukseen kuuluu aina se, että tutkimus sekä itse aineisto ja tutkimustekstit keskustelevat aiempien tehtyjen tutkimusten ja teoreettisten lähteitten kanssa. Tätä kautta tutkija tulee ja kykenee aidosti toteuttamaan myös omaa subjektiivisuuttaan. Högbäck ja Aaltonen (2015, 20) katsovat myös, että analyysi sinällään tulee ymmärtää aidosti aktiivisena vuoropuheluna niin aineiston, ideoiden kuin myös haastateltavien että itse haastattelijan välillä.

Ronkainen ja kumppanit (2011, 73) selvittävät, että tutkijan tulee aina muistaa, ettei tutkimuksen tuloksia, lähtökohtia tai valintoja voi perustella esimerkiksi omilla kokemuksillaan tai edes henkilökohtaisilla taipumuksillaan. Tässä tutkimuksessa pidettiin aktiivisesti huolta siitä, että tutkijan omat kokemukset tai mielipiteet eivät ohjanneet tai ohjaisivat tutkimusta. Aineistonkeruutapa tulee perustella ja sopia ennen kaikkea tutkimuksen tutkimuskysymyksiin (Ronkainen ym. 2011, 73.), kuten tässä tutkimuksessa on tehty. Hyvä tieteellinen tutkimus ottaa kantaa aiempiin tutkimuksiin ja suhteuttaa myös omia tutkimustuloksiaan niihin. (Ronkainen ym. 2011, 73.)

Analyysi tehtiin tutkimuskysymyksittäin siten, että haastateltavien vastaukset säilytettiin sellaisinaan, mitä haastateltavat olivat sanoneet. Analyysiprosessia ohjasivat tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksessa haluttiin löytää vastauksia.

Olen useamman kerran ryhmitellyt ja luokitellut haasteltujen vastauksia päästäkseni ja löytääkseni aineistosta teemoja. Toisaalta tutkimuskysymykset ohjasivat luokittelua, jottei eri luokkiin tulisi toisistaan poikkeavia, liian erilaisia asioita. Pelkistämällä ja muokkaamalla,

mieltimällä, pohtimalla ja uudestaan pohtimalla hain tutkimuskysymyksiin vastauksia laajasta aineistosta. Pyrin pitämään mielessäni koko ajan millaisia työelämäkokemuksia haastateltavilla on, miten heidän vuorovaikutuksensa on mahdollisesti muuttunut sisäkorvaimplanttien asennusten jälkeen ja millaisia työelämätaitoja he uskovat tarvitsevansa tulevaisuuden työelämässä.

Tutkimushaastateltavat on merkitty aineistositaateissa HA1, HA2, HA3, HA4, HA5, HA6, HA7 ja HA8 haastateltavien anonyymiteetin takaamiseksi.

Aineistoon perehtymisen jälkeen aineistosta kirjoitettiin puhtaaksi haastateltavien vastauksia kysymyksiin, joita käsitellään myöhemmin tässä pro gradu -tutkielmassa. Haastateltavien alkuperäisilmaisuja on pelkistetty ja tiivistetty siten, että ilmaisuissa säilyy kuitenkin olennaisuus. Haastateltavat saattoivat haastattelun aikana vastata jo aiemmin toisen kysymyksen yhteydessä myöhemmin haastattelussa esitettäviin kysymyksiin. Teemahaastattelun valinta antoi tähän kuitenkin mahdollisuuden, eikä tutkija kysynyt samoista asioista uudestaan.

Juhila (n.d.) korostaa, että tutkijan tulee ymmärtää ennen kaikkea oma positionsa jo aineistoa kerätessä sekä sitä analysoidessaan, tulkitessaan ja varsinaista tutkimuksen kirjallista osiota tehdessään. Ronkainen ym. (2015, 71) korostavat myös, että tutkijan tulee tietoisesti ymmärtää valitsemansa rooli. Tutkijan tulee ymmärtää myös se, että hän ei voi asemoida itseään pelkästään asiasta itse päättämällä, vaan itse tutkimuskohteet säätelevät tutkimuksen aikana syntyvää suhdetta. Tutkijan tulee käsittää, miten hänen oma asemointinsa vaikuttaa ja on läsnä tutkimuksessa ja tutkimustiedossa. (Ronkainen ym., 2015, 72.) Tutkijan tulee aktiivisesti rajata pois myös se mahdollisuus, että tutkimuksen tärkeimmäksi tehtäväksi näyttäisikin muodostuvan tutkijan oman toiminnan pohtiminen. (Juhila, n.d.).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien haastattelutilanteet ymmärretään erityisesti vuorovaikutustilanteena, jossa itse haastattelijan merkitystä itse aineiston muotoutumiseen ei voida koskaan kuitenkaan täysin sulkea tai poistaa. Juhilan (n.d.) mukaan laadullisen tutkimuksen haastattelussa on huomioitava, että kyseessä on kahden ihmisen yhteinen vuorovaikutuksen kautta tapahtuva toiminta, jossa käydään lävitse haastateltavan henkilön elämänhistoriaa ja -kokemuksia. Juhila (n.d.) korostaa, että tutkijan tulee reflektoida tietoisesti

myös omat mahdolliset ennakkoluulot ja -käsitukset aiheesta ja kertoa niistä mahdollisesti muille osallisille.

Günther ym. (2023) selvittävät, että analyysiprosessi etenee jatkuvasti ajattelun ja kirjoittamisen kautta uudelleen kirjoittamiseen ja ajatteluun jatkuvana prosessina. Olen tutkimuksen aikana pyrkinyt jatkuvasti ajatteluun, käsitteiden aktiiviseen määrittelyyn ja kokonaisuuden hahmottamiseen, jotta analyysiprosessi pysyisi jatkuvana etenevänä kokonaisuutena. Ruusuvuori ym. (2010, 9) ovat todenneet, että tutkimus ei koskaan tarkoita pelkästään parhaiten sanallistettujen asioiden julkaisua, vaan haastattelut ovat tutkijalle salaperäisiä arvoituksia, jopa uusia kysymyksiä herättäviä lähteitä. Haastattelu- ja tutkimuskysymysten kautta tutkijan tulee kysyä myös ne analyttiset kysymykset, jotka hän esittää koodatulle aineistolleen saadakseen vastauksia tutkittavaan ilmiöön tai tutkijaa kiinnostaviin kysymyksiin. (Ruusuvuori ym., 2010, 9-10.) Ronkainen ym. (2011, 122) muistuttavat, että tutkimusaineisto käsittelyssä ja analysointiprosessissa tulee muistaa, että itse tutkimusaineiston, kuten tässä tutkimuksessa teemahaastattelut, eivät siis todellisuudessa ole puhdasta todellisuutta, vaan tiedon tuottamisen välineitä. Tutkijan tulee siis ymmärtää, että itse aineisto on tietoa antava ja mahdollistava objekti.

Haastattelujen jälkeen, litteroinnin myötä erittelin, luokittelin ja väritin eri värisillä muistilapuilla aineistoa löytääkseni siitä, minkälaisia työelämäkokemuksia haastateltavilla on ollut ennen sisäkorvaimplanttien asentamista, miten he kokivat vuorovaikutuksensa muuttuneen ja millaisia työelämätaitoja he kokevat tarvitsevänsä tulevaisuudessa. Haastattelujen käsittely herätti uusia kysymyksiä, kuten Ruusuvuori ym. (2010, 9) ovat selvittäneet.

Tutkimusaineiston analyysin olen tehnyt siten, että haastattelut on litteroitu siten, että puhuttu aineisto on kirjoitettu puhtaaksi. En ole kirjoittanut litteraatiossa auki esimerkiksi muita vuorovaikutukseen kuuluvia elementtejä, kuten haastateltavien mahdollisia naurahduksia, puheen sävyjä, intonaatioita tai murahduksia. Puheen sävyjen lukuisatkin eri ulottuvuudet olen sulkenut ulkopuolelle, sillä Ronkainen ym. (2011, 119) ovat todenneet, että laadullisessa tutkimuksessa, jossa analyysi tehdään yksinkertaisesti esimerkiksi teemoittelemalla tai luokittelemalla, voi perussääntönä pitää sitä, että yksinkertaisesti vain puhuttu kieli litteroidaan ilman sen aktiivisempaa otetta vuorovaikutuksen elementtien tai piirteiden litterointiin. Tässä tutkimuksessa sisältö siis luokitellaan ja teemoitellaan, eikä tarkoitus ole

tutkia itse haastattelussa yhteydessä tapahtuvaa vuorovaikutusta esimerkiksi emotionaalisesti. Tämän vuoksi teemahaastattelut on litteroitu puheen osalta auki huomioimatta haastattelutilanteen vuorovaikutusta.

Olen kuitenkin halunnut säilyttää mahdollisuuden Mats Alvessonin (2011) näkemykseen siitä, että haastatteluaineisto voi aidosti sisältää myös yksilön oman identiteetin rakentamisen osuutta, sillä vammaisviiteryhmään kuuluminen voi tuoda haastateltaville halun esittää itseään positiivisessa valossa tai haastateltava voi pyrkiä myös edistämään oman viiteryhmänsä (sisäkorvaimplantin käyttäjät) asioita yhteiskunnallisen intressin ja vaikuttamisen vuoksi. Tämä mahdollistaa tällöin myös haastatteluaineistojen vaihtoehtoista tulkintaa. Tästä syystä olen käynyt haastatteluaineiston lävitse myös siltä osin, että olen selvittänyt yksinkertaisia vuorovaikutuksen piirteitä, joissa näkyy mahdollisesti voimakkaitakin oman identiteetin (vammaisviiteryhmä) nostamista esiin yhteiskunnallisen intressin tai vaikuttamisen näkökulmasta. Tämän vuoksi olen tarkastellut aineistoa mahdollisimman avoimesti nähdäkseni laajasta kokonaisuudesta myös pilkahduksia kenties oman identiteetin rakentamisesta. Tutkimuksen aikana havainnoin mahdollisia ilmiöitä jo haastattelutilanteissa. Haastattelutilanteissa korostui ilmiönä vertaistuen tarve työelämässä ja vuorovaikutustilanteiden haltuunotto niin esiintyjänä kuin osallisuuden lisääntyessä muun muassa kokouksissa.

Tesch (1992) korostaa, että fenomenologiassa kuitenkin jo alun perin tarkastellaan eri teemojen yhteneväisyyksiä (commonalities) – ja juuri näitähän tutkijat identifioivat tutkimusaineistostaan. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 147.) Luokittelussa on ennen kaikkea kyse päättelystä ja kriteereistä löytää luokittelut. Teemahaastattelun teemojen voidaan katsoa jo olevan karkeita luokitteluja. (Hirsjärvi ja Hurme, 2014, 149.) Omassa tutkimuksessani teemoina toistuivat haastattelukysymyksissä kuulonaleneman omaavien työelämäkokemukset, vuorovaikutus ja työelämätaidot. Näiden kautta löytyi eroja ja yhteneväisyyksiä työelämäkokemuksista ja tulevaisuuden työelämässä tarvittavista työtaidoista.

Tutkijan kannalta analyttisen prosessin tärkeimpiä, mutta myös rohkaisevimpia asioita on se, että Ronkainen (2004) on ilmaissut, että tutkijan jopa kahlitsematon luovuus on osa aineiston analyysia. Tämän lisäksi tutkija saa myös käyttää mielikuvitustaan, vaikkakin tärkeitä osasia ovat myös tutkijan intuitio, teoreettinen ajattelu sekä myös järjestelmällisyys ja tulkintasäännöt. (Ronkainen ym. 2011, 125.) Toisaalta Ronkainen ym. (2011, 122)

muistuttavat, että tutkijan tulee tutkimuksen alkuvaiheessa kirjoittaa auki oma esiymmärrys tutkittavasta aiheesta, jotta hän varsinaista analysointia aloittaessaan kykenee siirtämään omat oletuksensa syrjään, kuten tässäkin tutkimuksessa tehtiin. Vaikka aineisto tuntuikin kolahtavan tutkijalle, koska aihe on oman elämäkokemuksen vuoksi osittain tutun oloista, on tutkijan edelleen muistettava, että haastatteluaineistot ovat tutkimuksen kohteena olevien kokemusmaailmaa ja -näkömääksiä. (Ronkainen ym. 2011, 122-123.) Tutkimusaineistoa käsitellessäni huomasin, että aineisto kolahti myös itselleni. Pidän kuitenkin järjestelmällisesti mielessäni, että tutkin tutkimuskohteiden kokemusmaailmaa ja -näkömääksiä, enkä omiani. Tutkijan tulee ymmärtää, että tutkimuksen avainroolissa on tutkija itse tulkitessaan ja käsitteellistäessään aineistoa oman ymmärryksensä ja tietotaidon kautta. (Ronkainen ym. 2011, 123.)

Hirsjärvi ja Hurmeen (2014, 151) mukaan kvalitatiivisesti suuntautuneissa tutkimuksissa analyysia tehdessä tulee huomioida se, että haastatteluja voidaan tarkastella hyvin erilaisin tavoin ja useista eri lähtökohdista. Onnistunut aineiston tulkinta edellyttää, että lukija löytää samat asiat tutkimuksen teksteistä, jotka tutkijakin on löytänyt, vaikka osapuolet olisivat näkökulmasta eri mieltä. Kvalitatiivisen tutkimuksen jatkuva tulkitsemistoimintatapa merkitsee tulkinnan elämistä ja tekemistä monissa tutkimuksen eri vaiheissa ja lopulta myös itse tutkimuksen lukija loppupeleissä tulkitsee tutkijan tulkintoja. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 151–152.)

Aineiston tulkinta perustuu siihen, että tekstistä voidaan hakea monenlaisia ja erilaisia asioita sekä tulkita niitä eri lailla. Toisaalta tulkintaa voidaan tehdä tekstin ”hengen” kautta tai eri teemojen, laajuuksien tai kontekstien kautta. Ruusujärvi ym. (2010, 29) korostavat, että analyttisten johtopäätösten lisäksi tutkijan tulee muistaa, että tutkimus tulee liittää teoreettisten näkökulmien lisäksi myös ajankohtaisiin haasteisiin, jolloin tutkimus avautuu lukijoilleen mielenkiintoisella tavalla.

Teknisenä apuvälineenä analysoidessani olen käyttänyt Excel-ohjelmistoa. Tätä kautta olen löytänyt ja hahmottanut kokonaisuuksia, joita haastatteluissa on ilmennyt. Näin on saatu selville, mitä seikkoja tutkimusaineistosta löytyy, mitä yhteistä, tai millaisia erilaisia kokemuksia haastateltavilla on. Kuitenkin tutkimuksen kannalta olennaiset merkitykset on pidetty koko ajan mielessä. Vuori (2021) on täsmentänyt, että laadulliseen sisällönanalyysiin ja/tai teemoitteluun kuuluu keskittyä siihen, mistä haastateltavat puhuvat. Tämän olen pitänyt

mielessäni, kun tein teemoittelua ja käsittelin aineistoa Excel-ohjelmistossa. Excelin lisäksi käytin paperitulosteita, joihin merkitsin eri värisillä muistilapuilla samansuuntaisia teemoja, mutta myös yksittäisiä ja tärkeitä haastateltavien kommentteja. Analysointiprosessiani ohjasivat itse aineisto, pro gradu -tutkielmani tarkoitus ja haastattelukysymykset. Yhdistelin käsitteitä ja etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Analysoidessani haastatteluja etsin myös poikkeamia, sillä ihmisten kertomukset työelämäkokemuksista ovat aina ainutlaatuisia. Ensimmäisessä vaiheessa litteroin haastattelut. Sen jälkeen järjestin, koodasin ja yritin etsiä yhtäläisyyksien osalta myös eroavaisuuksia. Käytin hyödyni pitkien tekstiosioiden lisäksi myös yksittäisiä virkkeitä tai sanoja. Toisessa vaiheessa koostin haastateltavien vastaukset tutkimuskysymyksittäin, jotta sain kokonaiskuvaa kysymyksittäin. Näin pääsin käsiksi myös teemoihin. Huomasin, että jotkut haastateltavien vastaukset saattoivat toistua eri kysymysten yhteyksissä. Otin tämän huomioon siten, että järjestellessäni vastauksia teeman mukaan eivät ne toistuneet näiden eri kysymysten kohdalla uudestaan. Tämän jälkeen tärkeintä oli saada selville, millaisia työkokemuksia haastateltavilla oli työelämästä. Kolmannessa vaiheessa luokittelin edelleen aineistoa järjestelmällisesti tutkimuskysymysten ollessa määrittelevänä tekijänä siten, että huomioin myös keskeiset käsitteet ja tutkimuksen lähtökohdat. Neljännessä vaiheessa edelleen ryhmittelin aineistoa, jossa kävin haastateltavien ilmauksia hyvinkin tarkasti läpi. Palasin tässä vaiheessa jälleen ihmettelemään samankaltaisuuksia, mutta myös eroavaisuuksia. Ryhmittelin, luokittelin ja merkitsin ilmaisuja. Tässä vaiheessa valintojani ohjasivat tutkimusongelmat ja –kysymykset. Tämän jälkeen pääsin yleiskäsitteiden ihmettelyyn ja etsimään mahdollisia vastauksia tutkimuskysymyksiini.

4.6 Tutkimuksen luotettavuus ja reliabiliteetti

Tutkimuksen lojaliteettia ja uskottavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2008, 227) mukaan tieteellisten tutkijoiden parissa on myös esitetty, ettei näitä käsitteitä tulisi käyttää kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Hirsjärvi ja Hurme (2014, 188–189) muistuttavat, että näiden perinteisten käsitteiden ”hylkääminen” ei kuitenkaan mahdollista sitäköön, että tutkijan ei tulisi pitää huolta tieteellisen laadullisen tutkimuksen validiteetista ja reliabiliteetista. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti liittyy kuitenkin ennen kaikkea kiinteästi olemassaolollaan koko

ajan itse tutkimuksen tekoprosessiin. (Kananen J. 2014,14; Ronkainen ym. 2011, 133). Laadullisen tutkimuksen tulee pyrkiä aktiivisesti siihen, että se tuo esille tutkittavien henkilöiden käsitykset ja heidän maailmankuvansa. Tutkijan tulee ymmärtää kuitenkin vaikuttavansa tietoisesti haastattelutilanteissa saatavaan tietoon. Tutkijan on muistettava tai otettava huomioon myös merkityksensä tulkintojen tekijänä sekä käsitteistö, johon haastateltavien käsityksiä aidosti peilataan tai niitä pyritään sovittamaan.

Vuoren (2021) mukaan laadullisen tutkimuksen kohdalla validiteetti saa aktiivisesti enemmän painoarvoa ja huomiota kuin tutkimuksen reliabiliteetti. Vuoren (2021) mukaan tutkimuksen validiteetin syvin olemus on siinä, että tutkimus on pätevä, perusteellinen ja päätelmät oikeanlaiset. Margarete Sandelowskin (1995) mukaan laadullisen tutkimuksen yleiset luotettavuuden kriteerit, kuten sovellettavuus tai pysyvyys eivät sinänsä suoraan sovellu fenomenologisen tutkimuksen arviointiin. Sandelowskin mukaan tutkimuksen lopputulokseen vaikuttaa tutkijan omat intuitiot ja tunteet, vaikka tutkija pyrkisi tietoisesti neutraalisuuteen ja ennako-oletuksiensa häivyttämiseen. (Vuori, 2021.)

Ronkainen ym. (2011, 131) korostavat myös sitä, että kaikessa tutkimuksessa validiteetissa on kuitenkin kyse siitä, tutkiiko tutkimus oikeasti sitä, mitä se kertoo ja selvittää tutkivansa. Tässä tutkimuksessa olen jatkuvasti pitänyt mielessäni sen, mitä tutkimuskysymykset ovat, mitä olen halunnut tutkimuksellani selvittää. Validiteettia lisää myös se, että ilmiötä kuvaavat käsitteet tuotetaan ja selkiytetään perusteellisesti. Toisaalta itse tutkimustiedon tuottamisen tulee olla pätevää ja perusteltua. (Ronkainen ym. 2011, 131.) Validiteettiin vaikuttaa tuotetun tiedon pätevyys, eli tutkimuksen käytännön ratkaisut ovat aidosti perusteltavissa tieteellisin kriteerein. Toisaalta validiteettia, tutkimuksen pätevyyttä voi korostaa sillä, että luodaan yhteys tutkittavan asian, toisin sanoen ilmiön ja tutkimusten tulosten välille. Ronkainen ym. (2011, 131) korostavat, että Flinck (1998, 225) on selvittänyt, että tutkijan tulee ymmärtää myös, että validiteettiin vaikuttaa tutkijan oma ja tutkittavien maailmojen suhteet. Tällä tarkoitetaan sitä, miten paljon tutkijan omat käsitteet, aineiston tulkinnat ja havainnot kohtaavat tai vastaavatkin koko yhteisön jäsenten omia tulkintoja tai havaintoja. Tässä tulkitsijan eli tutkijan tulee huolehtia siitä, että hänen omat käsityksensä tutkittavasta aiheesta tai teemoista eivät niin kutsutusti ylitä tai alista tutkittavien käsityksiä, vaan tutkimuksessa yksilöiden ääni on edelleen se ratkaisevin asia. (Ronkainen ym. 2011, 131.) Tässä pro gradu -tutkielmassa luotettavuus näkyy siinä, että tutkija on itse kerännyt kaikki tutkimuksen aineistot. Lisäksi tutkija on ollut ennakkoluuloton, utelias ja avoin tutkimusaineistoille.

Tutkijana olen ollut työn eri vaiheissa avoin ja kertonut sekä raportoinut aineistoa mahdollisimman avoimesta, laajasti ja läpinäkyvästi. Olen myös huomioinut omat ennakkokäsitykseni ja rohkaissut haastateltavia kertomaan avoimesti kokemuksistaan.

Tämän pro gradu -tutkielma ei kuitenkaan korosta omaa elämäkokemustani tai persoonaani kuulonaleneman omaavana. Riitta Högbackan ja Sanna Aaltosen (2015, 15) mukaan tutkijan oman reflektiivisyyden perusteellinen läpikäynti ja tutkiskelu voivat johtaa helposti siihen, että lukija peräti kyllästyy tutkijan oman näkökulman narsistiseen tulokulmaan. Tutkimuksen pääasiallinen huomio tulee edelleen ehdottomasti olla tutkittavien kokemuksissa, vaikka aiempien tutkimusten mukaan tutkijoita on jopa kehoitettu analysoimaan myös omia mielikuviaan ja emotionaalisuuttaan tutkittavia kohtaan. Tutkija voisi tällöin käyttää omaa reflektiotaan tutkimuksen lisäaineistona, mutta myös kokonaisvaltaisen sosiologisen ymmärryksen lisääjänä. Aiempien tutkimusten mukaan tutkittavan asian omakohtaisuutta voidaan perustella vain siitä näkökulmasta, että sillä päästäisiin johonkin, mihin ei aidosti muuten lainkaan päästäisi. Tai, jos omakohtaisuus olisi argumentoinnin vuoksi todella oleellista. (Högbacka & Aaltonen, 2015, 16.)

Ronkainen ym. (2011, 131–133) toteavat, että tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen kannalta erityisesti sitä, miten yhdenmukaisesti ja johdonmukaisesti tutkimus on tehty. Reliabiliteetti rakentuu sekä yhteneväisyydestä että pysyvyydestä, joten esimerkiksi havainnot tulee kerätä ja aineisto analysoida johdonmukaisesti ja tarkasti. Logiikan tulee olla näkyvissä systemaattisella tavalla. Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt lisäämään luotettavuutta aineistonkeruun huolellisella analysoinnilla, mutta myös jo itse haastattelutilaisuuksien johdonmukaisuudella. Ronkainen ym. (2011, 133) ovat todenneet, että aiempien tutkimusten mukaan, reliabiliteettiin vaikuttaa erityisesti se, että tutkimus tehdään huolellisesti alusta loppuun. Koska tieteelliseen tutkimukseen ja kirjoittamiseen kuuluu aito keskustelu sekä itse tutkimuksen että aiempien tutkimusten välillä, että teoreettisten lähteiden kanssa (Ronkainen ym. 2011, 73), olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt monipuolisiin lähteisiin, keskusteluihin, reflektioon ja kattavaan harkintaan kyetäkseni sanoittamaan ja löytämään hallitun kokonaisuuden laajasta aiheesta ja aineistosta. Ronkainen ym. (2011, 76) korostavat, että tutkijan tulee ottaa selvästi vastuu tuottamastaan näkökulmasta, mutta myös ottaa huomioon sen vaikutus tekemiinsä tulkintoihin. Tässä pro gradu -tutkielmassa luotettavuutta lisää myös se, että tutkija on kokenut saavuttaneensa erittäin monipuolisen ja laajan käsityksen

tutkittavasta aiheesta. Tutkija on ollut myös huolellinen, tarkka ja toiminut parhaan ymmärryksen mukaan etsien moninaisia kokemuksia.

Suonsivu ja Surakka (2014, 257) selvittävät, että fenomenologisen tutkimuksen luotettavuus on tutkijan tutkimuksessaan osoittaman vuorokeskustelun laadukkuudessa itse tutkijan, tutkittavien sekä käytössä olevan aineiston välillä. Mitä parempi on tutkijan sensitiivisyys ja eettisyys tutkittavaa aineistoa (tai tutkittavia henkilöitä) kohtaan, sitä paremmalla laatutasolla ollaan tutkimuksessa. (Suonsivu ja Surakka, 2014). Suonsivu ja Surakka (2014) korostavat, että fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena ei suinkaan ole löytää tai tutkia yhtä pysyvää totuutta, vaan ennen kaikkea pyrkiä sanoittamaan ja löytämään tutkittavien persoonalliset kokemukset tutkittavasta aiheesta. Tässä tutkimuksessa säilytin myös aktiivisesti mielessäni tutkimusaiheen sensitiivisyyden ja eettisyyden aina alusta lähtien aiheen herkkyyden tähden.

Tässä tutkimuksessa ovat tutkittavien omakohtaiset kokemukset päässeet ääneen, eikä tuloksena ole löytynyt yhdenlaista eikä toistakaan totuutta, vaan moninaisia kokemuksia. Omalta osaltani tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että minulla on monipuolista työelämäkokemusta useita vuosia sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Lisäksi minulla on omaa kokemusta käyttäjänä kuulontaustakojeista ja sisäkorvaimplanteista. Elinikäisenä ja jatkuvana oppijana olen myös kiinnostunut työelämätaidoistani ja kyvykkyydestäni toimia aktiivisena kansalaisena työelämässä myös tulevaisuudessa. Ronkainen ym. (2015, 71) selvittävät, että tutkijan aiempaa omaa kokemusta hyödyntävä tutkimus ei suinkaan ole suoraan ongelmatonta, sillä tutkija voi pahimmillaan tai vahingossakin hakea vahvistusta omille ennakkokäsityksilleen. Toisaalta tutkittavat voivat myös olettaa, että tutkijalla olisi omakohtaisesti samansuuntaisia tai samanlaista tulkintaa, kun tutkija tutkii esimerkiksi hänelle itselleen lähellä olevaa asiaa tai yhteisöä (Ronkainen ym. 2015, 71), kuten tässä tapauksessa sisäkorvaimplantinkäyttäjien yhteisöä.

4.7 Tutkimuksen etiikka ja eettiset kysymykset vammaistutkimuksessa

Tutkimuslupaprosessin mukaisesti lähetettiin Lapin yliopistolle 14.12.2023 tieteellisen tutkimuksen selosteen käsittelytoimista EU:n yleisestä tietosuojasetuksista. Lisäksi

tutkimuksen tutkimuslupahakemus lähetettiin Lapin yliopistolle 17.1.2024. Tässä tutkimuksessa on huomioitu tutkimuseettisen neuvottelukunnan periaatteet (2019), sillä haastateltavien osalta on tutkija ymmärtänyt, että tutkittavat ovat toimintakyvyltään rajoittuneita ja niin kutsutusti haavoittuvassa asemassa olevia. Toisaalta kuulonaleneman omaavat haastateltavat eivät aistivammastaan huolimatta ole kyvyttömiä päättämään omasta oikeudestaan tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan periaatteissa (2019) selvitetään, että yksilön toimintakyky voi olla aistin osalta alentunut joko hetkellisesti tai pysyvästi, mutta se ei luo rajoitetta tai kieltoa yksilön osallistumisesta tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa noudatettiin ja kunnioitettiin tutkittavien ja haasteltavien ihmisten ihmisarvoa, yksityisyyttä sekä heidän itsemääräämisoikeuttaan ja muita mahdollisia tutkimuksessa huomioitavia oikeuksia yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti. Tutkijan ymmärsi aidosti myös sen, että hänen tuli välttää kaikessa toiminnassaan aiheuttamasta tutkittaville ihmisille sekä mahdollisesti yhteisöille että muille tutkimuksessa oleville osallistujille mitään haittoja ja tai vahingollisuutta. (Suomen akatemia, Eettiset periaatteet käytännössä.)

Tässä tutkimuksessa tutkija myös kohteli jokaista haastateltavaa ihmisarvoisesti ja tasa-arvoisesti. Tutkija muisti myös, että hänen omat mielipiteensä eivät saa vaikuttaa virheellisesti tai vääristää tutkimuksen analysointia tai tulkintoja. Tutkijan tuli kriittisenä ja eettisenä tutkijana ymmärtää tutkittavien ihmisten olevan ainutlaatuisia, omien elämiensä ja ajatustensa tulkitsijoita ja sanoittajia. (Suomen akatemia, Eettiset periaatteet käytännössä.) Tässä tutkimuksessa ei loukattu haastateltavien ihmisten oikeuksia, tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta, eikä myöskään analysoitu tai käsitetty asioita virheellisesti. Mikäli jokin asia jäi epäselväksi, otti tutkija haastateltavaan uudestaan yhteyttä ja pyysi selventämään haastattelussa esiin noussutta ajatusta tai mielipidettä.

Laadullisessa tutkimuksessa, kuten tässäkin tutkimuksessa on huomioitu eettiset näkökulmat kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa, kuten aiheenvalinnasta tutkimustulosten käsittelyyn, julkaisuun ja niiden arkistointiin. (Jaana Vuori, Tutkimusetiikka ihmistieteissä). Tutkimuksen kannalta eettisyys voi ilmentyä tutkimusaiheessa ja -aineistossa sekä tutkimusmenetelmissä ja tutkimuksen muussa käytännön toteuttamisessa. (Suomen akatemia, Tutkimusetiikka). Tässä tutkimuksessa tutkimuksen etiikkaa ja eettisyyttä on pohdittu tutkijan näkökulmasta jo tutkimusaihetta valitessa ja pohdittaessa muun muassa tutkimuskysymysten

asettelua haastateltavien henkilöiden kannalta. Tässä tutkimuksessa on lisäksi huomioitu eettisyys tärkeänä osana itse tutkimuksen tekoa sitä ohjaavana punaisena lankana ja periaatteena. Kun tutkimus on toteutettu vastuullisesti ja perustellusti, muotoutuu siitä hyvin tehtynä myös eettinen. (Hyvärinen, 2017, 32–33.) Myös Höglbacka ja Aaltonen (2105, 16) ovat todenneet, että aiempien tutkimusten mukaan tutkijan reflektiivisyyteen kuuluu kiinteästi eettisyyden ja etiikan pohtiminen, kuten tässäkin tutkimuksessa tehtiin.

Vakimo (2010) sekä Guillemin ja Gillian (2004) ovat katsoneet, että tutkijan tulee ihmiseen kohdistuvissa tutkimuksissa huomioida se, että eettisyys saattaa esiintyä hyvinkin konkreettisenä asiana ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa. Tämän vuoksi tutkijan tulee pohtia mahdollisia eettisiä kysymyksiä jo etukäteen ja varautua toimimaan tilanteessa parhaan kykynsä ja eettisyyden kannalta oikein. (Vuori, Tutkimusetiikka ihmistieteissä.) Tässä tutkimuksessa olen pohtinut jo aiheenvalinnan yhteydessä vastaantulevia eettisiä kysymyksiä ja olen myös varautunut jo etukäteen siihen, että itse eettisyys se voima ja läsnä oleva tahtotila, taito ja koko tutkimusta edistävä olemus, jota tutkijana aktiivisesti itse ylläpidän ja kunnioitan jatkuvasti tehdessäni tätä tutkimusta ja viedessäni tätä tutkimusta eteenpäin. Tässä tutkimuksessa tämä näkyy muun muassa siinä, että kerron avoimesti tekemistäni ratkaisuksista jo aiheenvalinnasta ja tutkimusmenetelmistä lähtien aina pro gradu -tutkielman loppuun saattamiseen asti.

Virpi Tökkäri (2018, 70) mukaan tutkittavan henkilön kokemuksen tutkimisesta ja siitä tietämisestä syntyy tutkijalle eettisyyden tarve, sillä tutkimuksen aihe on sensitiivinen – ja voi johtaa kenties pahimpana skenaariona jopa kontekstiltaan jossain määrin tutkittavien tunnistettavuuteen. Tökkäri (2018, 70) selvittää, että Squire (2009) on katsonut, että tutkittavien henkilöiden anonymiteetti voidaan varmistaa kuitenkin siten, että jätetään joitakin yksilöiviä tietoja pimentoon tai niitä voidaan myös muunnella tunnistettavuuden estämiseksi. Tässä tutkimuksessa kuulovamma voidaan nähdä sensitiivisenä, herkkänä, jopa arkana aiheena. Tutkimuksen teossa on huomioitu se, etteivät haastateltavat tule tunnistettaviksi, vaan heidän anonymiteettinsä on huomioitu ja säilytetty koko tutkimusprosessin ajan aina tutkimuksen alusta tutkimuksen loppuun asti.

Tutkija on tutkimuksen alusta lähtien ymmärtänyt, että tutkimusaihe on hyvin herkkä ja sensitiivinen. Hänninen (2008) ja Pölkki (2008, 174) ovat katsoneet, että kaikilla tutkimukseen osallistuvilla vammaisilla ihmisillä, kuten tässä tutkimuksessa haastatelluilla

kuulovammaisilla ihmisillä, on oikeus ja mahdollisuus aktiivisesti ilmaista oma näkemyksensä, tahtonsa heitä koskeviin asioihin ja itse tutkimukseen tutkijan aidon kunnioituksen, oikeanlaisen suojelun antamisen ja tasa-arvoisen välittämisen vuoksi. (Suomen akatemia, Eettisten pulmatilanteiden ratkaiseminen...) Tässä tutkimuksessa ilmaistiin haastatteluiden aikana, että haastattelun voi lopettaa milloin tahansa tai siitä voi myös halutessaan vetäytyä.

Tässä tutkimuksessa huomioitiin, että Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 7-9) mukaan tieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet edellyttävät, että tutkittavalla tai haastateltavalla henkilöllä on aina vapaaehtoisesti oikeus ja mahdollisuus osallistua tutkimukseen, mutta hänellä on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. Tutkittavalle ei saa muodostua minkäänlaista pakottavuuden tunnetta tai pelkoa siitä, mitä kieltäytyminen voi mahdollisesti merkitä. Tutkijan tulee tämän vuoksi avoimesti kertoa tutkivalle tutkimuksesta ja dokumentoida tutkittavan osallistumissuostumus tutkimukseen. Tutkijan tulee huomata, että tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on milloin tahansa mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen tai jättäytyä tutkimuksesta pois väliaikaisesti sekä toistaiseksi, eikä tutkittavan tarvitse antaa mitään syytä keskeyttämiseen tai siitä pois jäämiseen. Myös tutkijalla on mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tutkittavan henkilön puolesta. Tutkija voi kuitenkin käyttää kieltäytymiseen tai keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja tutkimuksessaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 7-8.)

Jos tutkittavana on esimerkiksi henkilö, jonka toimintakyky on alentunut, tulee eettisiä periaatteita noudattaa myös silloin, kun kyseessä on esimerkiksi sairaus tai ikääntyminen. Tutkijan tulee kuitenkin myös huomata, että esimerkiksi itse aistivamma, kuten tässä tutkimuksessa kuulovamma, ei siis rajoita tutkittavan henkilön itsemääräämisoikeutta ja täten oikeutta osallistua tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 10.) Tässä tutkimuksessa on tutkittaville selvitetty, että he voivat peruuttaa oman suostumuksensa osallistua tutkimukseen milloin tahansa, missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tutkittaville on lisäksi selvitetty, että heillä on oikeus ja mahdollisuus saada tietoa tutkimuksesta. Heille kerrottiin myös, miten heidän omia henkilötietojansa käsitellään tutkimuksessa, sen aikana ja tutkimuksen valmistuttua. Lisäksi heille kerrottiin tutkimuksen varsinaisesta toteutuksesta, kuten siitä, mitä haastatteluun osallistuminen käytännössä tarkoittaa ja vaatii. Lisäksi tutkittaville selvitettiin, miten kerättävät tiedot ja haastattelujen aineistot säilytetään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 10–11.) Haastateltaville on annettu kirjallinen

selostus tutkimuksesta, sen tavoitteista ja haastattelun käytänteistä ja teemoista ennen haastattelua sähköpostitse, jolloin he voivat harkita osallistumis päätöksen tekemistä, mutta myös kieltäytyä haastattelusta. Tässä tutkimuksessa haastateltaville on lisäksi selvitetty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen (2019, 9) mukaan sähköpostitse, mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä merkitsee. Tutkimuksesta on lisäksi kerrottu ymmärrettävästi ja totuudenmukaisesti tuoden esille myös tutkimuksen mahdollisista haitoista, kuten sen julkisesta kiinnostavuudesta. Tutkimukseen osallistujille on hyvä selvittää tutkimuksen mahdolliset vaikutukset ja hyödyt myös realistisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 9.) Tässä tutkimuksessa haastateltaville on kerrottu, että tutkimus tulee julkisesti näkyviin Lapin yliopiston tietokantaan. Tutkimus lähetetään lisäksi sähköpostitse sitä rahallisesti tukeneille Kuuloliitto ry:lle, Kuulontuki ry:lle ja Kansan sivistysrahastolle.

Tässä tutkimuksessa tutkijan tuli muistaa, että eettiset valinnat ovat tutkijan tekemiä henkilökohtaisia päätöksiä. Kun tutkija perustelee tutkimuksensa valinnat sekä reflektoi omaa toimintaansa tutkimusprosessin aikana, ovat tutkijan päätökset ja päätelmät toimintoihin uskottavampia koko tutkimuksen kannalta. (Rossman Gretchen & Rallis Sharon 2010, 384.) Tämä rakentaa ja ylläpitää myös tutkittavien henkilöiden aitoa luottamusta tutkijoihin ja tieteeseen, minkä voidaan katsoa olevan yksi tärkeimpiä asioita ihmisiin kohdistuvassa tieteellisessä tutkimuksessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 8.)

Tutkimusta tehdessäni olen tuonut avoimesti esiin omia työelämäkokemuksiani kuulonaleneman omaavana. Toisaalta olen myös kertonut oman vuorovaikutukseni muuttumisesta sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen. Tämän olen ottanut aktiivisesti huomioon jo tutkimussuunnitelmaa tehdessäni, aineistoa kerätessäni ja sitä analysoidessani. Olen pohtinut omaa toimintaani siitä näkökulmasta, kun olen todennut sen olevan tarpeellista siten, että aito yhteys tutkittavaan asiaan on säilynyt tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen tärkein tehtävä ei ole tällöin liikaa painottunut oman toiminnan pohtimiseen, vaan tutkittavien kautta tutkija löytää ilmiöitä tutkittavien työelämäkokemuksista sisäkorvaimplantin käyttäjinä sekä heidän vuorovaikutuksensa mahdollisesta muuttumisesta että heidän käsityksistään siitä, mitä ovat tulevaisuudessa tai nykyhetkessä vaadittavat työelämätaidot.

Tutkijan positiota mietittäessä Riitta Högbacka ja Sanna Aaltonen (2015, 14) ovat selvittäneet, että aiempien tutkimusten mukaan tutkija voi konkretisoida omaa vaikutustaan tutkimukseen ”äänenä” esimerkiksi käyden kertaalleen haastatteluaineiston läpi siten, että

kiinnittää huomiota ainoastaan tutkijan omiin osuuksiin, kuten reagointikykyyn tai tunnetasoihin, kun tutkittavat kertovat näkemyksiään ja kokemuksiaan. Tässä tutkimuksessa tutkija kävi aineistoa läpi myös tältä osin. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että tätä kautta saadaan näkyviin tutkijan omia esioletuksia. (Högbacka & Aaltonen, 2015, 14.) Tutkimusta tehdessäni katsoin ja kuuntelin haastattelut useampaan otteeseen lävitse. Säilytin haastatteluissa pääosin asiallisen position, vaikkakin välillä innostuin, kun haastateltavat toivat esiin minullekin tuttuja kokemuksia tai haasteita. Toisaalta oma kokemus asiasta antoi mahdollisuuden kysellä myös syvempää tietoa asiasta. Kokonaisuutena haastattelut pysyttelivät teemoissa ja haastattelut kulkivat luontevasti eteenpäin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa selvitetään tutkimustuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tutkimusaineiston luokittelujen myötä on tässä luvussa alaluvut jäsenneilty tutkimuskysymysten ja niihin liittyvien teemojen mukaan. Nämä luvut ovat sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset, vuorovaikutuksen muuttuminen sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen ja työelämätaidot 2020-luvulla.

5.1 Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset

Haastattelun aikana haastateltavia pyydettiin kertomaan, miten kuulonalenema on vaikuttanut haastateltavan työelämäkokemuksiin tai hyvinvointiin. Haastateltavia pyydettiin kertomaan tärkeistä tai merkityksellisistä tapahtumista oman kuulon kannalta ajateltuna. Haastatteluissa selvisi, että lähes kaikki haastateltavat ovat kokeneet, että kuulonalenema on aiheuttanut negatiivisia kokemuksia työelämässä. Negatiivisuus on näkynyt muun muassa ennakkoluuloina kuulonaleneman omaavaa kohtaan.

“...kuulemattomuus, kuvitellaan ihminen tyhmäksi.” (HA1)

“...mustamaalausta, kun ei kuule, tai on niin kutsutusti pihalla...On kokemuksia eri työpaikoista...osa ihmisistä, joita ei ole ikinä nähnyt, tuli puhumaan (työpaikan) juhliissa kuulonalenemasta. Oli myös taustapuhumista, että osaa työtehtävistä ei annettu luottamuksen puutteen takia kuulon takia....ehkä se oli muutenkin outo työpaikka.” (HA2)

Haastateltavat kokivat, että etätöiden lisääntyminen ja positiivisten mukautusten tekeminen työpaikoilla ovat edistäneet työelämässä pärjäämistä ja pysymistä. Haastateltavat korostivat, että avokonttoreissa työskentely on haasteellista, mutta etätöet ja työpaikan mukautukset työpaikoilla antoivat mahdollisuuksia työskennellä joustavasti ja häiriöttömästi. Toisaalta haastateltavat korostivat, että kuulonaleneman omaavan tulee olla oma-aloitteinen ja hänelle

jää paljon omaa vastuuta siitä, että voi työskennellä mahdollisimman hyvin. Tämä näkyi haastatteluissa muun muassa siinä, että kuunteluolosuhteet tulee ottaa huomioon työtiloja suunniteltaessa.

“Positiivisia mukautuksia tehty työpaikalle...ei tarvitse työskennellä avokonttorissa. Avokontoin kovaääniset ihmiset monitoimitilassa...täysin mahdoton paikka... jää (omalle) vastuulle älähtää.” (HA3).

“toimistolla, silloin enemmän sitä kuuntelemista...etänä on ollut rauhallista kuuntelemisen suhteen, kun työ semmosta että pitää keskittyä siihen työskentelyyn, niin toimistolla on heti häiriötekijöitä.” (HA6)

Haastateltavat kertoivat, että työelämän kansainvälistyminen haastaa kuulonaleneman omaavia työelämässä, sillä työelämän kansainvälistyminen vaatii myös suullista englannin kielen taitoa. Toisaalta osa haastateltavista korosti, etteivät hakeudu kansainvälisiin tehtäviin, joissa tarvitaan suullista englannin kielen taitoa.

“on ollut helppo saada töitä...en ole kuitenkaan hakeutunut englanninkielisiin ympäristöihin.” (HA2)

“englannin kieli (suullinen) on haasteellista.” (HA1)

Kuulonaleneman omaavat selvittivät lisäksi haastatteluissa, että aina kuulemisen haasteet eivät välttämättä johdu kuulonaleneman omaavan kyvystä kuulla, vaan syynä saattaa olla viestijän omat kielelliset haasteet, kuten epäselvä artikulointi tai sanojen väärin painottaminen. Haastateltavat työskentelevät monipuolisissa työtehtävissä, joissa tarvitaan jatkuvaa kuuntelemista, uusia teknologisia taitoja, mutta myös oman jaksamisen seuraamista, koska työtilanteet saattoivat olla haastateltaville kuormittavia jatkuvan “oikean” kuulemisen varmistuksista johtuen.

“Ihmisten tulisi osata artikuloida paremmin...kuuntelemisen taitoa tarvitaan...(HA1)

“palaveri....että osa on etänä...usein meidän pomo on etänä, kun se siellä puhuu...niin ääni ihan hirveä. Mä en meinaan saa mitään selvää, mitä ne puhuu. Meillä on maahanmuuttajia...esimerkiksi virolaiset, mutta niillä on se äänenpaino niin erilainen...kävin hakee aina jonkun toisen (kollegan) ja kysyin mitä kieltä ... puhuu.” (HA4)

“Asiakas, joka puhuu epäselvästi ja sitten se aiheuttaa heti haasteita, mitä enemmän melua, joutuu enemmän keskittymään. Jos meluisa ja hälyisiä päiviä, niin kyllä se ...selkeästi väsyttää..” (HA5)

“Ennen istutteiden saamista, työnteke oli varsin raskasta...ne vuorovaikutustilanteet niin raskaita...että piti siirtyä osa-aikaiseen työhön. Kahteen kertaan piti varmistaa asioita, että kuulee asiat oikein, ja että on asiakkaan kanssa samalla sivulla...” (HA7)

Haastateltavat selvittivät lisäksi, että kuulonalenema on aiheuttanut työelämän ulkopuolelle jäämistä, sillä työpaikkoja ei ole uskallettu hakea työhaastattelujen mahdottomuuden tai kuulonaleneman luoman vuorovaikutusongelmien vuoksi. Toisaalta kuulonalenemasta ei ole myöskään aina kerrottu työnantajalle työhaastattelujen yhteydessä. Työelämästä on jääty osa-aikaiseksi myös sen kuormittavuuden vuoksi. Toisaalta etätyöt helpottaneet työelämässä olemista.

“kuulokojeilla ei ollut mitään äänien tunnistettavuutta, joten ei todellakaan tullut mieleen edes hakea mihinkään töihin.” (HA3)

“jos mulla ei olisi ollut kuulonalenemaa, olisin suuntautunut johonkin enemmän palveluammattiin, koska musta on kiva olla ihmisten kanssa. Jos mä olisin hakenut töitä, niin varmaan olisin tipahtanut heti.” (HA4)

“...aina oon pelännyt sen työnantajan ennakkoluuloja, että mitä jos mua ei otetakaan töihin sen takia, että mulla on kuulovika...en ole ikinä kertonut haastatteluissa. Aina, kun mä pääsen töihin, niin sitten olen sanonut että mulla on huono kuulo... mä oon kertonut haastattelun jälkeen...niin ne (työnantajat) on ottaneet asian (kuulonaleneman) hyvin vastaan” (HA5)

“rekrytointitilanteissa, vähän vaihtelee, että joskus kerron, että käytän kuulolaitteita, joskus en. Itse oon kyllä ollut avoin, että jossain vaiheessa, oon aina itse sanonut...en ehkä heti siinä ensimmäisellä tapaamisella, mutta aika nopeasti jossain vaiheessa.” (HA8)

Haastateltavat korostivat ennen kaikkea kuulonaleneman omaavien keskinäistä vertaistuen tarvetta työpaikalla. Toisaalta koettiin, että mikäli työpaikalla on ennestään ollut kuulonaleneman omaava, on työpaikalla opittu tiedostamaan, mitä on kuulonalenema. Haastateltavat kokivat, että kuulonaleneman omaava ei jää tällöin yksin omaan maailmaansa, vaan työntekijä saa myös välttämätöntä tukea työn arjessa ja sen sujumisen turvaamisessa.

“Vertaistuki on olennaisen tärkeätä.” (HA3)

“toinen kuulovammainen työpaikalla...kuulolaitteita työpaikalla. Näkee, että vaikeallakin kuulovammalla tehdään vaativia asiantuntijajoukkoja, tai johtotehtäviä, että tosi hienoa.” (HA2)

“tosi iso yllätys minulle tässä...työpaikassa on myös toinen huonokuuloinen, niin me ollaan saatu aika paljon vertaistukea toisiltamme.” (HA5)

“kaikissa työpaikoissa, missä oon ollut, niin ollut myös muita huonokuuloisia. Eli jotenkin koen, että ne on tavallaan niin kuin tasoittaneet sitä minun menemistä sinne. Siinä työyhteisössä on ollut jo kokemusta siitä, että minkälainen on niin kuin mahdollisuudet sen kuulolaitteen käyttäjän kanssa....siinä on minun mielestä tosi iso, iso merkitys.” (HA8)

Haastateltavia pyydettiin kertomaan, minkälaisia vaikeuksia, ongelmia tai esteitä he ovat kohdanneet työelämässä kuulonaleneman vuoksi. Vaikka haastateltavat kokivat, että ovat saattaneet joutua kokemaan työelämässä ymmärtämättömyyttä ja epäasiallista kohtelua, on se voinut johtua myös muusta syystä kuin varsinaisesta kuulonalenemasta.

“...oon kyllä kokenut sekä epäasiallista käytöstä, että ymmärtämättömyyttä ja eristämistä...tuo eristäminen, onko se saattanut osittain johtua myös itsestä...että tavallaan pikkuhiljaa uupuu siihen kuuntelemiseen

(kuulokojeilla)...eikä enää halunnu olla nii kuin siinä työyhteisössä. Jotain puhuttiin....niin sitten sanottiin, että ei ollu tärkeätä. Että tavallaan semmoisia tilanteita työyhteisössä...vaikea tunnistaa, mistä johtunut...ei välttämättä ole minun kohdalla se kuulonalenema...vai onko siinä ollut niin että on ollut jossain asioissa parempi....vaikea tietää.” (HA8)

“tämmöinen nuori aikuinen, ihmisillä on tietty mielikuva huonokuuloisista...Väkisinkin ajatellaan just niitä vanhoja ihmisiä..” (HA5)

Haastateltavat kertoivat, miten sisäkorvaimplantin käyttäminen on vaikuttanut heidän omaan työhön tai työkuvioiden. Haastateltavilta kysyttiin, ovatko muiden (kollegat tai esihenkilöt) odotukset työpaikalla muuttuneet jotenkin henkilöä kohtaan sisäkorvaimplantin käytön aloittamisen jälkeen. Haastateltavat kokivat, että omat vuorovaikutustaidot paranivat, sillä osa kykeni luopumaan tulkista, mutta myös paremman kuulemisen ja äänten erottamiskyvyn myötä selviämään haasteellisista vuorovaikutustilanteista itsenäisesti. Toisaalta myös esihenkilöt ja kollegat olivat huomanneet, työntekijän vuorovaikutus muuttunut, kun kuuleminen on parantunut sisäkorvaimplantin asentamisen myötä.

“paljon paremmin koko ajan pystyy seuraamaan (keskusteluja), en käytä tulkkeja, en tarvitse apua, mä pärjään...pystyn seuraamaan, ennen en olisi pystynyt...henkilöiden puheesta oli välillä vaikea saada selvää, varsinkin miespuolisten. Se on niinku parantunut.” (HA6)

“(kollegat) suhtautuneet samalla lailla...ne on huomanneet, että mä kuulen paremmin..” (HA6)

“entinen pomo kyllä väittää, että siitä kun mä tulin töihin, niin mun kuulo on hirveästi parantunut...(HA4)

“tosi vaivatonta vuorovaikutusta näiden implanttien kanssa...”(HA3)

Aineistosta ilmeni, että sisäkorvaimplantin saannin jälkeen haastateltavien oma itsetunto ja itsenäisyys koheni, jonka vuoksi uskallettiin haastaa itseä mm. työpaikan hakuun tai jopa oman yrityksen perustamiseen, hakeutua osa-aikaisesta työstä kokoaikaiseen työhön sekä

haastaa itseään uusiin vuorovaikutustilanteisiin myös kansainvälisiin työtehtäviin hakeutumalla.

“implantin myötä itsetunto lisääntyi...niin paljon, että mä perustin oman toiminimen....ja hain muutamaan työpaikkaan” (HA3)

“tuntuu, että pärjää selkeästi nyt paljon paremmin, itsenäisemmin ja pystyn luottamaan siihen omaan kuuloon, että ei tarvitse aina olla joku henkinen tuki mukana...” (HA5)

“pystyin palaamaan sataprosenttiseen työaikaan...onni, että pääsin tähän nykyiseen (työhön), sain virallisen nimityksen tiimivastaavaksi” (HA7)

“...läksin ulkomaille töihin...En olisi tehnyt ilman sitä näitä implantteja.” (HA8)

Haastateltavat toivat ilmi, että sisäkorvaimplanttien saannin myötä työhyvinvointi kasvoi ja parani, sillä kuunteleminen ei kuormittanut enää niin paljon kuin aiemmin kuulolaitteilla toimittaessa. Toisaalta sisäkorvaimplanttien myötä myös haastateltavat kokivat, että esiintymishalukkuus kasvoi, sillä esiintymisjännitys väheni.

“...iso muutos verrattuna kuulokojeaikaan. Kuunteleminen ei enää...kuormita. Ennen olin kauhuissani, että mun pitäisi esittää jotain (auditoriossa), ja en saa selvää...Ennen olisin tekeytynyt mieluummin sairaaksi....Nyt huomaan, etten edes...mieti, se on peruskauraa mun työssä nyt...aikaisemmin olisi ollut iso ongelma edes ryhmätyötä esittää.” (HA2)

5.2 Vuorovaikutuksen muuttuminen sisäkorvaimplantin käyttöönoton jälkeen

Haastateltavat kertoivat, miten, tai onko vuorovaikutus on muuttunut työelämässä sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen. Haastateltavia pyydettiin lisäksi kertomaan, mitä haasteita tai positiivisia kokemuksia he ovat kokeneet työelämässä sisäkorvaimplantin saamisen jälkeen. Aineistosta selvisi, että kuulonaleneman omaavien eristäytyminen on vähentynyt ja

on uskallettu ottaa enemmän osaa työpaikoilla tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Haastateltavat korostivat, että oma itseluottamus on kasvanut ja uskallus ottaa osaa keskusteluihin on kohentunut, jopa halu esiintymiseen on lisääntynyt sisäkorvaimplanttien asennuksen jälkeen.

“itseluottamus noussut valtavasti, kun pystyy isoihin kokouksiin. Uskallus kommentointiin kasvanut, osallisuus kasvanut, persoona muuttunut siltä osin...”
(HA2)

“implantit on antanut sitä mahdollisuutta ja itsetuntoa esiintymiseen ja vuorovaikutukseen...tosi vaivatonta vuorovaikutus näiden implanttien kanssa. Mä oon tosi sosiaalinen oikeasti, mutta sitten kun ei pystynyt puhumaan kenenkään kanssa....sitä eristäytyi ja ...ahdisti...Ei pääse käyttämään ikään kuin kaikkia voimavaroja” (HA3)

“vuorovaikutuskulttuuri on muuttunut. Se on parempaa ja mä pystyn enemmän osallistumaan ja keskustelemaan... (HA6)

“sosiaaliset tilanteet ei enää jännitä. Aikaisemmin mä en olisi kyennyt.”
(HA5)

“esiintymistahtoa tullut.... oma puheliaisuus on lisääntynyt...” (HA2)

Aineistosta selvisi, että haastateltavien oma työhyvinvointi oli kohentunut, sillä työnteosta nautittiin enemmän ja toisaalta kyettiin osallistumaan työyhteisön yhteisiin tapahtumiin, kuten työpaikkaruokailuun.

“työnteosta nauttii paljon enemmän kun tietää, että pärjää...ei tarvitse hävetä nyt sun kuuloa. Itselle on just tullut rohkeutta siihen esiintymiseen ja ei jännitä enää niin paljoa.” (HA6)

“aiemmin en mennyt mielelläni työpaikkaruokaloihin syömään, kun mä ajattelin, miten mä kuulen siellä. Näiden (sisäkorvaistutteet) myötä mä oon mennyt, kun kokee, että mä pärjään ja kuulen paremmin. Siinä on sitten tuntenut kuuluvansa

siihen työyhteisöön, kun on mennyt mukaan lounaalle tai kahvihuoneeseen, että aikaisemmin halusin vaan olla omassa huoneessa.” (HA6)

Haastateltavat paljastivat, että oma elämänlaatu parani ja tämä näkyy mm. positiivisena suhtautumisena eri haasteisiin ja tilanteisiin työelämässä. Haastateltavat korostivat myös oman työnteon helpottuneen vuorovaikutuksen parantuessa.

“oon positiivisempi ihminen nytten...kun voin luottaa siihen että mä saan puheesta selvää. Mun kanssa voi keskustella, uskallan....mä vältin kaikkien asiakkaitten kanssa juttelemasta...nyt mulla ei ole enää semmoista tunnetta. (HA6)

“työelämässä niiku elämänlaatu on kohentunut huimasti.” (HA7)

“työnteko on helpottunut. Helpottanut sitä arjen vuorovaikutusta.” (HA7).

Haastateltavat havaitsivat että oma vuorovaikutus on muuttunut aktiivisemmaksi, eikä vieraiden kielten käyttäminenäkään ollut enää niin estynyttä kuin aiemmin. Toisaalta rohkeus kasvoi itsensä kehittämiseen opintojen kautta.

“on muuttunut ihan olennaisesti, että kokouksissa olen aktiivisempi, uskallan tuoda omaa mielipidettä rohkeammin esiin ja uskallan puhua vierailta kielillä.” (HA8)

Mä haluaisin sitä englanti kohentaa... mä luulen, että nyt mä voisin sitä opiskella...televisiosta mä huomaan, että mä saan niistä englannin kielisistä sanoista jopa paremmin selvää....” (HA6)

“...mä oon niinku englannin kirjallisesti osannut aika hyvin, mutta en juurikaan sitä käyttänyt sitä kieltä suullisesti, koska ajattelin, että minä en kuule, mitä se toinen vastaa tai muuta. Nyt minä voin käyttää, että ihan sama...voin käyttää kun kuulen....On energiaa itsensäkehittämiseen, uusien asioiden ideoimiseen ja aktiivisuuteen. Ehdottomasti antanut voimavaroja.” (HA8)

Osa haastateltavista kertoi, että aiemmat työelämän haasteelliset kokemukset kuulolaitteiden kanssa ovat olleet niin vaikeita, että haasteet kuulemisessa jatkuvat vielä sisäkorvaimplanttien saanninkin jälkeen, ja se näkyy myös arkuutena omissa vuorovaikutustaidoissa.

“mä vältän edelleen kännykkään vastaamista...edelleen vähän semmoinen haaste, että saanko mä selvää...koko ajan olen saanut paremmin ja paremmin selvää... pystyn paremmin kuitenkin kommunikoimaan, se koheni tosi paljon ja uskalsin enemmän jutella ... muiden kanssa.” (HA6).

Aineistosta selvisi, että kuulovammaan yleisesti liitetty häpeän stigma hävisi sisäkorvaimplanttien asentamisen myötä tulleen omakohtaisen pärjäämiseen vuoksi.

“oon huomannut, että työnteostakin nauttii paljon enemmän, kun tietää, että pärjää.... ei tarvitse hävetä, nyt mun kuuloa” (HA6)

“joku häpeän stigma hävinnyt” (HA2)

Haasteltavilta kysyttiin, innostuuko haastateltava jostakin vuorovaikutuksellisista haasteista työelämässä sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen. Lisäksi haastateltavia pyydettiin kertomaan, minkälaiseksi haastateltava kokee tai tuntee omat työolosuhteet vuorovaikutuksen ja yhteistyön näkökulmasta työpaikalla. Osa haastateltavista selvitti, että oma jaksaminen parani sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen. Osa koki, että rohkeus ja itsetunto ovat kasvaneet ja mahdollistaneet myös sen, että näkee itsessään vahvuuksia ja voi jopa valita, mitä asioita tekee elämässä. Haastateltavat korostivat myös armollisuutta itseään kohtaan.

“rohkeus... oisko tullut vai ei, mutta minulle se implantti oli käännteentekevä juttu...vuorovaikutus oli niin rankkaa.... ja tilanne ihan toinen, että nyt jaksaa, nyt voi, nyt valitsee mitä voi tehdä.” (HA8)

“se on jännä, että ...se ei aina ole sitäkään, että ootko huonokuuloinen vai ei, että työyhteisössä saattaa kaikki muut olla normaalikuuloisia, niin silti se joka siellä puhuu on (kuulonaleneman omaava)...oma itsetunto on kasvanut tän prosessin aikana....että nyt niitä on prosessoinut että tunnistaa niitä vahvuuksia

itsessään ja uskaltaa myöntää ja olla armollinen itselle, että ei se aina mene putkeen, mutta ei se mee muillakaan.” (HA8)

5.3 Sisäkorvaimplantin käyttäjän työelämätaidot 2020-luvun työelämässä

Haastateltavia pyydettiin määrittelemään, millaisia työelämätaitoja he tarvitsevat 2020-luvun työelämässä. Haastateltavat nostivat esiin oman asenteen lisäksi työyhteisön asenteen. Jatkuvan oppimisen lisäksi haastateltavat korostivat resilienssin tarvetta. Toisaalta työelämän kansainvälistyminen ja työpaikkojen monikulttuuristuminen nähtiin sekä mahdollisuutena että haasteellisena vuorovaikutuksen suhteen. Hyvinvoinnin osalta haastateltavat nostivat esiin myös arjessa jaksamisen, että siihen tarvitaan lepoa.

”kuuntelemisen taitoa, kielitaitoa, vieraskielisten suomen kielen ja englannin kielen haasteellisuus ja kielen muuntuminen...Tulee muistaa lepo.” (HA1)

”tietynlainen resilienssi, miten suhtautuu...kuulovammaan...itsetuntemus, yhteistyökyky...kaipaen selkeyttä, monella tapaa selkeät prosessit ja asiat pitää olla...aina tykkään oppia uusia juttuja ja hyppään kaikenlaisiin uusiin haasteisiin...Työyhteisössä pitää olla oikeanlaista asennetta.” (HA2)

Haastateltavat selvittivät, että vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Toisaalta koettiin, että organisointitaito edistää omaa työhyvinvointia. Työelämätaitoina nähtiin haastatteluissa myös tunneäly, itseluottamus ja omien voimavarojen tunnistaminen.

”musta tuntuu, että nää tällaiset vuorovaikutustaidot on siis tosi tärkeitä. Ihan sama mitä työtä sä teet, ne on siis tosi tärkeitä.” (HA5)

”pitää osata organisoida hyvin...ja pitää omasta hyvinvoinnista huolta....en tee pitkiä työpäiviä, pidän kiinni siitä, se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti, että onko töissä stressiä...kun pyrkii minimoimaan, jaksaa paremmin ja jaksaa kuunnellakin paremmin.” (HA6)

”ylipäänsä huonokuuloisella tai sisäkorvaistutteen käyttäjällä on vahvuuksina vahva tunneäly...kunnioitus toista ihmistä kohtaan...arvostava vuorovaikutustaito.... Itsetuntemus, reflektointitaito...itsensä kehittäminen ja omien voimavarojen tunnistaminen, muutosmyönteisyys...pitää olla valmis haastamaan itseensä, eikä valita sitä helpointa tietä.” (HA8)

5.4 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset

Olen pro gradu -tutkielmassani pyrkinyt tuomaan esille työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia. Tutkimuksen yhteenvetoa tehdessäni pyrin pitämään mielessäni jatkuvasti tutkimuksen lähtökohdan ja kysymykset siitä, millaisia työelämäkokemuksia haastateltavilla on, miten heidän vuorovaikutuksensa on mahdollisesti muuttunut sisäkorvaimplanttien asennusten jälkeen ja millaisia työelämätaitoja he uskovat tarvitsevänsä tulevaisuuden työelämässä. Näiden tutkimuskysymysten kautta muodostui kokonais käsitys siitä, mitä tutkimuksesta ilmeni, mitä yhteneväisyyttä haastateltavien vastauksissa oli tai mitä yksittäisiä erojakin nousi esiin.

Olen lähestynyt tutkimuksen tuloksia mahdollisimman laaja-alaisesti, sillä haastateltavien haastatteluista näkyy selkeästi, miten sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset, vuorovaikutus ja käsitykset tarvittavista työelämätaidoista ovat hyvin laajoja, moninaisia ja silti toisiaan täydentäviä näkökulmia, jopa riippuvaisia toisistaan. On hyvin vaikeaa, lähes mahdotonta rakentaa niistä yhtä tai kahta ilmiötä, joten haastattelujen käsittelyjen, teemoittelujen ja pilkkomisten jälkeen päädyin siihen, että kokonais käsityksen saamiseksi ja ymmärtämiseksi tutkimuksessa on kyse kuitenkin yksilön, sisäkorvaimplantin käyttäjän sosiaalisesta hyvinvoinnista, jota voidaan tarkastella laaja-alaisesti työkyvyn kautta. Kaikki haastateltavat tiedostivat, että kuulonalenema on vaikuttanut heidän työelämäkokemuksiinsa. Toisaalta kaikki haastateltavat kokivat, että sisäkorvaimplantin asentaminen on lisännyt heidän työkykyään, jopa työnimua ja muuttanut aktiivisesti heidän toimijuuttaan ja osallisuuttaan tulevaisuuden työelämässä erityisesti juuri vuorovaikutustaitojen kehittymisen myötä.

Tutkielman ensimmäinen kysymys oli, minkälaisia työelämäkokemuksia sisäkorvaimplantin käyttäjillä on. Haastateltavat kertoivat, että ennen sisäkorvaimplantin asennusta työelämä oli haasteellista, sillä kuulonalenema loi haasteita työelämässä jaksamiseen. Työnteke koettiin kuormittavaksi fyysisesti ja psyykkisesti, mutta myös sosiaalisesti. Työnteon fyysinen kuormittavuus näkyi muun muassa siinä, että työpäivän jälkeen oltiin väsyneitä, eikä jaksettu enää edes harrastaa mitään, vaan vapaa-ajalla tuli vain kerätä energiaa ja voimia seuraavaa työpäivää varten. Toisaalta etätyöt, jotka mahdollistavat työnteon tekemisen kotoa rauhallisissa äänimaailmoissa, antoivat voimavaroja kuulonaleneman omaaville oman jaksamisen suhteen. Työelämä koettiin ennen sisäkorvaimplanttien asentamista hyvinkin raskaaksi, sillä työasioissa joutui väliin tarkastamaan useamman kerran kuulleensa oikein. Toisaalta saatettiin jopa vältellä joitakin työtilanteita kuulonaleneman tai työssäjaksamisen vuoksi. Ennen sisäkorvaimplantin asentamista haastateltavat olivat jopa saattaneet työelämässä uupumisen tai sen välttämiseksi siirtyä kokoaikaisesta työstä osa-aikaiseen työhön.

Ennen sisäkorvaimplantin asentamista työnteon psyykkinen kuormittavuus näkyi haastateltavien mukaan siinä, että he jännittivät etukäteen erilaisia ja ennalta-arvaamattomia vuorovaikutustilanteita työelämässä. Saatettiin jännittää esiintymistä tai sitä, saako selvää asiakkaan tai kollegoiden puheesta erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Kuulonaleneman omaavat kertoivat, että kaikkia mielenkiintoisia työpaikkoja ei ollut edes uskallettu hakea, ja toisaalta työhaastatteluja oli jäänyt myös väliin, sillä oli koettu jo etukäteen, ettei tulaisi pärjäämään suullisessa haastattelussa. Osa haastatelluista totesi, että selvittivät haastattelijalle kuitenkin etukäteen, että on kuulonaleneman omaava, toisaalta osa kertoi, että vasta työpaikan saatuaan he puhuivat asiasta esihenkilölle. Työyhteisölle kuulonalenemasta kerrottiin, mikäli haastateltava koki sen tarpeelliseksi. Toisaalta työyhteisöstä eivät kaikki välttämättä edes tienneet haastateltavan kuulonalenemasta.

Haastateltavat kokivat myös sekä psykologista että fyysistä kuormitusta siitä, että yksittäisistä, omista rauhallisesti työtiloista siirryttiin ja siirrytään työelämässä yhä enemmän avokonttorien ja monitoimitilojen maailmaan. Kuulonaleneman omaavat kertoivat haastatteluissa jännittäneensä etukäteen esimerkiksi sitä, miten työtiloissa selviää, koska työpaikoilla saattoi olla useita häiriötekijöitä, kuten kovaäänisiä ihmisiä tai huono akustiikka. Kuulonaleneman omaavalle tilojen toimivuutta saattoi heikentää myös se, ettei varsinaisia nimettyjä työpisteitä ollut. Toisaalta psyykkistä ja fyysistä kuormittavuutta vähensi se, että

osa työpaikoista toteutti käytännössä myös positiivisia mukautuksia kuulonaleneman omaavalle huomioimalla akustiikan tai antamalla hänelle käyttöön yksilöllisen työpisteen. Haastateltavat korostivat, että kuulonaleneman omaavan tulee olla rohkea ja oma-aloitteinen pärjätäkseen työyhteisössä ja työelämässä. Toisaalta haastateltavat korostivat, että vertaistuki työpaikalla on todella tärkeää. Tämä näkyi haastateltavien työelämäkokemuksissa mm. siten, että oli ilahduttu suuresti siitä, kun työpaikalta löytyi toinen kollega, jolla oli kuulonalenema. Tämä antoi arkeen tukea ja uskoa työelämässä selviämiseen. Työelämän kansainvälistyminen, kuten englannin kielen yleistyminen ja maahanmuuttajataustaisen henkilöiden suomen kielen heikkous ovat tuoneet kuulemisen haasteita ja paineita kuulonaleneman omaaville, vaikka osa haastateltavista selvittikin, että kirjallinen englanti ei ole tuottanut heille ongelmia työelämässä.

Työelämän sosiaalinen kuormittavuus näkyi kuulonaleneman omaavilla myös ikävinä tai haasteellisina kokemuksina. Oli koettu mm. sitä, että kuulemisen hankaluudet työpaikalla aiheuttivat ennakkoluuloja, ymmärtämättömyyttä ja jopa mustamaalausta normaalikuuloisissa kollegoissa, vaikka toisaalta koettiin, että suvaitsevaisuus on kasvanut yhteiskunnassa. Sosiaalinen kuormittavuus näkyi työelämässä myös siinä, etteivät kuulonaleneman omaavat kokeneet aina osallisuutta työyhteisössä, vaan saattoivat jättää myös työpaikkaruokailut tai yhteiset virkistyspäivät väliin kollegoiden kanssa, koska kuuleminen oli haasteellista näissä tilaisuuksissa tai olosuhteissa. Sosiaaliset taidot koettiin kuitenkin olennaisena osana myös ammattitaitoon kuuluvina, joten haastateltavat etsivät kuitenkin keinona pärjätä työelämässä. Yhtenä keinona oli sisukkuus ja periksiantamattomuus. Toisaalta kuulonaleneman omaavat kokivat, että heillä on kuulonaleneman antaman elämäkokemuksen vuoksi enemmän kykyä ymmärtää yksilöiden moninaisuutta ja toimia jopa epävarmoissa tai haastavissa tilanteissa normaalikuuloisia herkemmin ja paremmin.

Tutkielman toisena pääkysymyksenä oli, onko, ja jos on, niin miten vuorovaikutus muuttunut sisäkorvaimplantin käyttäjän kokemuksen mukaan sisäkorvaimplantin käyttöönoton jälkeen verrattuna kuulontaustakojeen käyttöön. Haastateltavat kertoivat, miten oma jaksaminen ja kokonaisyhyvinvointi työelämässä oli parantunut sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen. Vuorovaikutuksen helpottuminen johti siihen, että haastateltavat olivat siirtyneet osaaikaisesta työnteosta kokoaikaiseen työhön tai hakeneet jopa uusia työtehtäviä, eivätkä karttaneet esimerkiksi esiintymisiä tai kansainvälisiä työtehtäviä, vaan alkoivat jopa nauttia niistä. Haastateltavat kokivat, että vuorovaikutuksen muuttuminen näkyi myös siinä,

että oma osallisuus ja rohkeus kasvoi sekä työyhteisössä että vapaa-ajalla. Kuulemisen helppous antoi uusia voimavaroja uuden harrastuksen aloittamiseen, mutta myös kehittää omia työelämätaitoja ja opiskella uutta ammattia. Haastateltavat kokivat, että oma itsetunto kasvoi, ja kokoustilanteisiin osallistuminenkin oli mieluisaa ja innostavaa sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen. Haastateltavat kertoivat myös siitä, että sisäkorvaimplantin saamisen jälkeen saattoikin toteuttaa unelmia, joita ei olisi tullut tehtyä ilman sisäkorvaimplanttien mahdollistamaa vuorovaikutuksen paranemista.

Sisäkorvaimplantin myötä haastateltavat kokivat ennen kaikkea myönteisiä muutoksia omassa vuorovaikutuksessaan. Toisaalta koettiin, että oma työyhteisö tai lähipiirikin saattoi alkaa sisäkorvaimplantin asentamisen jälkeen vaatiakin yksilöltä enemmän, sillä apua ei tarjottu enää niin paljon kuin aikaisemmin. Toisaalta haastateltavat kokivat, että oma pärjääminen sisäkorvaimplanttien asentamisen jälkeen on edistänyt sitä, että häpeän stigma omasta kuulovammasta on hävinnyt, eikä kuulovammaa ole tarvinnut enää hävetä.

Tutkielman kolmas kysymys oli, millaisia työelämätaitoja sisäkorvaimplantin käyttäjä tarvitsee pystyäkseen toimimaan työelämässä 2020-luvulla. Työelämätaidoista sisäkorvaimplantin käyttäjät kokivat, että tulevaisuuden työelämässä vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä, joka näkyy niin kuuntelemisen taitona, mutta myös yksilön oman äänen käytöllä, artikuloinnilla ja selkeydellä on tärkeä merkitys. Vuorovaikutustaitoina korostettiin myös kunnioitusta toista ihmistä kohtaan, mikä näkyy siinä, ettei puhuta toisen ihmisen päälle, vaan annetaan jokaiselle ihmiselle tilaisuus puhua ja päästä ääneen. Työelämätaitoina nähtiin työntekijän oma muutosmyönteisyys, resilienssi, mutta myös kyky tuntea omat voimavarat. Haastateltavat korostivat itsetuntemusta, itsetuntoa ja tunneälyä. Työelämätaitoina nähtiin kyky olla oma itsensä myös työyhteisössä. Työelämätaitoina korostettiin yhteistyökykyä, oman ja työyhteisön toiminnan selkeyttä sekä halua että kykyä oppia uutta. Haastateltavat kokivat lisäksi, että mikäli työyhteisön vuorovaikutustaidot on toisiaan kunnioittavaa, luo se myös hyvinvointia ja turvallisuutta olla oma itsensä työpaikalla. Haastateltavat kertoivat, että ovat luonteeltaan myös sellaisia, että tykkäävät oppia uusia asioita ja hypätä erilaisiin haasteisiin mukaan. Haastateltavat kokivat, että uuden teknologian oppiminen on luontaista sisäkorvaimplantin käyttäjille, sillä uuden kuulemisen tai kuuntelun opettelu vaatii heiltä aikaa, halua oppia ja teknologian rohkeaa käyttämistä ja oppimista.

6 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Tässä pro gradu -tutkielmassa fenomenologisella tutkimusotteella kyettiin ymmärtämään haastateltujen työelämäkokemuksia ja vuorovaikutuksen mahdollista muuttumista sisäkorvaimplantin saannin jälkeen. Fenomenologinen tutkimus oli haasteellinen ja vaativa, sillä kokemustietoa saatiin paljon ja haastateltavat toivat esiin runsaasti mielenkiintoisia kokemuksia työelämästä ja vuorovaikutuksensa muuttumisesta, mutta myös työelämätaidoistaan. Pyrkimyksenä oli saada haastateltavilta tietoa siitä, miten haastateltavat kokevat työelämän mahdolliset haasteet kuulonaleneman omaavina ja onko sisäkorvaimplanttien saanti vaikuttanut haastateltavien vuorovaikutukseen esimerkiksi työelämätaitojen muuttumisena. Haastateltavien henkilökohtaiset kokemukset työelämästä olivat intensiivisiä ja herkkiä. Pro gradu -tutkielmassa ei pyritty muodostamaan tai kehittämään teorioita. Toisaalta ei myöskään etsitty käsitteitä tai yritetty luoda haastateltavien kokemuksista eri kategorioita tai teorioita. Sen sijaan on etsitty haastateltavien työelämäkokemusten erilaisuuksien lisäksi myös yhteneväisyyksiä. Toisaalta olen jatkuvasti pro gradu -tutkielmaa tehdessäni muistuttanut itseäni siitä, ettei ole olemassa yhtä oikeaa vastausta, tai fenomenologian näkökulmasta edes mahdollista löytää yhtä oikeaa totuutta ilmiöstä. (Vuori & Åstedt-Kurki, 2022, 326.) Tätä joutui muistuttamaan itselleen tutkimusta aloittaessa, mutta myös päätettäessä. Aineiston yksilöllisyys ja haastateltavien monipuolinen työelämäkokemus kuulontaustakojeiden käyttäjistä aina sisäkorvaimplantin käyttäjäksi on työelämässä tapahtuneita kasvutarinoita. Jokainen elämänpolku kuulonaleneman omaavalla on yksilöllinen, mutta yhteistä niissä tuntui olevan jatkuva sisukkuus, positiivinen asenne ja tahto pärjätä itsenäisesti. Sisäkorvaimplantin käyttäjät korostivat haastatteluissaan omatoimisuutta, itseohjautuvaisuutta ja sitä, että omasta työkyvystä huolehtiminen on osa työelämätaitoa. Teknologia on mahdollistanut uuden vuorovaikutuksen tulemisen ja haastateltavista useat kokivat, että teknologia kuuluu arkielämään ja sisäkorvaimplanttien kanssa pärjääminen vaatii heiltä rohkeutta ja uskallusta uuden teknologian käyttöön.

Jenna Ryyänen, Anniina Simonen ja Petri Karkkola (2020) ovat todenneet tutkimuksessaan, että työntekijöiden psykologisten perustarpeiden edistäminen on työnantajalle kustannustehokasta, sillä niitä voidaan edistää ajasta ja paikasta riippumatta hyvillä organisaatiokäytännöillä ja arjenvuorovaikutuksessa. Psykologiset perustarpeet ovat

autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus. (Ryynänen ym., 2020, 246.) Edwin Deci ja Richard Ryan (2017) sekä Lawrence Pervin (2003) ovat katsoneet, että itsemäärämisteorian (Self-determination Theory, SDT) mukaan yksilöt pyrkivät omatoimisesti psykologiseen kasvuun ja hyvään oloon. He harjoittavat aktiivisesti omia taitojaan ja pyrkivät erilaisten haastavien elämäntilanteiden voittamiseen. Yksilöt muokkaavat tällöin myös sisäistä maailmaansa kohti eheyttä ja itsemääräytymistä. Yksilöiden itsemääräytymispyrkimys näkyy ennen kaikkea yksilön sisäisenä motivaationa ja toimintana, johon tarvitaan myös ympäristön tukea. Yksilöillä on tarve kokea kyvykkyyttä työyhteisössä, mikä näkyy hänen kykynään osata käyttää tietoja ja taitoja työelämässä. (Ryynänen ym. 2020, 250). Nämä työelämän psykologiset perustarpeet näkyvät ja toistuvat myös sisäkorvaimplantin käyttäjien haastatteluissa. Haastateltavat kertovat muun muassa niin pärjäämisestä, itsetunnon kasvusta kuin yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntymisestä. Yksilön kokeman itsenäisyyden ja kyvykkyyden myötätulessa hänellä on kuitenkin edelleen synnynnäinen halu tulla hyväksytyksi erilaisissa ryhmä konteksteissa. Tämä näkyy erityisesti siinä, että yksilöt haluavat välttää esimerkiksi työelämässään eristäytyneeksi joutumista. (Ryynänen ym. 2020, 250.) Osallisuuden tarve on luonnollinen ja ihminen tarvitsee sitä hyvinvointinsa perustaksi. Haastatteluissa näkyy myös se, että haastateltavat ovat kokeneet, että vuorovaikutuksen parantumisen myötä myös eristäytyminen työyhteisöstä on jäänyt historiaan osallisuuden mahdollisuuden kasvaessa mutta myös jaksamisen lisääntymisen myötä.

Laura Uusitalo-Malmivaaran (2014, 19) mukaan positiivisen psykologian avulla on tarkoitus löytää ihmisistä vahvuuksia, joiden avulla sekä ihminen itse että yhteiskunta voivat saavuttaa hyvinvointia, resilienssiä ja optimaalisia mahdollisuuksia. Uusitalo-Malmivaara (2019, 19) selvittää, että positiivisen psykologian näkökulma etsii ihmisen eheyden kokonaisvaltaisia edellytyksiä ja keinoja siihen, että ihminen olisi mahdollisimman kukoistava, vahva ja hyvinvoiva. Haastateltavat toivat näitä näkökulmia esiin, sillä he kokivat, että resilienssi, itsetuntemus ja reflektointitaito ovat tärkeitä taitoja, mutta ihminen tarvitsee myös lepoa ja armollisuutta itseään kohtaan työelämässä toimimisessa. Haastateltavien itsetunto kasvoi ja näkyi positiivisesti myös siinä, että kuulovammaa ei enää hävetty. Häpeän stigman koettiin jopa hävinneen kokonaan sisäkorvaimplanttien asentamisen jälkeen.

Sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset haastavat yhteiskuntaa ja työnantajia tulevaisuuden työelämässä ymmärtämään moninaisuutta yhä enemmän. Toisaalta työnantajien ja kollegojen on ymmärrettävä sisäkorvaimplantin käyttäjän vuorovaikutustaitojen

muuttuminen ja kehittyminen. Sisäkorvaimplantin käyttäjien työssä jaksaminen on lisääntynyt ja työnteko helpottunut, jonka vuoksi yksilöiden kokonaishyvinvointi on lisääntynyt, mikä näkyy erityisesti osallisuudessa niin työyhteisössä kuin vapaa-ajalla. Blomberg ja Lonka (2010, 234) ovat todenneet, että kuulonalenema vähentää yksilön osallisuutta sekä koulutus- että työelämäsektorilla. Tässä tutkielmassa voidaan todeta, että kuulovammaisen työelämäosallisuus, mutta myös koulutusmahdollisuudet kohenivat ja edistyivät sisäkorvaimplantin saaneilla.

Jatkotutkimusaiheena olisi hyvä tutkia, miten työelämässä olevat sisäkorvaimplantin käyttäjät hyötyisivät epävirallisista tai virallisista vertaistukihenkilöistä. Suomessa kuulovammaisten työelämässä olevien aikuisten vertaistuesta ei ole tehty tutkimusta. Kuulovammaisiin lapsiin ja heidän perheisiinsä kohdistuvista tutkimuksista löytyy tutkimusta myös vertaistuesta, kuten Maarit Lasasen (2018) väitöskirja. Simo Vehmas (2014, 87) on todennut, että jos ihmiset ovat yhteiskunnassa aidosti vapaita kokemaan oman vammaisuutensa omalla tavallaan, voidaan päästä lähelle ihmisten keskinäistä oikeudenmukaisuutta. Vehmas (2014) korostaa kuitenkin, että yhteiskunnassa tulisi edistää voimakkaasti kaikkien ihmisten samankaltaisuutta, sillä todennäköisesti on kuitenkin epärealistista olettaa, että ihmiset eivät valitettavasti näkisi ja kokisi toisia ihmisiä edelleen erilaisina. Mikäli maailma olisi täydellinen tai ihanteellinen, olisi jokaisella yksilöllä mahdollisuus toteuttaa itseään huolimatta siitä, onko hänellä jokin aistivamma, joka tuottaa haasteita arjen elämässä. Ehkä ihmisten erilaisuus olisi yleisesti, laajastikin hyväksyttyä, eikä poikkeamia korostettaisi ihmisen elämässä, arjessa tai työelämässä.

Sisäkorvaimplantin käyttäjien työkyvyn kasvua ja tehostumista olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi Työkyky talo-mallin avulla. Eveliina Korkiakangas ym. (2019) ovat todenneet, että Työkyky talo -malli on laaja-alainen yksilön työkyvyn soveltuvuuden arviointiin ja työkyvyn edistämiseen vaikuttavien tekijöiden ymmärtämiseen. Työkyky talo -malli on Työterveyslaitoksen mukaan Juhani Ilmarisen kehittämä. (Työterveyslaitos, n.d.). Tätä kautta voitaisiin pohtia myös sisäkorvaimplantin käyttäjien työkykyä työelämässä.

Väestön ikääntyessä on ennustettu, että kuulonalenemat lisääntyvät ja mahdollisesti yhtenä hoitokeinona kuulon hoidossa on myös sisäkorvaimplanttien asentamiset. Tämän vuoksi olisi hyvä tutkia, miten kokonaisvaltaisesti kuulemisen paraneminen ja kuulonaleneman omaavien iäkkäiden ihmisten hyvinvointi ja osallisuus yhteiskunnassa mahdollisesti paranevat.

Tutkielmaani aloittaessani minuun otti yhteyttä myös jo eläkkeellä olevia ihmisiä, jotka olisivat halunneet kertoa kokemuksistaan sisäkorvaimplantin käyttäjinä. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia myös sisäkorvaimplantin käyttäjiä sen suhteen, että ovatko he muutosmyönteisempiä teknologian kehittymisen tarjoamia mahdollisuuksien hyödyntämistä ja uusien asioiden oppimista kohtaan kuin esimerkiksi normaalikuuloiset.

Tutkimuksen yleistettävyyden kannalta tulee muistaa, että tutkimukseni on tehty rajatun aineiston pohjalta, joten kyse on tällöin myös rajatusta näkökulmasta. Se, voiko tutkimuksen tuloksia tai tulkintoja siirtää kenties tutkimuksen omasta maailmasta ulkopuoliseen maailmaan, ryhmään tai itse ilmiöön, on perusteltava, rajattava tai pohdittava. Myers (2000) on jo 2000-luvulla todennut, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata niitä ominaisuuksia ja tapoja, miten tutkittavat yksilöt kokevat ja tätä kautta myös merkityksellistävät käsitteellistään jonkin todellisuuden ilmiötä. (Ronkainen ym. (2011, 144.) Tällöin puhutaan empiirisestä tai teoreettisesta yleistettävyydestä, jolloin yleistettävyyden mahdollisuus perustuu siihen, mitä aiemmissa tutkimuksissa on mahdollisesti todettu tai havaittu itse tutkimuskohteesta tai todellisuudesta. (Ronkainen ym. 2011, 145.) Teoreettisen yleistyksen kannalta Ronkainen ym. (2011, 146) korostavat, että tutkimuksen arvo mitataan erityisesti sen kautta, saadaanko tutkimuksen kautta lisää ymmärrystä ilmiöön, tai luoko tutkimus uusia näkökulmia mahdolliseen tieteelliseen teoreettiseen keskusteluun.

Tutkimukseni kautta kyetään näkemään työelämässä olevien sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemuksia ainutlaatuisina, heidän omakohtaisina kokemuksinaan. Tässä tutkielmassa on kuvattu haastateltavien työelämäkokemuksia, heidän vuorovaikutuksensa mahdollista muuttumista ja tulevaisuuden työelämätaitoja. Vaikka haastateltavilta löytyy yhtäläisyyksiä ajatuksia tulevaisuuden ja nykyhetkenkin työelämätaidoista, löytyy myös eroavaisuuksia haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä. Yleistettävyyttä ei kuitenkaan voida tehdä, vaan siihen tarvittaisiin laajempaa haastattelumäärää, syvällisempiä haastatteluja, kenties jopa haastattelujen sisällön lisäksi eri painotusten ja ilmeidenkin näkemistä. Haastateltavat olivat kuitenkin kaikki hyvin valveutuneita ja tietoisia, kenties jopa edellä kulkijoita, rohkeita sisäkorvaimplantin asennukseen suostuneita.

Yleistettävyyden kannalta tulee ymmärtää jo tutkimusta aloitettaessa aineiston pieni määrä, sen rajallisuus ja yksilöllisyys. Tutkijan tulee ennen kaikkea tuntea oma tutkimuskohteensa ja saamansa aineisto, sen tuottamisen lähtökohdat ja konteksti. Tutkijan tulee myös tuntea

tutkimukseen liittyvää aiempaa tutkimusta, jotta hän aidosti pystyy rakentamaa, hahmottamaan ja perustelemaan mahdollisesti oman tutkimustulostensa yleistettävyyttä. (Ronkainen ym. 2011, 146-147.) Tutkijan tulee kuitenkin rehellisyyden nimissä käsittää, että tutkittavasta ilmiöstä saadaan kuitenkin aina vain rajallista ymmärrystä. (Ronkainen ym. 2011, 153.) Tarkoitus on enemmänkin avata yhteiskunnallista keskustelua asiasta ja antaa mahdollisesti tukea ja voimaantumista tässä tapauksessa sisäkorvaimplantin käyttäjille. Toisaalta voidaan pohtia, onko koulujärjestelmän aktiivisella ja yhä voimakkaasti kehittyvällä inklusiolla sekä yhteiskunnan moniarvoisuuden nosteella että näkyvällä yhdenvertaisuuskeskustelulla vaikutusta siihen, että vammaisilla olisi tulevaisuudessa paremmat lähtökohdat työllisyyteen ja työuraan. Toisaalta haastatteluista selvisi, että työnteko oli helpottunut ja että haastateltavat kokivat työn imua jopa uusiin työtehtäviin ja ammatteihin. Osallisuuden lisääntyminen myös mahdollistaa heidän pysymisensä työelämässä hyvinvoivina yksilöinä.

Lähteet

- Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Porvoo: Helsinki: WSOY.
- Atsar, K. (4.9.2017). ”Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot?”. STT. Saatavilla [www-muodossa: https://www.sttinfo.fi/tiedote/uudistu-tai-katoa-mitka-ovat-tulevaisuuden-tarkeimmat-tyoelamataidot?publisherId=20853347&releaseId=63043558](https://www.sttinfo.fi/tiedote/uudistu-tai-katoa-mitka-ovat-tulevaisuuden-tarkeimmat-tyoelamataidot?publisherId=20853347&releaseId=63043558) (Viitattu 28.9.2023.)
- Anttila, P. (n.d.). *Tutkimiset taito ja tiedon hankinta*. Metodix Oy: Saatavilla [www-muodossa: https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.2.6%20Fenomenologinen%20analyysi](https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#9.2.6%20Fenomenologinen%20analyysi) . (Viitattu 28.1.2023).
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall cop. 1986.
- Bandura, A. (1987). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York. Julkaisija: W.H. Freeman.
- Bennett, R. J., Saulsman, L., Eikelboom, R. H. & Olaithe, M. (2022). Coping with the social challenges and emotional distress associated with hearing loss: A qualitative investigation using Leventhal’s self-regulation theory. *International Journal of Audiology*, 61(5), 353–364.
- Blomberg, K-M. & Lonka E. (2010). Sisäkorvaistutetta käyttävien aikuisten elämänlaatu. *Puhe ja Kieli*, 30:4, 233-248, 2010. Saatavilla [www-muodossa: https://journal.fi/pk/article/view/4745/4451](https://journal.fi/pk/article/view/4745/4451) (Viitattu 2.1.2023).
- Brauer S., Mäenpää, K., Tervaskanto, M. & Heikkinen, K-P. (2023). Smart Campus – Digitalisaatio ja kehittyvät teknologiat työssä ja oppimisessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 25 (3), 10-28. Saatavilla [www-sivustolla: https://doi.org/10.54329/akakk.137486](https://doi.org/10.54329/akakk.137486) . (Viitattu 8.4.2024).
- Cedefop (2014). Terminología de la política europea de educación y formación: Selección de 130 términos clave. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. European Center for Development of Vocational Training. Saatavilla [www-muodossa: https://doi.org/10.2801/15877](https://doi.org/10.2801/15877) (Viitattu 3.4.2023).
- Deci, E., Olafsen, A. & Ryan, R. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4 (1), 19–43. Saatavilla [www-muodossa: https://doi.org/10.1146/annurev-org-psych-032516-113108](https://doi.org/10.1146/annurev-org-psych-032516-113108)
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2011). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.). *The Sage handbook of qualitative research*. Neljäs painos: California, CA: Sage, 1- 19.
- Dietz, A., Ihalainen, L. & Mäki-Torkko, E. (2025). Sisäkorvaistute – kenelle ja milloin? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2025: 141 (6): 463-9. Saatavilla [www-muodossa: https://www.duodecimlehti.fi/duo18706/Sisäkorvaistute%20kenelle%20ja%20milloin](https://www.duodecimlehti.fi/duo18706/Sisäkorvaistute%20kenelle%20ja%20milloin) (viitattu 22.7.2025).

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly* 22(2):350-383. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.2307/2666999> .
- Edmondson, A. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: the history, renaissance and future of an interpersonal construct. *Annual review of organizational behavior* 1(1):23-43. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305> .
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä, Suomi: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Raine Valli & Juhani Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: PS-Kustannus, 27–44.
- Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H. & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 59 (3), 327–335. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.23990/sa.11145> (Viitattu 2.11.2025).
- Fenomenologinen tutkimus. (n.d.). Koppa-tietokanta. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla www-muodossa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus> . (Viitattu 21.1.2023.)
- Forsten-Astikainen, R., Saalasti, K. & Kultalahti, S. (2019). Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. *Puhe ja kieli*, 39:1, 3-21. Saatavilla www-muodossa: <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/69722-Artikkelin%20teksti-121269-1-10-20190610.pdf> (Viitattu 20.7.2025).
- Fowler, E., Woodside, J. V., Kee, F., Loughrey, D., Lawlor, B. & McHugh Power, J. (2022). Reconnecting to others: Grounded theory of social functioning following age-related hearing loss. *Ageing & Society*, 42(9), 2008–20.
- The Future of Jobs Report 2020. (20.10.2020). World Economic Forum. Saatavilla www-sivustolla: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (Viitattu 25.9.2023).
- Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. (n.d.). Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla www-muodossa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> (Viitattu 28.1.2023).
- Haynes, S. & Linden M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology* 7(5), 408–415.
- Hietala, J. & Lavikainen, A. (2010). Huonokuuloisena työelämässä. – Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Kuuloliitto ry. Helsinki: Premedia Helsinki Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna, Tammi 2009, 15 uudistettu painos.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2014). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Hokkanen, L. (2014). Autetuksi tuleminen: valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimitukset. Rovaniemi: Lapin yliopisto 2014, 229 s., Acta Universitatis Lapponiensis 278 Väitöskirja: Lapin yliopisto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa):
https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61787/Hokkanen_ActaE%20145pdfA.pdf?sequence=4&isAllowed=y (Viitattu 21.12.2025)

Huuskonen, J. (2023). Tutkimuksia julkisten työvoimapaalveluiden roolista työmarkkinoiden kohtaannossa. Jyväskylän yliopisto: Kauppatieteiden tiedekunnan akateeminen väitöskirja.

Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 11–45.

Hästbacka, E. & Nygård, M., (2019). Creating capabilities for social participation in times of a welfare state in change? Experiences of people with disabilities in Finland. *ALTER – European Journal of Disability Research* 13(1), 15–28. Saatavilla:
<https://doi.org/10.1016/j.alter.2018.09.003> (Viitattu 1.10.2023).

Irjala, M. (2018). Vammaiset ja pitkäaikaissairaat oppisopimuskoulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille. *Janus vol 2 (2)*, 156-163. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa):
<https://journal.fi/janus/article/view/69027/32666> (Viitattu 1.2.2023).

Juhila, K. (n.d.). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa [www-muodossa](http://www.muodossa) <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> (Viitattu 5.2.2023).

Jyväskylän yliopisto (2023). Käsitepankki. JYU.Well käsitetyöpajojen tuloksia. Osallisuus. Osallisuus on monitulkintainen käsite. Saatavilla [www-sivustolla](http://www.sivustolla) osoitteessa
<https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/jyuwell/tutkijaverkostot/osallisuus> (Viitattu 9.8.2023).

Kakkori, L (2009). Hermeneutiikka ja fenomenologia. Hermeneuttis-fenomenologisen tutkimusotteen sisäisestä problematiikasta. *Aikuiskasvatus*, 4/2009, 273–280.

Kalaian, S. (2008). Research design. Teoksessa P. Lavrakas, *Encyclopedia of survey research methods*, 725–732. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Kalela, E. (2006). Keitä huonokuuloiset oikein ovat? – Lähtökohtia huonokuuloisten sosiaalisten identiteettien tutkimukselle. Helsingin yliopisto: Opettajankoulutuslaitos: Soveltavan kasvatustieteen pro gradu -tutkielma.

Kananen, J. (2014). *Etnografisen tutkimus: miten kirjoitan etnografisen opinnäytetyön?* Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, M. (2023). Metodi-apaja II-seminaari, 17.1.2023, Lapin yliopisto.

Kangasniemi, M. (2015). ”Niin hyvä kuulo, et mä unohdan välillä olevani kuulovammainen” – Aikuisten kuulovammaisten kokemuksia sisäkorvaistutuksesta Satakunnassa. Satakunnan ammattikorkeakoulu: Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelman opinnäytetyö.

Kankainen, S. (2022). Mitä ovat tulevaisuuden työelämätaidot 2020-luvulla? Helsingin yliopisto, 31.5.2022. Saatavilla [www-muodossa: https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuuden-tyoelamataidot-2020-luvulla/](http://www-muodossa:https://hyplus.helsinki.fi/mita-ovat-tulevaisuuden-tyoelamataidot-2020-luvulla/) (Viitattu 31.5.2025).

Karjalainen, P., Backman, H., & Heikkilä, L. (2023). ProKoulu-toimintamalli (Schoolwide Positive Behavioral Interventions and Supports). Toimintamalli ala- ja yläkouluikäisten lasten ja nuorten käytösongelmien vähentämiseksi ja positiivisen käyttäytymisen vahvistamiseksi koulussa (1. arvio). *Kasvun tuki aikakauslehti 1/2023*, 47-81. Saatavilla [www-muodossa: https://journal.fi/kasvuntuki/article/view/130485/79086](http://www-muodossa:https://journal.fi/kasvuntuki/article/view/130485/79086) (Viitattu 15.2.2026).

Katsui, H. & Laitinen, M., (2024). Introduction. Teoksessa Hisayo Katsui & Matti Laitinen (toim.) *Disability, Happiness and the Welfare State: Finland and the Nordic Model*. New York: Routledge, 1–11. Saatavilla [www-sivustolla: https://doi.org/10.4324/9781032685519](http://www-sivustolla:https://doi.org/10.4324/9781032685519) (Viitattu 2.11.2025).

KELA, asiakaspalvelu. Puhelinkeskustelu, 21.7.2025.

Kippola-Pääkkönen, A. (2018). Vertaistuen hyödyt ja haasteet kuntoutuksessa. Teoksessa: Lindh J., Härkäpää K., Kostamo-Pääkkö K. (toim.) *Sosiaalisessa kuntoutuksessa*. Rovaniemi: Lapland University Press, 174-191. Saatavilla [www-muodossa https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64446/Osatutkimus%20IV.pdf?sequence=14&isAllowed=y](http://www-muodossa:https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64446/Osatutkimus%20IV.pdf?sequence=14&isAllowed=y) (Viitattu 21.12.2025).

Kivekäs, I., Kotti, V., Vikman S. & Vasama, J-P. (2021). Vaikean kuulovian merkitys ja hoito. *Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim 2021: 137(4):367-372*. Saatavilla [www-muodossa: https://www.duodecimlehti.fi/duo16072](http://www-muodossa:https://www.duodecimlehti.fi/duo16072) (Viitattu 23.7.2025).

Klippi, A. (2005). Vuorovaikutuksesta puheeseen – puheesta vuorovaikutukseen: sanalliset ja ei-sanalliset ainekset kehittyvässä ja poikkeavassa vuorovaikutuksessa. *Puhe ja kieli*, 25:2, 35-52. Saatavilla [www-muodossa file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/6682-Artikkelin%20teksti-15421-1-10-20120726.pdf](http://www-muodossa:file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/6682-Artikkelin%20teksti-15421-1-10-20120726.pdf) (Viitattu 21.3.2024).

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoo, S-K. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019*. Saatavilla [www-muodossa https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf](http://www-muodossa:https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf) (Viitattu 1.9.2023).

Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 6–9. Saatavilla [www-sivustolla https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3](http://www-sivustolla:https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3) (Viitattu 21.3.2025).

Koskela, I., Ruusu vuori, J., Juvonen-Posti, P., Nevala, N. & Husman, P. (2013). Kuulokojeen käyttäjät työelämässä - monimenetelmäinen tutkimus kuulokojeen käytön esteistä ja edisteistä työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): <https://www.julkari.fi/items/074ebce3-4d69-40e5-8dc7-446872635581> .

Korkiakangas, E., Batista, L., Turpeinen, M., Salmi, A. & Laitinen, J. (2019). Työelämän tutkimus -*Arbetslivsforskning* 17 (2); 103-118.

Kuuloliitto (2023). Yhdistyksen tietoinfo. Saatavilla [www-sivustolla](http://www.sivustolla) <https://www.kuuloliitto.fi/kuulo/> (Viitattu 20.1.2023).

Kuuloliitto (2023). Työolosuhteiden mukauttaminen. Saatavilla [www-sivustolla](http://www.sivustolla) <https://www.kuuloliitto.fi/mukautukset/> (Viitattu 23.1.2023).

Kuuloliitto. (26.1.2023). *Tuomioistuinten tulkinta yhdenvertaisuuslaista uhkaa syrjäyttää vammaisia työelämästä*. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <https://www.kuuloliitto.fi/tuomioistuinten-tulkinta-yhdenvertaisuuslaista-uhkaa-syrjayttaa-vammaisia-tyoelamasta/> (Viitattu 26.1.2023).

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen K., & Lähdevirta, J. (2003). Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 2003; 119(7):609-615. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <https://www.duodecimlehti.fi/duo93495> .

Kyröläinen, A. (2020). Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36. Helsinki.

Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta 15.3.2019/306

Lapin yliopisto (11.9.2014). Perttula, J., 2014. *Lauri Rauhalan elämäntyön merkitys kokemuksen tutkimukselle*. Kokemuksen tutkimus V-konferenssi. Lauri Rauhalan 100-vuotisjuhlaseminaari 11.9.2014. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Lasanen, M. (2017). *"Ei tarvi pelätä että olisi erilainen"*. Etnografinen tutkimus pohjoissuomalaisien kuulovammaisten lasten vertaistukiryhmätoiminnasta. Lapin yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan akateeminen väitöskirja.

Lavikainen, A. 2025. Haastattelu 5.8.2025, Kuuloliitto.

Lehtiniemi, K. (2015). *Stigma kuulovammaisten tarinoissa - narratiivinen tutkimus leimautumisen kokemuksesta*. Lapin yliopisto: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta pro gradu -tutkielma.

Lichtman, M., (2013). *Qualitative research Qualitative research for the social sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V. & Virta, L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakesin raportteja 15/2006. Helsinki: Stakes. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194267> (Viitattu 25.6.2025).

Lipponen, O., Tarvainen, M. & Aaltonen, S. (2025). Sosiaalisen hyvinvoinnin ulottuvuudet vammaisten ja pitkäaikaissairaiden nuorten aikuisten elämässä. *Janus vol. 33 (3)* 2025, 311-

327. Saatavilla www-muodossa: <https://journal.fi/janus/article/view/163490/106814> (Viitattu 30.12.2025).

Malmberg, P. (2023). Kuulovammaisten asiakkaiden kokemuksia moniammatillisesta kuntoutuksesta. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta: pro gradu -tutkielma.

LaMarco, N. (2018). Importance of Employee Welfare. Saatavilla www-sivustolla: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-welfare-12998.html> (Viitattu 4.4.2026).

Maula-Tervo, I. & Lavikainen, A. (2021). Kokemuksia sisäkorvaistutteen kanssa elämisestä. Tiivistelmä CI-tukiverkostonprojektin kyselyn tuloksista. Kuuloliitto ry.

Maula-Tervo, I. & Lavikainen, A. (2021). CI-tukiverkosto-projekti Sisäkorvaistutetta käyttävien kokemuksia apuvälineistä, vammaistuesta, kommunikaatiomenetelmistä ja tulkkauksesta – CI-tukiverkosto-projektin kyselyn tuloksia. Kuuloliitto ry.

Metsäpelto, R-L., Heikkilä, M., Hangelin, S., Mikkilä-Erdmann, M., Poikkeus, A-M. & Warinowski, A. (2021). Osaamistavoitteet luokanopettajakoulutuksen opetussuunnitelmissa: Näkökulmana Moniulotteinen opettajan osaamisen prosessimalli. *Kasvatus 2/2021*; 164-179.

Miettinen T. & Pulkkinen, S. & Taipale, J. (2019). *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Gaudeamus. Helsinki: Hakapaino.

Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Pekkarinen, A. & Elo, J. (2011). Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Työterveyslaitos.

Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Human resource management review*, 27:521-535. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001> .

Niemi S., Pietiläinen, V. & Suhonen, M. (2023). Resilienssikäsitykset pandemia-ajan asiantuntijatyössä – kohti relationaalista hyvinvointia? *Hallinnon Tutkimus 42(2)*, 205-220.

Nikupeteri, A. (2021). Fenomenologia tutkimusta ohjaavana ajattelutapana. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Opetushallitus (OPH) 2019. Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2019:3. Saatavilla www-sivustolla: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf (Viitattu 15.1.2024).

Olsén L., Heinämäki L. ja Harkoma A. (2017). Vähemmistöjen sisäisten vähemmistöjen ihmisoikeudet ja moniperustainen syrjintä: saamelaiset vammaiset henkilöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. *Juridica Lapponica 43*, Lapin yliopistopaino, Rovaniemi 2017. Saatavilla www-muodossa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63084/Ols%c3%a9n.Laura%3b%20%20Hein%c3%a4m%c3%a4ki.Leena%3b%20Harkoma.Assi.pdf?sequence=7&isAllowed=y> .

Olsson S. & Gustafsson C. (2022). Longing to belong: hard of hearing young adults' experiences of social identity and group membership. *American Annals of The Deaf*, 166(5), 638-662.

- Perttula, J. (2000). Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilua. *Kasvatus. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja* 31(5), 428–442.
- Perttula, J., & Latomaa, T. (toim.) (2009). *Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Pervin, L. A. (2003). Motivational units of personality. Teoksessa L. A. Pervin: *The science of personality*. Oxford: Oxford University Press, 104–145.
- Pimiä, K. (2016). ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä, Lönnberg Painot Oy, 2016. Saatavilla www-muodossa: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/34268331/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf?t=1603877514487> (Viitattu 20.4.2023).
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2011). *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rossmann, G. & Rallis, S. (2010). Everyday ethics: Reflections on practice. *International Journal of Qualitative Studies in Education*. Volume 23(4), 379–391.
- Rouhiainen, L. (n.d.). Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote. Minäkö tutkija? Johdanto laadulliseen/postpositivistiseen tutkimukseen. Teatterikorkeakoulu. Saatavilla www-muodossa: <https://www.xip.fi/tutkija/0401b.htm> (Viitattu 22.1.2023).
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) (2010). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Ryynänen, J., Simonen, A., & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus – Arbestlivsforskning* 18 (3), 246-260.
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla www-sivustolla: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> (Viitattu 2.12.2023).
- Sandelowski, M. (1995). Focus on qualitative methods. Triangles and crystals: On the geometry of qualitative research. *Research in Nursing Health*, 18 (6), 569-574.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data: Methods for analyzing talk, text and interaction* (3rd ed.). London, United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:26. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Saatavilla www-muodossa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/12442cb3-71a4-4b2b-a5ae-961f7f0af96b/content> (Viitattu 31.1.2026).
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2025. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Saatavilla www-muodossa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (Viitattu 30.5.2025).

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2025. TYÖ2030-ohjelma. Saatavilla www-muodossa: <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta> (Viitattu 31.1.2026).

STAT Tilastokeskus. Työttömyysaste, 15 – 74-vuotiaat, trendi marraskuu 2025. Saatavilla www-muodossa: <https://stat.fi/indikaattori/tyottomyysaste> (Viitattu 1.1.2026).

Suomen Akatemia. (n.d.). Tutkimusetiikka. Saatavilla www-muodossa: <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka/> (Viitattu 17.11.2023).

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tamminen, T. (2023). Näkökulmia megatrendeihin: ”Yrityksetkin ovat vastuussa yhteiskunnasta”. SITRA.11.1.2023. Saatavilla www-muodossa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/nakokulma-yrityksetkin-ovat-vastuussa-yhteiskunnasta/> (Viitattu 1.2.2023).

Tepora-Niemi, S-M. (2019). Nuorena MS-tautiin sairastuneen toimijuus työelämässä ja kuntoutuksessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 17 (2), 134-148.

Tilastojulkaisut. Kelan vammaiseturvustilasto 2024. Saatavilla www-muodossa: <https://tilastojulkaisut.tietotarjotin.fi/vammaisetus/2024/> (viitattu 31.12.2025)

Tilastokeskus. Asiakaspalvelu, soitto 21.7.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki. Tammi.

Työsuojelu. (18.11.2024). Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. *Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset*. Saatavilla www-muodossa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset> (Viitattu 10.4.2025).

Työterveyslaitos. Työkyky. Saatavilla www-muodossa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> (Viitattu 30.12.2025).

Työterveyslaitos. Työkyvyn tila Suomessa – hanke. Saatavilla www-muodossa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyokyvyn-tila-suomessa>. (Viitattu 1.1.2026).

Työturvallisuuskeskus (2018). Osatyökykyisyys työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Eija Kemppainen, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer, Kirsi Mäkinen, Apteekkien työnantajaliitto APTA; Kaija Ojanperä, Tehy; Anne Ranta, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL; Päivi Rauramo, Työturvallisuuskeskus; Sara Simberg, Työturvallisuuskeskus. Saatavilla www-muodossa: <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/> (Viitattu 28.9.2023).

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttisen-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Toim. Jarkko Toikkanen ja Ira A. Virtanen. *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Kirjaksi.net, Vaajakoski 2019
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). Hyveet ja luontevahvuudet. Teoksessa Lotta Uusitalo Malmivaara (toim.), *Positiivisen psykologian voima*. Juva: PS-kustannus, s. 63–84.
- Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeiltä aloittelevalle tutkijalle*. PS-Kustannus. Juva.
- Vehmas, S. (2014). Vammaisuus ja yhteiskunnallisesti luodut haitat. *Janus vol. 22 (1)* 2014, 84-88. Saatavilla www-muodossa: <https://journal.fi/janus/article/view/51161/15611> .
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Vuori, A. & Åstedt-Kurki, A. (2022). Fenomenologinen metodi hoitotieteellisessä tutkimuksessa – kriittisen kohtien tunnistaminen tutkimusprosessissa. *Hoitotiede 34 (4)*, 321-333. Saatavissa www-muodossa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128995> (Viitattu 1.11.2025).
- Vuori, J. (2021). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Saatavilla www-muodossa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/> (Viitattu 4.2.2023).
- Vuori, J. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). (2021). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla www-muodossa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/> (Viitattu 20.11.2023).
- Wartiovaara, A., Aspivaara, C. & Nyman, S. (2023). Megatrendit 2023: Näitä kehityskulkuja emme voi ohittaa. SITRA 1.1.2023. Saatavilla www-muodossa: <https://www.sitra.fi/uutiset/megatrendit-2023-naita-kehityskulkuja-emme-voi-ohittaa/> (Viitattu 1.2.2023).
- Warinowski, A., Metsäpelto, R.-L., Heikkilä, M., & Mikkilä-Erdmann, M. (2021). Korona opettajan osaamisen haastajana. *Kasvatus ja aika, 15(2)*, 73-78. Saatavilla www-muodossa: <https://doi.org/10.33350/ka.107351> (Viitattu 21.1.2024).
- Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Suomen YK-liitto. Sälekarin Kirjanpaino Oy, Somero 2015. Saatavilla www-muodossa: https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf (Viitattu 25.9.2023).
- Kuva 1: Puheprosessori ja lähetinkela. (2025). Dietz, A., Ihalainen, L. & Mäki-Torkko, E. 2025. Sisäkorvaistute – kenelle ja milloin? *Läketieteellinen Aikakausikirja Duodecim* 2025: 141 (6): 463-9. Saatavilla www-muodossa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo18706/Sisäkorvaistute%20kenelle%20ja%20milloin> (viitattu 22.7.2025).

Kuva 2: Sisäkorvaimplantin osat korvan sisällä. (2025). Dietz, A., Ihalainen, L. & Mäki-Torkko, E. 2025. Sisäkorvaistute – kenelle ja milloin? Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim 2025: 141 (6): 463-9. Saatavilla www-muodossa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo18706/Sisäkorvaistute%20kenelle%20ja%20milloin> (viitattu 22.7.2025).

LIITE 1: HAASTATTELUPYYNTÖ

Hyvä vastaanottaja,

Olen Petra Kiuru ja opiskelen Lapin yliopistossa kasvatustieteitä. Valmistun yhdenvertaisuuden ja jatkuvan oppimisen asiantuntijaksi. Olen tekemässä pro gradu-tutkielmaani ja etsin tutkimukseeni haastateltavia. Aiheeni on sisäkorvaimplantin käyttäjien työelämäkokemukset ja työelämätaidot. Aihe on lähellä sydäntäni, sillä itselläni on käytössä sisäkorvaimplantit.

Olen kiinnostunut selvittämään sisäkorvaimplantin käyttäjien vuorovaikutuksen mahdollista muuttumista sen jälkeen, kun kuulontaustakojeista on siirrytty sisäkorvaimplanteihin. Työelämä muuttuu yhä hektisemmäksi, jossa myös vuorovaikutuksella ja digitalisaatiolla on oma paikkansa. Työelämäkokemusten kautta saadaan arvokasta tietoa ja ymmärrystä siitä, miten sisäkorvaimplantin käyttäjät pärjäävät työelämässä ja mitä he esimerkiksi odottavat työelämältä.

Voit osallistua tutkimukseen, jos olet käyttänyt kuulontaustakojeita ennen kuin olet saanut käyttöösi sisäkorvaimplantin/-implantit. Olisi hyvä, jos olisit työelämässä tai sinulla on siitä kokemusta. Jos olet jollakin vapaalla (esim. opinto- tai vanhempainvapaa), sillä ei ole merkitystä tutkimuksen kannalta.

Tutkimusaineisto kerätään teemahaastatteluna etäyhteyksillä. Haastatteluun olisi hyvä varata aikaa noin tunti. Haastattelut tallennetaan ja tallenteet hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Osallistuminen on vapaaehtoista ja haastattelukysymykset (noin 10 kpl) saat halutessasi etukäteen tutustuttavaksi. Tutkimusaineisto käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti, eivätkä tutkimukseen osallistuneet ole tunnistettavissa tutkielmasta. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja voit myös vetäytyä tutkimuksesta missä sen vaiheessa tahansa.

Jos kiinnostuit, toivon että olet minuun yhteyksissä.

Vastaa myös mielelläni kysymyksiin, jos sinulle niitä heräsi liittyen tähän tutkimukseen.

Ystävällisin terveisin,

Petra Kiuru

LIITE 2: HAASTATTELULOMAKE

Taustatietoja ja esittäytyminen

1. Kertoisitko oman nimesi, ammattisi ja koulutuksesi.
2. Kuinka kauan sinulla on ollut sisäkorvaimplantit käytössäsi?
3. Onko sinulla sisäkorvaimplanttien lisäksi muita apuvälineitä käytössäsi työelämässä tai työntekoa helpottamassa?
4. Kuvaile tyypillistä työpäivääsi. Minkälaisia kuulemisen tapahtumia se pitää sisällään? Voit kertoa esimerkkejä päivän tai työviikon tapahtumista?

TYÖELÄMÄKOKEMUKSET

1. Kertoisitko, miten kuulonalenemasi on vaikuttanut työelämäkokemuksiisi ja/tai hyvinvointiisi?
2. Kertoisitko, mitkä tapahtumat ovat olleet sinulle erityisen tärkeitä tai merkityksellisiä työelämässäsi kuulosi kannalta ajateltuna? Miksi? (Esim. rekrytointitilanteet, kielitaito tms)
3. Oletko kohdannut vaikeuksia, esteitä tai ongelmia kuulonalenemasi vuoksi työelämässä? (Esimerkkinä esim. epäasiallista käytöstä, eristämistä, tai ymmärtämättömyyttä? Jos kyllä, niin, miten nämä ovat ilmenneet? Jos on, niin onko niille tehty mitään?)
4. Miten sisäkorvaimplantin käytön aloittaminen on vaikuttanut omaan työhösi tai työkuviioihisi, tai -odotuksiisi?
5. Ovatko muiden odotukset työpaikallasi muuttuneet jotenkin sinua kohtaan sisäkorvaimplanttien käytön aloittamisen jälkeen? Jos, niin miten?

VUOROVAIKUTUS TYÖPAIKALLA

1. Kerro, miten vuorovaikutuksesi työelämässä on muuttunut, tai onko se mielestäsi muuttunut sisäkorvaimplanttien asentamisen/saannin jälkeen?
2. Oletko kokenut sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen työelämässä haasteita, tai positiivisia asioita, joista haluaisit kertoa? (Kuten esimerkiksi työnkuormittavuuden vähentymistä, tai onko omassa kuuntelussa, keskittymisessä, kärsivällisyydessä tai äänenkäytössä muutoksia?)
3. Kerro innostutko työelämässä jostakin vuorovaikutuksellisista haasteista sisäkorvaimplanttien saannin jälkeen?
4. Minkälaiseksi koet ja tunnet omat työskentelyolosuhteet vuorovaikutuksen ja -yhteistyön näkökulmasta työpaikallasi?

5. Millaisia työelämätaitoja uskot tarvitsevasi tulevaisuuden työmarkkinoilla pärjätäksesi? Kuvaile, mihin työelämätaitoihin uskot sisäkorvaimplanttien vaikuttavan myönteisesti tai haitallisesti?
6. Koetko, että sisäkorvaimplantit antavat sinulle voimavaroja uusien työelämätaitojen hankkimiseen, ylläpitoon tai kehittämiseen?

VAPAA SANA:

Onko jotain erityistä mitä haluat sanoa vielä tähän loppuun työelämäkokemuksistasi sisäkorvaimplantin käyttäjänä/kuulonaleneman omaavana? Omia kysymyksiä tai asioita, joita haluat nostaa esille?

Kiitokset!