

Med en teckenspråkig döv eller hörselnedsatt arbetstagare på jobbet

Information till arbetsgivare och samarbetspartners om god praxis och rimliga anpassningar på arbetsplatsen

KOMMUNIKATIONEN PÅ ARBETSPLATSEN

Du kan kommunicera med en döv eller hörselnedsatt person på många olika sätt. Din teckenspråkiga arbetstagare kan vid behov använda sig av arbetsplatstolkning. Tolkningstjänsterna, som ordnas av FPA, kostar inget för arbetsgivaren. Det går också att få distanstolkning.

Det är bra om du informerar om de viktigaste sakerna skriftligt. Tala öppet om informationspraxis och olika lösningar med den anställda eller personen som söker jobb hos er.

Vilka kommunikationsmetoder som fungerar bäst är rätt individuellt. Bra sätt är till exempel

- sms, e-post och kommunikationsappar av olika slag
- taligenkänningsprogram
- papper och penna

När du behöver kommunicera helt kort med din anställda kan du tala lugnt och tydligt och stöda det du säger med gester. Kanske hela arbetsgemenskapen till och med vill lära sig grunderna i teckenspråk.

TILL ARBETSGIVARE OCH SAMARBETSPARTNERS



TECKENSPRÅKEN I FINLAND

I Finland har vi två nationella teckenspråk som är erkända i grundlagen, det vill säga det finska och det finlandssvenska teckenspråket. Antalet döv eller hörselnedsatta teckenspråkiga uppskattas vara omkring 3 000. På teckenspråk uttrycker man sig lika mångsidigt som på andra språk. Teckenspråken omfattar allt från regionala dialekter till akademiskt språkbruk och fackterminologi i olika branscher, precis som talade språk.

Också bland teckenspråkiga finns flerspråkiga yrkesmänniskor i olika branscher, t.ex. ingenjörer, industriarbetare, lärare, forskare och experter.

Ta en titt på videoserien Teckenspråkig i arbetslivet som finns i Teckenspråkiga biblioteket

www.viittomakielinenkirjasto.fi/sv

AVSNITTEN ÄR:

DEL 1 Rehabiliteringshandledare

DEL 2 Bioanalytiker

DEL 3 Apparatmontör

DEL 4: Hjälpkock

RIMLIGA ANPASSNINGAR

Många lagar och konventioner innehåller bestämmelser om likabehandling, jämlikhet, rättvisa och förbud mot diskriminering. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren främja anställdas möjligheter att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Bestämmelserna om tillgänglighet gäller också arbetsgivare och arbetsplatser.

Rimliga anpassningar på arbetsplatsen innebär olika arrangemang som underlättar arbetet för arbetstagen. Anpassningarna planeras enligt arbetsgivarens resurser och du kan på TE-byrån ansöka om stöd för dem. Även arbetstagen kan ansöka om både stöd och hjälpmedel via den offentliga sektorn. Vilka anpassningar som behövs beror på den anställdas arbetsuppgifter och på arbetsmiljön.

EXEMPEL PÅ RIMLIG ANPASSNING

- blinkande brandvarnare och dörrklockor, andra hörhjälpmedel
- trådlösa, portabla vibrationslarm
- arrangemang som rör arbetsuppgifterna
- mer funktionella arbetsutrymmen
- överenskommelser om tillvägagångssätt på arbetsplatsen
- läsapparat, om den anställda har nedsatt syn
- positiv särbehandling

Anpassningarna görs i samråd med arbetsgivaren.

OCKSÅ DE HÄR KAN DELTA I PLANERING OCH GENOMFÖRANDE

- företagshälsovården
- arbetarskyddsfullmäktige
- FPA
- TE-byrån
- sjukhusets rehabiliteringshandledare
- en expert från Finlands Dövas Förbund

MÅNGFALD PÅ ARBETSPLATSEN ÄR EN FÖRDEL FÖR ARBETSGIVAREN

Olika människor bär med sig olika sätt att tänka. En multikulturell och heterogen arbetsplats är ofta rikare och mer kreativ på många sätt. Kulturell mångfald kan leda till att företagets service blir bättre och kunderna nöjdare. Att förstå och dra nytta av mångfalden bland personal och kunder gagnar både dig och hela arbetsgemenskapen.

TOLKNINGSTJÄNSTER

Tolkningstjänsterna baserar sig på lagen om tolkningstjänster för handikappade personer (133/2010) och ordnas av FPA. Den teckenspråkiga arbetstagarorden ordnar tolkningen på arbetsplatsen när tolken beställs från FPA. Om arbetsgivaren och arbetstagarer tillsammans vill beställa en bekant tolk från en tolkfirma går det också bra – då står arbetsgivaren för kostnaderna. Tolkningen underlättar kommunikationen i synnerhet under möten och andra längre diskussioner.

LÄNKAR

Finlands Dövas Förbund
www.kuurojenliitto.fi

FPA:s tolkningstjänster
www.kela.fi/web/sv/tolktjanst-funktionsnedsattning

Information om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen, lönesubvention och andra möjligheter att få jobb
www.te-tjanster.fi/te/sv/arbetssokande/stod_for_sysselsattning/index.html

Justitieministeriets databank
yhdenvertaisuus.fi/sv/framsida

Vates-stiftelsens Työelämän tietopaketti (på finska)
www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-esteetomyys

Arbetarskyddscentralen TTK:s guide om mångfald och likvärdighet på arbetsplatsen (på finska)
ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf

Vamlas webbplats, på finska (Stöd Stiftelsen för funktionsnedsatta barn och ungdomar)
esteetonrekryointi.fi/

Bestämmelser om likvärdighet, jämlikhet, likabehandling och förbud mot diskriminering finns i bland annat följande lagar och konventioner:

Finlands grundlag (731/1999)
Arbetsavtalslagen (55/2001)
Diskrimineringslagen (1325/2014)
Arbetarskyddslagen (738/2002)
FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

