

OPINNÄYTETYÖ

Miten viittomakielen tulkkausala voi? Selvitys tulkkien työhyvinvointikokemuksista

Emilia Linna & Irina Nikmo

Tulkaustoiminnan kehittäminen YAMK

(90 op)

5/2024

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Tulkkaustoiminnan kehittäminen

Tekijät: Emilia Linna & Irina Nikmo

Opinnäytetyön nimi: Miten viittomakielen tulkkausala voi? Selvitys tulkkien työhyvinvointikokemuksista.

Sivumäärä: 52 ja 9 liitesivua

Työn ohjaaja: Zita Kóbor-Laitinen

Työn tilaaja: Tulkkaus Periferia Oy

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää viittomakielen tulkkausalan nykytilanne tulkkien työhyvinvointikokemuksien kautta. Tutkimuksellinen kehittämistyö sai alkunsa opinnäytetyön tekijöiden kiinnostuksesta työhyvinvoinnin viitekehukseen sekä omista kokemuksista että laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Työterveyslaitoksen tutkimukset työhyvinvoinnista ovat olleet lähivuodet yhteiskunnallisessa keskustelussa läsnä ja halusimme myös verrata saamaamme aineistoa TTL:n tuottamaan tutkimushankkeen dataan.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten tulkit voivat tällä hetkellä?
2. Mitä syitä tulkit nimeävät omille kokemuksilleen työssä jaksamisesta?
3. Miten kerätty aineisto vertaantuu Miten Suomi voi? -tutkimusdataan ja erityisesti Miten voit? -työhyvinvointitestiin?

Vastauksia näihin kysymyksiin saatiin Webropol-kyselyn sekä teemahaastatteluiden kautta. Webropol -kyselyyn vastasi yhteensä 55 viittomakielentulkkiä ja teemahaastatteluihin osallistui kahdeksan henkilöä. Vastauksien perusteella viittomakielen tulkit voivat Suomessa tällä hetkellä hyvin. Miten voit? -testin keräämään dataan verrattuna viittomakielen tulkkien arvioima ja kokema työhyvinvointi on jokaisella kyselyn osa-alueella paremmalla tasolla kuin perinteisemmällä aloilla. Avoimen kysymyksen ja teemahaastattelun perusteella vastaajien joukosta nousi esiin sekä energiaa antavia, että ottavia teemoja. Yhtenä omana teemanaan vastauksista nousi esiin myös Kela.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvointikokemus, viittomakielen tulkki

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Development of the field of interpreting

Author: Emilia Linna & Irina Nikmo

Title: How is the field of sign language interpreting doing? Survey of interpreters' work well-being experiences.

Number of Pages: 52 and 9 attachment pages

Supervisor: Zita Kóbor-Laitinen

Commissioned by: Tulkkaus Periferia Oy

The purpose of the thesis was to find out the current situation in the field of sign language interpreting through interpreters' experiences of well-being at work. The research development work originated from the interest of the authors of the thesis in the reference framework of occupational well-being, both from their own experiences and from a broader societal perspective. The Finnish Institute of Occupational Health's studies on well-being at work have been on the surface of the social debate for some few years now, and we also wanted to compare the material we collected with the research project data produced by the Finnish Institute of Occupational Health.

The research questions were:

1. How are the interpreters doing at the moment?
2. What reasons do the interpreters name for their own experiences of coping at work?
3. How does the collected data compare to How is Finland doing? -research data and especially to How are you? -the work well-being test?

Answers to these questions were obtained through the Webropol survey and thematic interviews. A total of 55 sign language interpreters responded to the Webropol survey and 8 to the thematic interviews. Based on the answers, sign language interpreters in Finland are doing well in everything at the moment. Compared to the How are you? -data collected by that test, the well-being at work valued and experienced by sign language interpreters is at a better level in every part of the survey than in the so-called more traditional fields. Based on the open question and theme interview, both energizing and energy-taking themes emerged from among the respondents. The Social Insurance Institution of Finland, Kela, also emerged as one of its own themes from the answers.

Keywords: well-being at work, well-being experience, sign language interpreter

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
	2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä	8
	2.2 Työhyvinvoinnin keskeiset termit	9
	2.3 Työhyvinvointi viittomakielen tulkin työssä.....	11
	2.4 Kansainvälinen katsaus viittomakielen tulkkausalueelle.....	14
3	MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUSHANKE	17
	3.1 Tutkimushankkeen esittelyä.....	17
	3.2 Miten voit? -työhyvinvointitestin esittelyä	18
4	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT	21
	4.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet	21
	4.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisesta.....	22
	4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät.....	22
5	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	25
	5.1 Taustatiedot	25
	5.2 Webropol -kyselyn tulokset.....	27
	5.2.1 Kysymysryhmät.....	27
	5.2.2 Yksittäiset kysymykset	36
	5.2.3 Avoimen kysymyksen anti.....	37
	5.3 Teemahaastattelun vastaukset	41
	5.4 Vertailua Miten voit? -työhyvinvointitestin dataan.....	43

5.5 Yhtymäkohtia kansainvälisen viittomakielialan kanssa	45
6 POHDINTAA.....	47
6.1 Päätelmiä.....	47
6.2 Uusia ideoita ja jatkotutkimus näkökulmia.....	48
LÄHTEET	50
LIITTEET	53
Liite 1 Saatekirje.....	53
Liite 2 Webropol-kysely	54
Liite 3 Teemahaastattelu kysymykset.....	61

1 JOHDANTO

Valitsimme työhyvinvoinnin ja työhyvinvointikokemusten viitekehyksen opinnäytetyömme aiheeksi, koska työhyvinvointi aiheena on aina kiinnostanut meitä. Sieltä erityisesti työuupumuksen näkökulma on tullut elämäämme viittomakielen tulkkeina niin erilaisina omakohtaisina kokemuksina vuosien saatossa kuin myös muiden kollegoiden kertomusten ja sosiaalisen median kautta. Halusimme ottaa selvää tästä asiasta. Onko viittomakielen tulkkien ammattialalla työuupumusta, vai onko tämä vain muuten yhteiskunnan keskusteluissa pinnalla oleva ilmiö?

Olemme molemmat toimineet viittomakielen tulkkeina jo useita vuosia. Olemme niiden tulkkien joukossa, jotka ovat osallistuneet Kelan kilpailutuksiin jo useamman kerran. Olemme kuitenkin nyt useampaan otteeseen törmänneet työuupumukseen keskustelunaiheena, joko keskusteluissa kollegoiden kanssa, ajankohtaisissa blogeissa tai sosiaalisen median kirjoituksissa. Olemme myös itse kokeneet erilaisia työuupumusoireita aika ajoin. Opinnäytetyön aihe kiinnostaa meitä omakohtaisien kokemustemme takia, mutta myös laajemmassa yhteiskunnallisessa viitekehyksessä. Olemmekin alkaneet miettiä, miten viittomakielen tulkkausala voi ja miten tulkit itse kokevat tällä hetkellä omasta työhyvinvoinnistaan. Mukailleeko viittomakielen tulkkausala koko muun Suomen tilaa? Näistä pohdintoista on muotoutunut tutkimukselliseen kehittämistehtäväämme aihe, jota haluamme selvittää. Työn tuloksista saadaan uutta ajankohtaista tietoa alan tilanteesta ja tämä hyödyntää koko alaa.

Työn tilaaja oli yrityksemme Tulkkaus Periferia Oy. Työmme ohjaajana Periferiasta toimi yrittäjä sekä opiskelutulkkausvastaava Sanna Mäenpää. Yrityksen näkökulmasta oli hyödyllistä tietää mahdollisesta työuupumuksesta ja yleensä työhyvinvointikokemuksista tulkkien keskuudessa. Mitkä tekijät vaikuttavat tulkkeihin myönteisesti tai kielteisesti? Millaista työuupumusoireilua viittomakielen tulkkien keskuudessa mahdollisesti on? Millaisia keinoja tulkeilla on työssä pärjäämiseen?

Tutkimuksellisen kehittämistyömme tavoitteena oli saada uutta tietoa alan nykytilanteesta. Halusimme myös verrata saatua aineistoa Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi? -tutkimushankkeesta saatuihin tietoihin ja erityisesti ”Miten voit?” -työhyvinvointitestin dataan. Löytyykö aineistoja vertailemalla joitakin yhtymäkohtia, vai onko viittomakielen tulkkaus alana täysin eri tilanteessa kuin muut tutkitut yleisemmät ja perinteisemmät alat?

Yhtenä tavoitteena oli myös selvittää, onko tätä asiaa tutkittu kansainvälisesti. Mistä maista tutkimusta löytyy ja millaista tietoa sieltä on saatu selville. Tavoitteena oli kertoa tiivistetysti, millaisia kansainvälisiä tutkimuksia on tehty ja millaisen viitekehyksen ne luovat.

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja kokonaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM 2024) mukaan työhyvinvointi tehdään yhdessä ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työhyvinvoinnin taso vaikuttaa työssä jaksamiseen. (mt. 2024). Työhyvinvointi on paitsi hyvin aika- ja kulttuurisidonnainen asia, myös subjektiivinen käsite. Se voi tarkoittaa monia eri asioita riippuen siitä, keneltä siitä tiedustellaan. 2000-luvun alusta työhyvinvoinnin on katsottu koostuvan fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Näitä kolmea osa-aluetta on tarkasteltu erityisesti työpaikan ja yksilön näkökulmista. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–29.)

Tulkkauspalveluiden järjestämisvelvollisuus siirtyi kunnilta valtiolle ja sitä kautta Kansaneläkelaitokselle vuonna 2010. Kela hankkii tulkkauspalvelut kilpailuttamalla palveluntuottajat. (Rainò & Vik 2020, 68.) Kela kertoo sivuillaan, että vammaisten tulkkauspalvelut hankitaan puitejärjestelyn avulla ja sopimuskausi on yleensä 2 vuotta kerrallaan. Sopimus sisältää optiomahdollisuuden 2 seuraavalle vuodelle. (Kela 2023.) Kelan usein tapahtuvat kilpailutukset aiheuttavat palveluntuottajille paljon työtä. Sopimuskaudet eivät aina ole kestäneet tuota kahtaan vuoteen, sillä kilpailutuksessa on tapahtunut välillä suurempiakin virheitä, kuten Kieliasiantuntijat ry:n toiminnanjohtaja Hanna Gorschnik kertoi Tulkkausalan megatrendit haastattelussa. Tämä epävarmuus luonnollisesti lisää yrittäjien ja koko alan kuormitusta. (Segler-Heikkilä 2023.)

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työturvallisuuskeskuksen erityisasiantuntijat Seija Moilanen ja Pirkko Mäkinen (2024) toteavat, että työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin: työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työtä tekevät henkilöt ovat ammattitaitoisia ja työtä tehdään työyhteisössä, jota johdetaan hyvin. Työhyvinvointi sisältää sekä yksilön kokemuksen mielekkäästä ja merkityksellisestä työstä, että työyhteisön kokemuksen työn hyvin sujumisesta sekä vetovoimaisesta työyhteisöstä. Työ tukee yksilön elämän kokonaisuutta. Työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisön rakenteiden ja käytänteiden lisäksi itse työ, työpaikka sekä työn johtaminen. Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työpaikkaa ja työhyvinvointia yhdessä työntekijöiden kanssa ja siihen liittyvien asioiden yhteinen tarkastelu on tärkeää.

Katri Mannermaan (2022) mukaan työturvallisuus on yksi työelämän perusarvoista. Yrityksen työhyvinvointi- ja turvallisuuskulttuuri voi vahvistua ja kehittyä parempaan vain, jos molemmat osapuolet, työnantaja ja työntekijät, ymmärtävät oman panostuksensa asiaan. Työturvallisuus puolestaan voi olla monille työntekijöille osittain tuntematon aihe, sillä se muodostuu useasta eri osasta: psykologiasta, työhygieniasta, turvallisuusjohtamisesta ja työterveydestä. Työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden kehittäminen kuuluu yrityksen vastuisiin ja sitä tehdään yhdessä työterveyshuollon sekä työsuojeluhenkilöstön kanssa. Työturvallisuus on parhaimmillaan yhdessä kehittämistä ja työskentelyä kohti parempaa työhyvinvointitoimintaa, sillä työturvallisuus ja työhyvinvointi koskettavat jokaista henkilöä yhtä lailla. (Mannermaa 2022, 21–22.)

Työterveyslaitos, jatkossa TTL, (2024) on määritellyt työhyvinvointia laajasti ja sisällyttää siihen monia eri tekijöitä. Ensiksi siihen vaikuttavat työntekijöihin, työhön, työolosuhteisiin ja yrityksen tukeen liittyvät tekijät ja kehittämistoimet. Toisekseen se on työhön sidoksissa olevien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen sekä yksilön oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuutta. Kolmanneksi työhyvinvointi on yksilön oma kokemus siitä, kuinka työhön liittyvät voimavarat korreloivat hänen omien fyysisten ja psyykkisten resurssiensa kanssa, toisin sanoen riittävätkö ne vai ylittävätkö ne työssä tarvittavat vaatimukset. Työhyvinvointi on siis äärimmäisen tärkeää yksilön näkökulmasta, mutta se on myös tärkeässä asemassa työpaikan kannalta. Hyvinvoivat työntekijät selviytyvät paremmin työtehtävistään ja sitä kautta

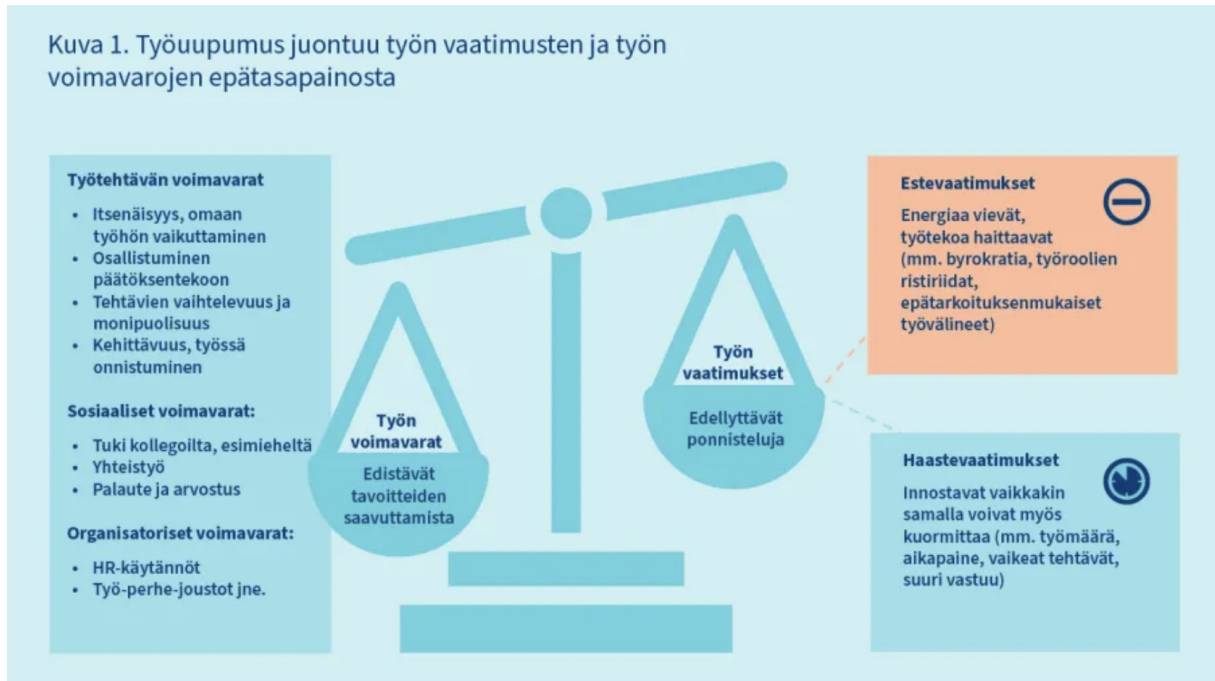
edistävät myös yrityksen toimintaa. TTL:n mukaan työhyvinvoinnin johtaminen ei ole mikään erillinen osa-alue, vaan sen tulisi olla aina mukana yrityksen suunnitelmallisessa johtamistyössä. Työhyvinvointiin keskeisesti liittyviä termejä ja osa-alueita ovat työkyky, työtyytyväisyys, työnimu, työstä palautuminen, työstressi sekä työuupumus. (TTL 2024a.)

2.2 Työhyvinvoinnin keskeiset termit

Työkyky on yksi osa työhyvinvointia ja sillä tarkoitetaan kykyä tehdä työtä tai miten yksilö suoriutuu työstään. Työkyvyn määrä ei ole jatkuvasti vakio, vaan on normaalia, että se vaihtelee työn kehityksen ja työuran aikana. (TTL 2024a.) Mannermaa (2022) jakaa työkyvyn vielä pienempiin osa-alueisiin, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä sisäinen ”työn imu”. Olisi hyvä, jos työntekijä arvioisi välillä oman työnsä määrää ja vaativuutta, sillä esimerkiksi työtehtävien selkeys sekä mahdollisuudet kehittyä ovat olennaisia työkyvyn hallinnan keinoja. Mannermaa toteaa, että työsuhteen epävarmuus ja työtehtävien selkeys vaikuttavat paljon yksilön työkykyyn. Työkykyjohtaminen lähtee jokaisen yksilön henkilökohtaisesta työkyvystä ja siinä on hyvin tärkeää käydä säännöllistä keskustelua työntekijän ja esihenkilön välillä mm. työssä jaksamisesta, työn vaatimuksista tai muista mahdollisista hälytysmerkeistä. (Mannermaa 2022, 290–291.)

Työtyytyväisyyttä kuvataan yleensä positiivisena ja mukavana tunnetilana, joka muodostuu yksilölle omasta työstä ja sen arvoista. Se ei ole yhtä vahva motivaatiotila kuin työn imu, vaan se kertoo pääasiassa yksilön tyytyväisyydestä työn nykytilanteeseen. (TTL 2024a.) Työtyytyväisyys ja tyytyväisyys elämään yleensäkin kuuluvat yksilön henkiseen hyvinvointiin. Ihminen voi itse vaikuttaa omaan asennoitumiseensa asioihin, myös kyky sietää vastoinkäymisiä ja oma aktiivisuus täydentävät yksilön henkistä hyvinvointia. (Mannermaa 2022, 303.) Työtyytyväisyydestä päästään astetta voimakkaampaan tunnetilaan eli työn imun käsitteeseen. Se on hyvin myönteinen ja vahva tunne- ja motivaatiotila, johon yleensä kuuluu energisyys, työhön omistautuminen sekä uppoutuminen. Työhön halutaan panostaa innokkaasti ja siihen on myös vastoinkäymisistä huolimatta helppoa keskittyä ja siitä saadaan itselle syvää merkitystä. (TTL 2024a.) Mannermaan mukaan työssä on psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja voimavaratekijöitä. Työn imun eli flow’n tunne on yksi voimakkaammista voimavaratekijöistä, mitä yksilö voi tuntea työnsä kautta. On jokaisen omalla vastuulla arvioida, miten tämänhetkinen työ antaa resursseja suhteessa sen kuormitukseen. (Mannermaa 2022, 303.)

Seuraavassa kuvassa (Kuva 1) TTL havainnollistaa heilurivaakakuviolla, miten työuupumukseen voi joutua. Vasemmalla vaakakupissa on esitetty työn voimavarat ja oikealla korkeammalla olevassa vaakakupissa on työn vaatimukset. Kun oikealla oleva vaakakuppi painuu alas, on vaara joutua työuupumuksen tielle.



Kuva 1. Työuupumuksen heilurivaakakuva. (TTL2024g.)

Työstä palautuminen pitää sisällään sekä kehon että psyykeen elpymisen työn aiheuttamista rasituksista ja kuormituksista. Palautumiseen kannattaa kiinnittää huomiota jo työpäivän aikana, jottei kuormitus ole liiallista. Muutoin voimavarat eivät ehdi kunnolla palautumaan ennen seuraavaa työpäivää ja kuormitus eli työstressi saattaa alkaa kasautumaan. Palautumisen asteen on oltava riittävää, jottei kuormitusta tapahtuisi. Työn tekemisen aikana on hyvä muistaa pitää riittävästi taukoja. Onnistunut työstä palautuminen edistää yksilön terveyttä ja työkykyä sekä saa aikaan parempia työn tuloksia. Mikäli työstä ei pysty kunnolla palautumaan, syntyy yksilölle työstressiä eli tilanne, jossa työn vaatimukset koetaan liian suuriksi suhteessa yksilön käytössä oleviin resursseihin. Stressin syntymisen aiheuttaa sekä työntekijän että työn eri ominaisuudet yhdessä. Pitkittyessään työstressi altistaa työuupumukselle. (TTL 2024a.) On kuitenkin tärkeää osata erottaa stressi, ylikuormitus ja työuupuminen toisistaan. Stressitilassa työkuormitus on jo liiallista, mutta työ sujuu vielä ja asiat pysyvät hallinnassa. Ylikuormituksessa työt

alkavat hankaloitua ja oireilu näkyy ulospäin sekä vaikuttaa jo muuhunkin elämään. Työuupumuksessa yksilön kriisi on jo pitkittynyt, voimavarat ovat lopussa, eikä lepo lievitä oireita. Väsymyksen lisäksi yksilön asenteet ovat voineet muuttua negatiivisiksi. (Mannermaa 2022, 311–312.) Väsymys on saavuttanut kroonisen asteen ja asenteet työtä kohtaan ovat kyynistyneet eli yksilö on etäännytynyt henkisesti työstään. Näiden oireiden lisäksi saattaa esiintyä kognitiivisen toiminnan häiriöitä sekä tunteiden hallinnan heikentymistä. (TTL 2024a.)

2.3 Työhyvinvointi viittomakielen tulkin työssä

Viittomakielen tulkkien työhyvinvointia on Suomessa selvitetty jo useampaankin otteeseen eri näkökulmista Kelalle siirtymisen eli vuoden 2010 jälkeen. Muutamia opinnäytetyitä on tehty eri yritysten tilaamina, ja ne ovat liittyneet suoraan kyseisen yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin (Niemelä 2017, Maisala 2020 ja Nikmo 2022). Viittomakielen tulkkien työtyytyväisyyttä on myös kartoitettu eri näkökulmista, liittyen mm. omaan työnhallintaan (Martikainen 2016) ja tuntipalkkaan perustuvaan työsuhteessa toimimiseen (Mäki 2012). Leinosen (2015) opinnäytetyössä työhyvinvointia oli käsitelty työssä uhkaavien tilanteiden näkökulmasta ja siinä oli myös keskitytty laatimaan niihin toimintaohjeita. Asiaa on tutkittu myös yritysten näkökulmasta, esimerkkinä Outi Huuskon (2017) YAMK-opinnäytetyö ”Kuinka Kelalle siirtyminen on vaikuttanut yrityksen toimintaan ja sitä kautta tulkkien työolosuhteisiin”. Vuoden 2010 murrosvaiheeseen kohdistui Nikoskisen (2010) selvitystyö, jossa keskityttiin kartoittamaan viittomakielen tulkkien tyytyväisyyttä omaan työuraansa.

Yksi 2020-luvulle sijoittuvista tutkielmista on Niina Maisalan (2020) Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö työhyvinvoinnista, jonka mukaan erilaiset tekijät aiheuttavat tulkeille kokemuksia työn kuormittavuudesta. Näitä hän oli luetellut mm. tulkkaustilauksien enakkotietojen vähyys, työtilanteissa koettu nimittely, uhkaava käytös ja fyysisen koskemattomuuden loukkaukset. Työn kuormittavuus sai aikaan tulkeille uupumuksen tunteita ja koke-musta jopa muutaman kerran viikossa. Positiivisena ja työhyvinvointia parantavina asioina tulkit kokivat erityisesti työyhteisöstä saadun tuen.

Toinen 2020-luvulle sijoittuneista opinnäytetöistä on Irina Nikmon (2022) työhyvinvointia kartoittava opinnäytetyö toimintasuunnitelman näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä selvitettiin

yrittäjien henkilöstöltä yhteisöllisten menetelmien kautta keräten yhteisiä ideoita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Ideointityöpajasta saadun materiaalin pohjalta työstettiin yritykselle yhteinen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma. Tärkeinä asioina esille nousivat mm. työn ja vapaa-ajan onnistunut tasapainottaminen, työyhteisön yhteiset laadukkaat tapaukset sekä tiedotuksen toimivuus ja työyhteisön tuki. Ammatillinen kehittyminen sekä työyhteisössä toimiminen olivat myös toimintasuunnitelmaan nousseita osa-alueita.

Sanni Niemelän (2017, 44) mukaan työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta on yrityksen asiana luoda sille raamit. Tulkki voi itse kuitenkin vaikuttaa siihen huomattavasti, mm. työpäivän oikealla tauottamisella, myönteisellä asenteellaan sekä olemalla avoin vuorovaikutuksessaan. Niemelän työnantaja on järjestänyt tulkeille työterveyshuollon, työnohjausta sekä erilaisia yhteisiä tapahtumia. Tulkkien mielestä yhtenä positiivisena asiana oli työpaikan juostavuus, koska he saivat itse säädellä omia työaikojansa. Myös vapaamuotoiset yhdessäolot mainittiin tärkeinä asioina. (Mt.,45.)

Toinen 2010-luvun loppupuolelle sijoittuva tutkielma on Outi Huuskon (2017) tekemä YAMK-tasoinen opinnäytetyö. Tässä hän on selvittänyt viittomakielialan tulkkauspalvelun järjestämisen muutosten vaikutuksia yritysten näkökulmasta ja sitä kautta voidaan tehdä myös havainnot vaikutuksista yksittäisten tulkkiensa työolosuhteisiin. Oleellista tässä on se, että Kela otti vuoden 2014 alussa välitystoiminnan itselleen ja näin ollen kavensi palveluntuottajan työjohto-oikeutta käytännössä katsoen lähes olemattomaksi. Tämän vuoksi yrityksillä on minimaaliset vaikutusmahdollisuudet tulkkiensa työjärjestelyihin. Kela on myös yksipuolisesti heikentänyt sopimusehtoja, esim. poistamalla matka-ajan korvauksen, jolla Kela on yrittänyt vähentää tulkkiensa matkustamista. Tämäkin aiheuttaa yrityksille ongelmallisuutta, koska tulkkiensa työpäiviä ei optimoida välityksessä, eikä tuottajalla ole oikeutta siirtää toimeksiantoja tulkilta toiselle. Näin ollen tulkit ajavat ristiin rastiin maakuntia tai käyvät vuorotellen saman päivän aikana samassa kohteessa, vaikka tilaukset olisi voinut optimoida paremmin resursseja säästäen. Tilausta hankaloitti vielä 2017 hankinnassa Kelan luoma lähipalveluperiaate. Siinä tulkkiensa työskentelyalueita rajattiin jäykästi sillä seurauksella, että maantieteellisesti lähin tulkki tilauksiin voisi löytyä paljon lähempää, mutta hänen ollessaan ”väärällä hankinta-alueella”, esimerkiksi vain muutaman kilometrin päässä asiakkaasta, häntä ei voida kuitenkaan enää välittää sinne. Kyseiset esimerkit ovat aiheuttaneet palveluntuottajille turhautumista, ja niillä on ollut myös taloudellisia vaikutuksia. Tulkkiensa näkökulmasta iso parannus työolosuhteisiin on tullut

opiskelutulkkauksiin, joissa paritulkkaus on lisääntynyt paljon verrattuna aikaan ennen vuotta 2010. (Mt. 60, 63–65.)

Liisa Martikainen (2016) on pro-gradussaan kartoittanut viittomakielen tulkkausalalla toimivien kouluttajien ja tulkkien työtyytyväisyyttä ja työnhallintaa muutostilanteessa. Negatiivisimmaksi koettiin muutokset töiden määrässä ja niiden organisointitavassa, ja vastanneista tulkeista 76 % oli todennut, että työmäärä oli määrällisesti laskenut. Suurimpana haasteena tulkit kokivat tässä yhteydessä Kelan toiminnan. Kaikkein tyytyväisimpiä tilanteeseen olivat ne, joiden yrityksissä tai työyhteisössä ei ollut tapahtunut muutoksia ja joiden työmäärä oli pysynyt ennallaan. Yleensä ottaen vastaajien työtyytyväisyys oli tasoltaan kuitenkin melko korkealla tasolla. Siihen myötävaikuttivat muun muassa työorganisaatioon ja -olosuhteisiin liittyvät aspektit, työorganisaation ja työn muutokseen liittyvät asiat sekä tyytyväisyys työn eri osa-alueilla. Työn ulkopuolisista seikoista positiivisimmiksi asioiksi nousivat perhe, ystävät ja harrastukset, kielteisimmiksi taas Kelan toiminta sekä yleinen poliittinen ohjaus. Tässä on tärkeää panna merkille se, että viittomakielen tulkeilla on tilastojen näkökulmasta alhaisempi työtyytyväisyyden taso kuin muilla suomalaisilla työntekijöillä. Perusteluja tähän Martikaisen mukaan ovat mm. epävakaa työllisyystilanne, ennakoimaton ja epätasainen työmäärä sekä sopimaton työsuhteen laatu. (Mt., 24, 35.)

Elisa Leinonen (2015) on selvittänyt opinnäytetyössään uhkaavia tilanteita viittomakielentulkkien työssä. Näihin tapauksiin työnantajataho on laatinut toimintaohjeita. Tulkkien työhyvinvoinnin tukemisessa on olennaista kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka parantavat hyvinvointia työssä. Yhteisön voimavarat ovat myönteisesti yhteydessä tulkkien työhyvinvoinnin kokemuksiin. Pelkkä positiivinen ajattelu ei kuitenkaan sellaisenaan toimi, vaan on huomioitava työolojen epäkohdat ja kuormittavat uhkaavat tilanteet, ja annettava niihin ohjeistusta ja myös yrittää ennakoida mahdollisia tilanteita. Kun tulkki voi hyvin, hän on kiinnostunut kehittämään työtään. (Mt., 53, 60.)

Vuonna 2012 Päivi Mäki on tehnyt opinnäytetyönsä tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyydestä. Siinä iso osa kyselyyn osallistuneista tulkeista koki yleensä ottaen tyytyväisyyttä työhönsä. Yksi tärkeä työtyytyväisyyteen kontribuoiva tekijä oli se, että tulkit työskentelivät yrityksessä ja nimenomaan tuntiperustaisessa työ-

suhteessa. Työyhteisöön kuulumisen ja positiivinen suhde esihenkilötahoon koettiin voimavaraksi ja yksinäisyyttä vähentäväksi tekijäksi. Nämä taas puolestaan auttoivat huomattavasti työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Mikäli esihenkilön toimintaan tai henkilöstöhallintoon ei oltu tyytyväisiä tai tulkille ei ollut mahdollisuutta saada työyhteisön tukea hänen toimialueellaan, tulkin työtyytyväisyys väheni ja kiinnostus vaihtaa työpaikkaa lisääntyi. Yleensä ottaen tulkit olivat halukkaita kehittymään ammatillisesti ja toivoivat siihen nimenomaan esihenkilön ja työyhteisön tuovan mahdollisuuksia. Tunnetta työtyytyväisyydestä nosti myös tulkkien varmuus omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä asiakastyön vaihtelevuus ja merkityksellisyys. Näiden lisäksi töiden ja tulkkauksen sujuminen sekä eettisesti oikeat käytännöt asiakkaiden kanssa saivat aikaan myönteistä työn imua. Työtyytyväisyyteen vaikutti huomattavasti myös se, missä määrin tulkit saivat itse vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön, työaikaan ja -määrään. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus vaikutti myös työtyytyväisyyteen ja työpaikassa viihtymiseen. (Mt., 54–55.)

Vuonna 2010 Elina Nikoskinen toteutti projektiraportin, jonka mukaan viittomakielen tulkit ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työuriinsa, ja alan vaihtaminen on tuona aikana ollut vähäistä. Vain 11 % raportoi vaihtaneensa alaa. Perusteluita tähän olivat mm. viittomakielen tulkkausalan silloinen työmarkkinatilanne, epäoikeudenmukaiset työolot, toimeksiantojen ja sitä kautta tulojen suuri vaihtelevuus, työn rasittavuus, yksinäisyys sekä vastuullisuus. Useat viittomakielen tulkit olivat kuitenkin tyytyväisiä ja kokivat työn olevan hyvinkin antoisaa ja tarjoavan sopivasti työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä. Yksinäisen puurtamisen rinnalle olisi hyvä nostaa työnohjauksen mahdollisuus, mentorointi sekä työyhteisön tuki. (Mt., 110–111.)

2.4 Kansainvälinen katsaus viittomakielen tulkkausalalle

Kansainvälisilläkin kentillä on oltu kiinnostuneita viittomakielen tulkkien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Yksi uusimmista työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista löytyi Ruotsista, Örebron yliopistosta, humanististen, kasvatus- ja yhteiskuntatieteen laitokselta vuodelta 2024. Kyseessä oli laadullinen tapaustutkimus ”En kvalitativ fallstudie om New Public Managements effekter på teckenspråkstolkars yrkesprofession och varför de väljer att lämna yrket” eli millaiset vaikutukset uudella julkishallinnolla on ollut viittomakielen tulkkien ammattiin ja miksi he päättivät jättää ammatin. Tutkielmassa todettiin, että viittomakielen tulkeista on pulaa ja monet ovat jättäneet ammatin. Tapaustutkimuksessa oli mukana yhteensä seitsemän entistä viittomakielen tulkkiä ja siinä selvitettiin puolistrukturoidun haastattelun avulla tulkkien kokemuksia ja

heidän ajatuksiaan aiheeseen liittyen. Vastauksissa nousi esille erilaiset alaan vaikuttavat rakenteelliset muutokset kuten alan yksityistäminen, kova kilpailu sekä hankintajärjestelmän paine halvimman hinnan etusijaisuuden vuoksi. Poliittiset muutokset ovat vaikuttaneet tulkkien työoloihin sekä organisaatioiden tehokkuuteen voimakkaasti. Nämä muutokset ovat johtaneet siihen, että vain harvat pystyvät enää selviytymään ammatissa ja tämä on näin ollen myös todennäköisin selitys sille, miksi viittomakielen tulkit vaihtavat alaa. (Löfgren 2024.)

Norjasta löytyi kandidaatintutkielma Norjan viittomakielestä ja tulkkauksesta vuodelta 2023 Vestlandetin korkeakoulusta. Kyseessä oli kielen, kirjallisuuden, matematiikan ja tulkkauksen laitoksen työ ”Hvordan kan tegnspråktolker verne seg mot vikarierende traumatisering?” eli Kuinka viittomakielen tulkit voivat suojella itseään sijaistraumaa vastaan? Tämä opinnäytetyö käsittelee sijaistraumatisaatiota viittomakielen tulkkien keskuudessa. Sitä, mitkä tekijät voivat aiheuttaa sitä ja mitkä puolestaan estää tai ainakin hillitää sen muodostumista. Tutkimuskysymystä on selvitetty kirjallisuusanalyysin avulla. Ensimmäinen kohta on tunnistaa traumatisaation lähteet ja sen jälkeen miettiä mahdollisia toimenpiteitä trauman torjumiseksi. Stressilähteiden tunnistaminen ja niiden käsittely on tärkeää. Kirjallisuusanalyysi korostaa viittomakielen tulkkien työskentelyn suorituskykyä sekä työterveyden tärkeyttä. (Valør 2023, 3.)

Kiinassa, Foreign Studies College of Hunan Normal yliopistosta, on julkaistu 2023 Chenin tutkimus, jossa pohdittiin psykologisen hyvinvoinnin, stressin ja loppuun palamisen suhteita toisiinsa. Tutkimuksessa tulkkauksen ja kääntämisen todetaan olevan ikään kuin päänsisäistä ongelmanratkaisua, joka vaatii tulkilta kognitiivisesti ja psyykkisesti paljon ja tämä voi aiheuttaa stressiä. Tämän myötä tulkki saattaa joutua noidankehään, sillä jatkuva stressi vaikuttaa psyykkiseen jaksamiseen, joka puolestaan saattaa alkaa näkyä tulkkeen laadun heikkenemisenä. Tällöin tulkin itsekriittisyys voi nousta ja stressitasot kasvavat entisestään ja henkinen jaksaminen laskee. Chenin tekstissä mainitaan erityisesti työuransa alussa olevat tulkit, joilla etenkin on suuri riski väsyä työssään ja saada uupumuksen ja loppuun palamisen oireita. (Chen, 2023)

Yhdysvalloissa vuonna 2015 Humphrey julkaisi pro gradunsa Western Oregonin yliopistosta aiheesta tulkkien tyytyväisyys työhönsä sekä tulkin roolin vaatimukset ja loppuun palaminen. Työnsä tiedonkeruussa Humphrey käytti internetissä julkaistua kyselylomaketta, johon saikin useita kymmeniä vastauksia yli viisi vuotta ammatissa toimineilta tulkeilta. Vastaajajoukko oli rajattu työiältään yli viisi vuotta alalle toimineisiin. Tyytyväisyyteen työssä vaikuttivat etenkin hyvät suhteet kollegoihin sekä asiakkaisiin ja omien voimavarojen säätely eri keinoin (esim. keskustelut kollegoiden tai puolison kanssa ja harrastukset, jotka vievät ajatukset muualle

työstä). Loppuun palamisen oireita, kuten itsestä vieraantuminen ja konemainen toimiminen, Humphreyn tutkimuksessa havaittiin etenkin tulkeilla, jotka olivat työiältään nuoria sekä heillä, jotka tekivät paljon etätulkkauksia. Tällöinkin tyytyväisyys omaan työhön ja jaksaminen oli sitä parempi, mitä paremmat olivat suhteet kollegoihin ja mitä selkeämmin pystyi erottamaan työn vaatimukset omasta itsestä. (Humphrey, 2015, 36, 40, 58, 62–70.)

3 MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUSHANKE

3.1 Tutkimushankkeen esittelyä

Työterveyslaitoksella (2024) on useita toistuvia tutkimuksia ja rekisteriaineistoja, joiden avulla se pystyy jatkuvasti seuraamaan työelämän pitkän aikavälin kehitystrendejä Suomessa. Nämä tutkimukset tuottavat dataa suomalaisten työkyvystä ja työurista, miten ne ovat kehittyneet, sekä mitkä seikat ovat niiden kehitykseen vaikuttaneet. Työterveyslaitoksen tutkimustuloksia käytetään yhteiskunnassamme päätöksenteon tukena. Miten Suomi voi? -seurantatutkimus on selvittänyt koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin vuoden 2019 lopusta alkaen. Tämä tutkimushanke tuottaa uniikkia tietoa suomalaisten eri työntekijäryhmien työhyvinvoinnissa tapahtuneista muutoksista ja sen uusimmat tulokset on julkaistu helmikuussa 2024. Tutkimusryhmän vetäjänä on tutkimusprofessori Jari Hakanen. (TTL 2024b, TTL2024c.) Kartoitettavana on ollut useita suomalaisen väestön kokemuksia aiheista kuten työhyvinvointi ja -pahoinvointi, työoloihin ja työhön liittyvät asenteet sekä muu hyvinvointi. Työhyvinvointi pitää sisällään mm. työn imun ja tyytyväisyyden työhön, kun taas työpahoinvointiin liittyvät työuupumus, työhön tylsistyminen, työholismi sekä sairaana työskentely. Työoloista ja työhön liittyvistä asenteista kertovat kokemukset mm. oikeudenmukaisuudesta, epävarmuudesta ja yhteenkuuluvuudesta. Muun hyvinvoinnin osalta on tarkasteltu terveyttä, työkykyä, masentuneisuutta ja elämäntyytyväisyyttä. Näiden lisäksi on kartoitettu etä-, hybridi- ja lähityön yhteyksiä hyvinvointiin sekä yksilöllisiä voimavaroja. Kartoittamisen lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, miten edellä mainitut kokemukset ja niissä tapahtuneet muutokset mahdollisesti eroavat eri väestö- ja työntekijäryhmissä. (TTL2024c.)

Tutkimuksia työhyvinvoinnista on tehty laajasti ja niitä on ollut paljon. Vuoden 2023 aiheita ovat tiivistetysti olleet seuraavat:

- Yli 55-vuotiaat voivat töissä hyvin, mutta kielteiset ikäasenteet haittaavat työurien jatkamista.
- Suomalaisten työhyvinvointi jäi koronan heikentämälle tasolle.
- Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä.

Vuonna 2022 tutkimusaiheita olivat ”Koronan jälkeisessä työelämässä tarvitaan uutta tukea johtajille ja nuorille” sekä ”Työuupumus on kasvanut – työhyvinvointi kaipaa tukea juuri nyt”.

Vuonna 2021 tutkittiin seuraavia:

- työpaikan vaihtoaikheet ennen koronaa ja korona-aikana,
- etätöissä tylsistyminen kasvaa,
- nuorten työhyvinvointi heikentyi korona-aikana,
- suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä.

Vuosina 2021–2023 tutkimuksien sävy on ollut selvästi kielteinen, kun taas vuonna 2020 tutkimuksen otsakkeet olivat myönteisiä, kuten ”Reilu kohtelu ja yhteisöllisyys kannattelevat töissä myös korona-aikana”, ”Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia”, ”Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani”. (TTL2024c.)

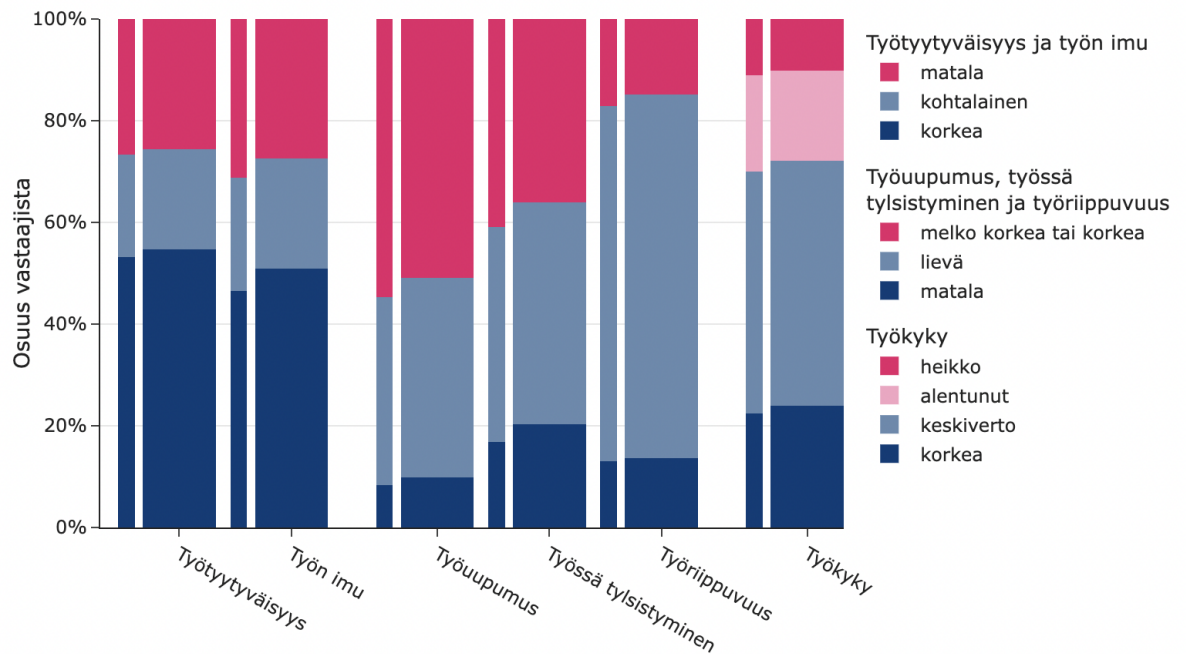
3.2 Miten voit? -työhyvinvointitestin esittelyä

TTL tarjoaa paljon ilmaista materiaalia ja työkaluja työyhteisöille. Näitä voi hyödyntää sekä eri asioiden kehittämiseen, kuten esihenkilötyössä ja työterveysyhteisössä, eri asioiden kartoittamiseen sekä erilaisten tilannekuvien muodostamiseen. Miten voit? -työhyvinvointitesti kuuluu viimeisimmäksi mainittuun kategoriaan, sillä sen avulla yksilö voi selvittää oman työhyvinvointinsa tilanteen. (TTL 2024d.) Kyselyssä käytetty työhyvinvointia kuvaavien eri ulottuvuuksien luokittelu perustuu Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä -hankkeeseen, mikä edelsi Miten Suomi voi? -seurantatutkimusta. Tässä hankkeessa oleva aineisto on kerätty marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välisenä aikana suomalaisen työikäisen väestön keskuudesta ja siihen osallistui 1593 henkilöä. Edellä mainittujen ulottuvuuksien yhdistelmä kertoo myönteisestä tai kielteisestä työhyvinvoinnin kokemuksesta. Positiivisia kokemuksia ovat työn imu ja työtyytyväisyys ja kielteisiä puolestaan työuupumus, tylsistyminen työssä ja työriippuvuus. Testissä vastataan omien koettujen tunteiden mukaan, millaisia tunteita koet työhösi liittyen ja millaiseksi itse koet työhön sidoksissa olevan vireystasosi. Testin avulla yksilö voi kartoittaa tämänhetkisen työhyvinvointinsa tilanteen ja saa myös vinkkejä oman tilanteen ylläpitoon sekä parantamiseen. Testituloksia kerätään ja niitä voi vertailla omiin vastauksiin. Muiden vastauksia voi tarkastella mm. toimialan, iän, sukupuolen tai koulutustaustan mukaan. (TTL2024e.)

Miten voit? -työhyvinvointitestin aineistossa on tällä hetkellä kerättyä 44 897 vastaajan vastaukset yhteensä 16 eri toimialalta. Aktiivisimmin testiin vastanneet työskentelevät sosiaali- ja terveystalveuluissa, koulutuksessa sekä teollisuudessa. Sosiaali- ja terveystalveuluiden toimialalta vastaajia on tähän mennessä aineistossa yhteensä 13 378 henkilöä, mikä on selkeästi suurin osuus, sillä toiseksi eniten olevalla koulutuksen toimialalla vastaajien määrä on ollut 4 538 vastaajaa. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) on esitetty koko aineisto kapeilla palkeilla suhteessa suodatettuun aineistoon eli sosiaali- ja terveystalveuluiden vastauksiin, joka on kuvattu leveillä palkeilla.

TYÖHYVINVOINTIKOKEMUSTEN YLEISYYS

Koko aineisto (kapeat palkit) sisältää 44 897 vastaajaa ja suodatettu aineisto (leveät palkit) 13 378 vastaajaa.



Taulukko 1. Työhyvinvointiaineisto. (TTL2024e.)

Työn imu oli korkeinta koulutuslalla, noin 56 % sekä sosiaali- ja terveystalveuluissa työskentelevien keskuudessa, noin 51 % ja rahoitus- ja vakuutuslalla, noin 48 % koki korkeaa työn imua. Kaikista vastanneista noin 47 % arvioi työ imunsa korkeaksi. Vastaavasti matalaksi työn imunsa arvioi kaikista vastanneista 31 %. Esimerkiksi rakennuslalla vain noin 39 %, teollisuudessa noin 37 % ja kuljetuslalla noin 34 % koki korkeaa työn imua. (TTL2024f.)

Työuupumusoireilua havaittiin eniten tukku- ja vähittäiskaupan alalla sekä kuljetus- ja varastoalalla, jossa peräti 63 % arvioi työuupumusoireensa melko korkeaksi tai korkeaksi. Kun taas kaikista vastaajista noin 55 % arvioi työuupumusoireensa yhtä korkeaksi kuin edeltävillä aloilla, kun taas kaikista vastaajista 8 % arvioi työuupumusoireilunsa matalaksi. Terveys- ja sosiaalipalveluissa 51 %, koulutuksessa 50 % sekä rahoitus- ja vakuutusaloilla 50 % työskentelevistä saivat harvimminkin korkeita tai melko korkeita arvoja työuupumukseen liittyen. (TTL2024f.)

Tylsistyminen työssä oli yleisintä kuljetus- ja varastointialalla, siellä peräti 54 % vastaajista arvioi tylsistymisensä korkeaksi tai melko korkeaksi. Teollisuudessa vastaava lukema oli 52 % ja rakennusalalla 48 %. Yleisellä tasolla kaikista vastaajista työssä tylsistymisensä arvioi melko korkeaksi tai korkeaksi noin 41 %. Harvimminkin korkeita arvoja tavattiin hallinto- ja tukipalvelutoiminnan 39 %, terveys- ja sosiaalipalveluiden 36 % sekä koulutusalan 31 % piirissä. Kaikkien vastaajien keskuudessa noin 17 % arvioi työssä tylsistymisensä matalaksi. (TTL2024f.)

Työriippuvuutta oli testin mukaan eniten kiinteistöalalla 25 %, maa-, metsä- ja kalataloudessa 23 % sekä koulutuslalla 21 %, joissa se sai korkeimpia arvioita. Kaikista vastaajista noin 17 % määritteli työriippuvuutensa tason korkeaksi tai melko korkeaksi, ja vastaavasti matalaksi noin 13 %. Julkisessa hallinnossa (15 %), terveys- ja sosiaalipalveluissa (15 %) ja teollisuudessa (14 %) vastanneet kokivat harvimminkin korkeita arvoja. (TTL2024f.)

TTL on verrannut testin kautta kerättyä aineistoa aikaisempaan tutkimustietoon ja todennut, että alakohtaiset erot ovat suurin piirtein yhteneväiset edellisten tutkimuksien kanssa. Näistä he mainitsevat esimerkiksi, että teollisuuden piirissä koetaan usein työssä tylsistymistä, kun taas koulutuksen ja sosiaali- ja terveystalveluiden saralla koetaan usein työn imua. Tuloksien mukaan työuupumusoireilua on paljon fyysisesti raskailla ja ns. miesvaltaisilla aloilla. Tällaisissa suoritettavissa töissä esiintyy yleisimmin myös työssä tylsistymistä. TTL on kommentoinut, että tämän itsearviointitestin tulokset eroavat jonkin verran tieteellisistä väestötutkimuksista. Yhtenä syynä tähän lienee se, että itsearviointitestiä tehdään tilanteissa, joissa on jo herännyt huoli omasta jaksamisesta. Tämän testin tavoitteena onkin TTL:lla ollut auttaa vastaajia tunnistamaan oman työhyvinvointinsa tason ja tsemptata löytämään sitä tukevia tekijöitä. (TTL2024f.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT

4.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet

Humakissa, kuten korkeakouluissa ylipäättään, opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistöitä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön eli opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena on tuottaa viittomakielen tulkkausalalle uutta tietoa tämän hetken tilanteesta. Opinnäytetyösämme tarkastelemme, miten viittomakielen tulkit voivat tällä hetkellä. Tämä idea sai alkunsa siitä, että olemme molemmat toimineet viittomakielen tulkkeina jo useita vuosia. Olemme niiden tulkkien joukossa, jotka ovat jaksaneet Kelan kilpailutukset kerta toisensa jälkeen. Olemme kuitenkin nyt useampaan otteeseen törmänneet työuupumukseen eri yhteyksissä ja myös itse kokeneet erilaisia työuupumusoireita aika ajoin. Opinnäytetyön aihe kiinnostaa meitä omakohtaisien kokemustemme takia, mutta myös laajemmassa yhteiskunnallisessa viitekehyksessä. Olemmekin alkaneet miettiä, miten tulkkausalalla voi ja onko tulkkien keskuudessa suoranaista työuupumusta ja kuinka tulkit itse kokevat työhyvinvoinnistaan. Mukaileeko viittomakielen tulkkausalalla koko muun Suomen tilaa? Näistä pohdinnoista on muotoutunut tutkimukselliseen kehittämistehtäväämme aihe, jota haluamme selvittää. Työn tuloksista saadaan uutta ajankohtaista tietoa alan tilanteesta ja siitä on hyötyä koko alalle, niin yksittäisille tulkeille heidän pohiessaan omaa jaksamistaan ja neuvoja siihen, kuin myös yrityksille, kuinka he voivat tukea työntekijöitään kohti parempaa työhyvinvointia.

Yhtenä tavoitteena oli myös verrata saatua aineistoa Työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?” -tutkimushankkeen tuottamaan dataan, sekä erityisesti ”Miten voit?” -työhyvinvointitestin kautta saatuun aineistoon. Löytyykö aineistoja vertailemalla yhtymäkohtia, vai onko viittomakielen tulkkausalana täysin eri tilanteessa kuin muut tutkitut perinteisemmät alat? On mielenkiintoista saada tietää, millaisia haasteita ja vastaavasti vinkkejä työhyvinvointiin liittyen tulkit tuovat kyselyn ja haastattelujen kautta esille.

Tavoitteena oli myös selvittää, onko tätä asiaa tutkittu kansainvälisesti. Mistä maista tutkimusta ehkä löytyy ja millaista dataa sieltä on saatu selville. Tavoitteena on kertoa tiivistetysti, millaisia kansainvälisiä tutkimuksia on tehty ja millaisen viitekehyksen ne luovat.

Tutkimuskysymyksinä olemme pohtineet seuraavia:

1. Miten tulkit voivat tällä hetkellä?

2. Mitä syitä tulkit nimeävät omille kokemuksilleen työssä jaksamisesta?
3. Miten kerätty aineisto vertautuu Miten Suomi voi? -tutkimusdataan ja erityisesti Miten voit -työhyvinvointitestiin?

4.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisesta

Humakin (2024) YAMK:n opinnäytetyöoppaan mukaan opinnäytetyön lähestymistapoja kannattaa valita yleensä yksi, joka johdattaa opinnäytetyötä sen alusta loppuun asti. Yksi tavallisimmista lähestymistavoista on tapaustutkimus, jossa perehdytään johonkin tapaukseen perusteellisesti ja tuotetaan sen kehittämistä koskevaa tietoa. (Humak 2024.) Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2014) toteavat, että yleisesti ottaen kehittämistyöstä voi löytää monesti ominaisuuksia useasta eri lähestymistavasta. Opinnäytetyöntekijä saa olla valinnassaan luova ja valikoida kustakin lähestymistavasta sellaisia piirteitä, jotka parhaiten käyvät omaan kehittämistyöhön. Kun kehittämistyössä on tavoitteena tuottaa kehitysehdotuksia ja -ideoita sekä perusteellista ja yksityiskohtaista tietoa, silloin siinä on tapaustutkimuksen tuntomerkkejä. Tapaustutkimuksen kautta on mahdollista käsittää kehittämisen kohdetta kokonaisuudessaan paremmin. Tutkimuksen kohteena oleva tapaus on yleensä rajattu vain yhteen, tiettyyn kohteeseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 51–53.) Kallisen & Kinnusen (2021) mukaan tutkimuksen kohteena eli tapauksena voi olla esimerkiksi jokin organisaatio tai ryhmä. Kun tarkastelun kohteeksi valitaan useampi tapaus, niitä analysoidaan usein vertaillen. Tapaustutkimuksessa tutkittava kohde liitetään aina kiinteästi kontekstiinsa eli siihen aikaan ja paikkaan, johon kyseinen tapaus sijoittuu. (Kallinen & Kinnunen 2021.)

Tässä opinnäytetyössä edellä mainitut piirteet olivat mukana kehittämistyössä. Millaista syvällistä tietoa saadaan kartoitettua tietyn ammatillisen ryhmän tilanteesta? Miten tämä tietty ajallinen konteksti tulee vastauksissa esiin? Saatua dataa vertaillaan myös laajempaan kontekstiin ja viitekehukseen.

4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät

Tutkimustoiminta jaotellaan kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi, sillä sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä asioita. Onnistuakseen tämä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Saatua aineistoa kuvataan nume-

raalein ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioiden avulla. Määrällisen tutkimuksen kautta saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta sen kautta ei voida riittävästi selvittää asioiden syitä. Laadullinen tutkimus sen sijaan auttaa ymmärtämään tutkimuskohteen syitä ja siinä tutkittavat valitaan usein harkinnanvaraisesti, eikä pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin. Laadullisen tutkimuksen kautta saatu aineisto analysoidaan mahdollisimman tarkasti. (Heikkilä 2014, 15.)

Yhtenä määrällisen tutkimuksen opetusmenetelmänä ovat erilaiset kyselyt. Näistä erityisesti internetin kautta tehtävät kyselyt ovat nopeasti yleistyneet. Kyselyn kohdentaminen ja laatiminen vaativat molemmat asiantuntijuutta sekä myös teknistä osaamista. Haastattelut, esimerkiksi erityisiin aiheisiin keskittyvät teemahaastattelut, ovat puolestaan tyypillisiä laadullisen tutkimuksen tiedonkeruun menetelmiä. (Heikkilä 2014, 16–17.) Humakin (2024b) opinnäytetyöoppaan mukaan Webropol-ohjelman kautta kerätyssä kyselyaineistossa on hyvä varautua siihen, että keskimäärin vain 10–20 % vastaa kyselyyn. Pelkkä kyselyyn nojaaminen ei ehkä ole riittävää, sillä jos aineiston kerääminen epäonnistuu, olisi hyvä olla varasuunnitelma valmiina. On myös hyvä huomioida, että kyselyissä aineiston edustavuus on tärkeämpää kuin määrä. (Humak 2024b.)

Tämän kehittämistyön menetelmiksi valikoitui sopivassa suhteessa sekä määrällisistä että laadullista otetta. Viittomakielen tulkkien tuntemuksia omaan työhönsä liittyen kartoitettiin Webropol-kyselyn avulla. Käyttämällä ”Miten voit?” -työhyvinvointitestin kysymyspatteristoa sellaisenaan varmistimme, että saatu aineisto on paremmin vertailukelpoista TTL:n dataan nähden sekä myös sen, että kysymykset itsessään ovat asiantuntevasti laadittu. Näiden kysymysten lisäksi Webropol-kyselyymme tuli räätälöidyt taustakysymykset, sekä avoin kysymys spesifisti alaan liittyen. Varasuunnitelmana sekä kyselyn aineistoa sopivasti täydentäen ja syventäen päätimme tehdä myös teemahaastatteluja. Webropol-kyselyn lopussa oli osio, jonne halukkaat haastateltavat voivat antaa yhteystietonsa. Haastateltavia hankimme myös ns. puskaradion kautta. Webropol-kysely julkaistiin 10.4.2024 Facebookin viittomakielen tulkkien suljetussa ryhmässä ja kysely oli auki 30.4.2024 asti. Ryhmä on yksityinen ja sinne pääsee ainoastaan viittomakielen tulkki koulutuksen käyneet henkilöt. Tällä hetkellä ryhmässä on yhteensä 678 jäsentä. Tämän lisäksi kyselyn linkkiä on jaettu Tulkki YAMK 23 WhatsApp -ryhmässä, jossa on yhteensä 26 jäsentä. Ryhmän jäsenet opiskelevat kaikki Tulkkaustoiminnan kehittämistä YAMK-tasolla, mutta eivät kaikki ole viittomakielen tulkkeja koulutukseltaan. Vastauksia

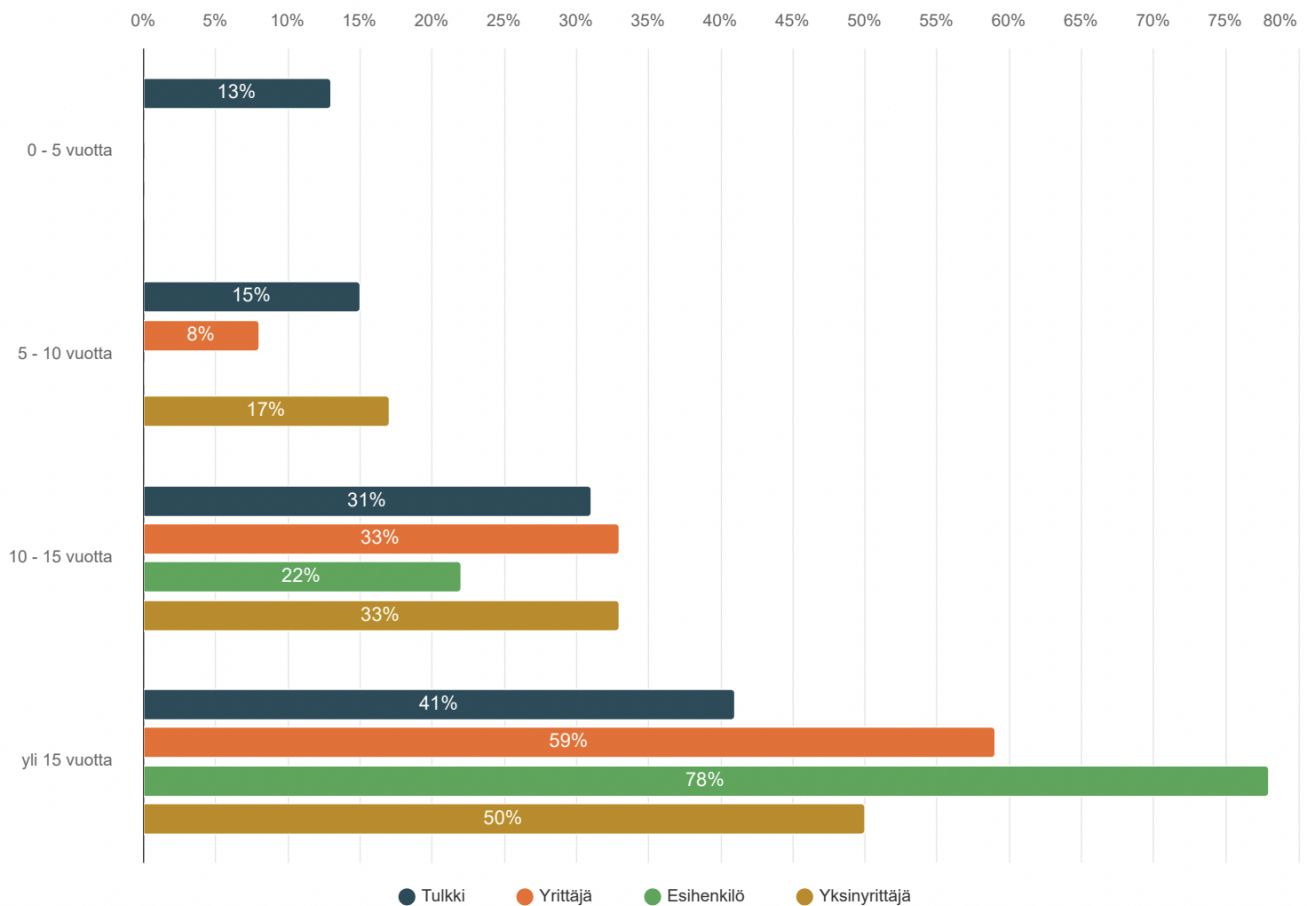
Webropol-kyselyyn tuli yhteensä 55 kpl ja sähköpostin kautta toteutettuun teemahaastatteluun yhteensä 8 kpl.

Kartoituksesta saatu aineisto analysoitiin ja ryhmiteltiin teemoittain. Teemoittelu on yksi laadullisen analyysin perusmenetelmiä. Siinä on ideana hahmottaa ja poimia aineistosta yhdistäviä tai vastaavasti erottavia seikkoja, eli teemoja. Kun teemat on saatu muodostettua, sen jälkeen ne ryhmitellään ja sitten niitä tarkastellaan vielä yksityiskohtaisemmin. Teemoittelu sopii parhaiten kyselylomakkeen avoimien kysymysten aineiston tarkasteluun. Tämän lisäksi aineiston analysoinnissa on tarkoitus käyttää myös tyypittelyä. Siinä puolestaan keskitytään aineistosta löytyviin tyypillisiin, aineistoa kokonaisuudessaan kuvaaviin seikkoihin. Tyypillisten seikkojen lisäksi kiinnitetään huomiota myös epätyypillisiin, omituisiin tai keskimääräisestä poikkeaviin seikkoihin. Aineistosta voidaan etsiä tietyn tyyppisiä vastauksia, ja jos yhdistäviä tekijöitä löytyy, voidaan katsoa, että vastaukset edustavat tietynlaista tyyppiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 108–111.)

5 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

5.1 Taustatiedot

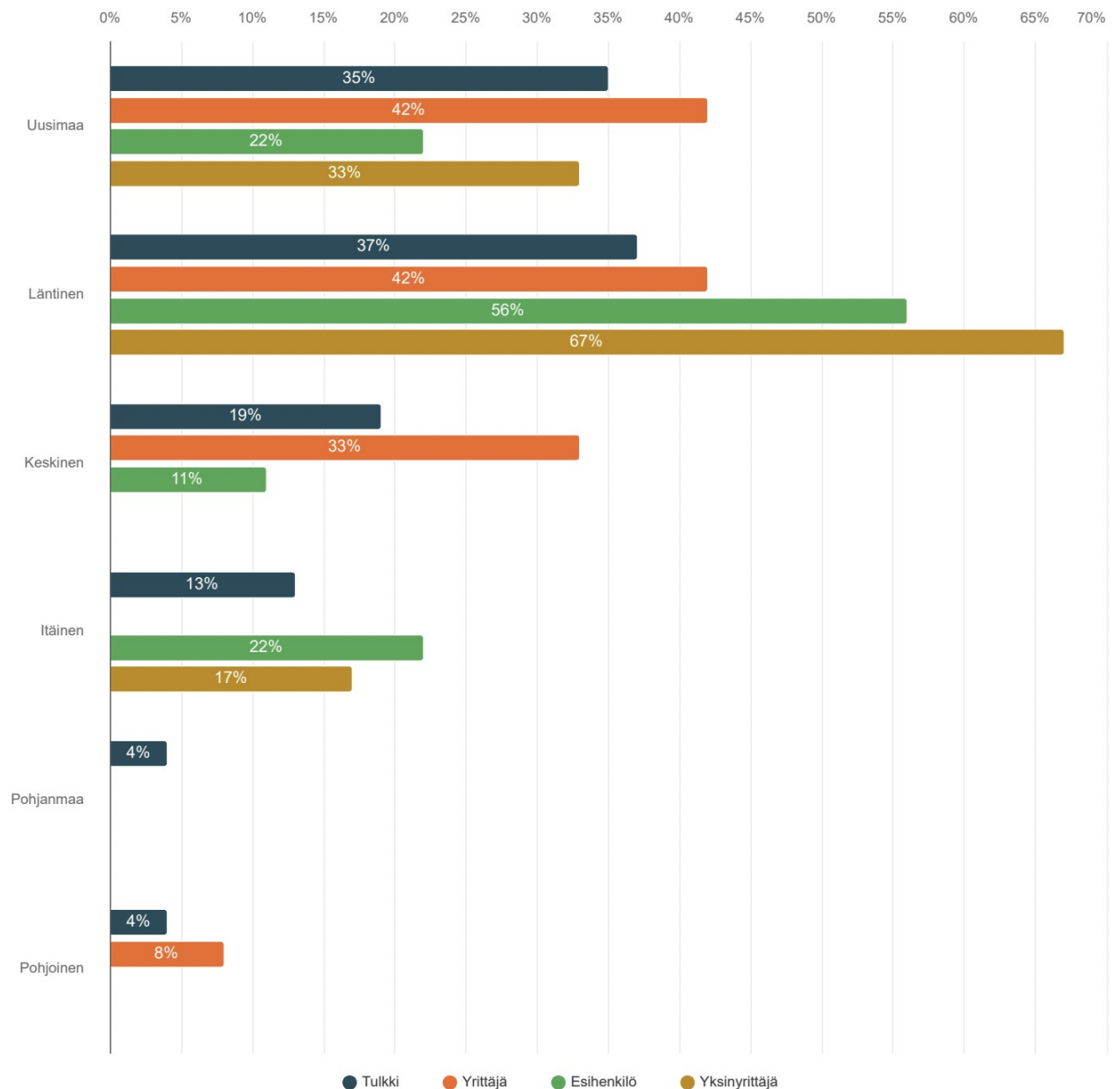
Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 55 henkilöä. Alla olevasta taulukosta (Taulukko 2) näkee kyselyyn vastanneiden työskentelyvuodet, sekä missä työnkuvassa / roolissa vastannut tällä hetkellä toimii. Tässä kohdassa on voinut valita useamman roolin, esimerkiksi toimin tällä hetkellä viittomakielen tulkkina ja / tai esihenkilönä, ja / tai yrittäjänä tai yksinyrittäjänä.



Taulukko. Vastanneiden työskentelyvuodet ja työnkuva

Vastauksia tähän tuli yhteensä 81 kpl, joista 54 vastasi olevansa viittomakielen tulkki, 12 yrittäjä, 9 esihenkilö ja 6 yksinyrittäjä. Kuten yllä olevasta taulukosta (Taulukko 2) käy selkeästi esille, vastuullisten roolien (yrittäjä, yksinyrittäjä ja esihenkilö) määrä kasvaa suhteessa työskentelyvuosiin.

Työskentelyaluetta kysyttäessä vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Läntinen 36 %, Uusimaa 35 %, Keskinen 20 %, Itäinen 13 %, Pohjoinen 4 % ja Pohjanmaa 4 %. Alla olevasta taulukosta (Taulukko 3) näkyy vastaajien työskentelyalueet roolikohtaisesti. Tässä kysymyksessä pystyi valitsemaan 2 työskentelyaluetta, ja vastauksia tuli yhteensä 61 kpl, eli useampi henkilö työskentelee siis kahdella alueella.



Taulukko 2. Vastanneiden työskentelyalueet roolikohtaisesti.

Kuten ko. taulukosta (Taulukko 3) voidaan nähdä, vastaajien määrä on ollut suurin Uudella maalla, Läntisellä ja Keskisellä alueella. Näissä myös yrittäjät, yksinyrittäjät sekä esihenkilöt ovat myös määrällisesti isosti edustettuina. Yrittäjien osuus on noilla 3 alueella suurempi kuin viittomakielen tulkkien. Itäisellä alueella on merkittävää se, että siellä vastanneista yrittäjiä ei ole ollenkaan, yksinyrittäjiä sen sijaan oli yhteensä 17 %.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin myös, tekeekö viittomakielen tulkkauksen lisäksi puhevammatulkkausta tai kirjoitustulkkausta. Tähän kysymykseen vastauksia tuli yhteensä 18 kpl, joista 12 kpl vastasi tekevänsä kirjoitustulkkausta ja 6 kpl puhevammatulkkausta viittomakielen tulkkauksen ohessa.

Viimeisenä taustakysymyksenä tiedusteltiin kuinka paljon työn vuoksi ajaa vuositasolla. Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 4) on koottu vastaajien ilmoittamat kilometrimäärät. Kaksi alinta kategoriala eli 0–10 000 km ja 10 000–30 000 km ovat saaneet huomattavasti eniten valintoja eli vastanneista yhteensä 73 % kuuluu vähiten ajaviin tulkkeihin. Yli 60 000 vuodessa ajavia oli tämän kyselyn perusteella 4 kpl eli noin 7 %. Ammattinimike-kohtaisia eroja ei juurikaan ollut, paitsi yksinyrittäjistä kukaan ei ollut yli 60 000 km kategoriassa. Muutoin yrittäjät, yksinyrittäjät ja esimiehet olivat tasaisesti jakautuneet kaikkiin eri kilometrimääriin.

	n	Prosentti
0 - 10 000	21	38,2%
10 000 - 30 000	19	34,5%
30 000 - 60 000	11	20,0%
yli 60 000	4	7,3%

Taulukko 3. Vastaajien vuosittain työssä ajamat kilometrit.

5.2 Webropol-kyselyn tulokset

5.2.1 Kysymysryhmät

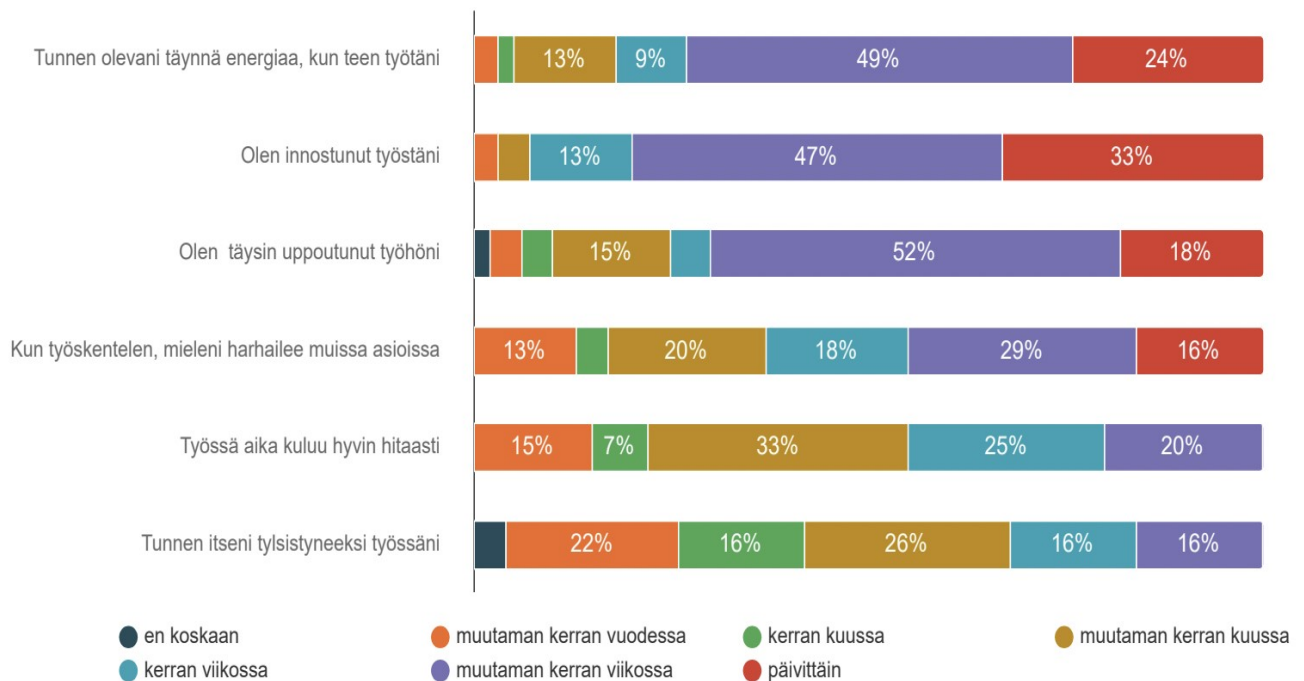
Seuraavaksi Webropol-kyselyssä oli vuorossa neljä kysymysryhmää, joista kolmen otsikkona oli ”Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?” ja yhden otsikkona ”Kuinka

usein viimeisen vuoden aikana olet...”. Kolmessa ensimmäisessä kysymysryhmässä oli kussakin yhteensä 6 väittämää ja neljännessä yhteensä 7 väittämää. Vastaajan piti arvioida omia tunteuksiaan ja ajatuksiaan 7-portaisen asteikon kautta. Vastaus vaihtoehdot olivat seuraavat: en koskaan, muutaman kerran vuodessa, kerran kuussa, muutaman kerran kuussa, kerran viikossa, muutaman kerran viikossa ja päivittäin.

Ensimmäisen kysymysryhmän 6 väittämää liittyvät työn imuun ja vastaavasti työssä tylsistymiseen. Kolme ensimmäistä väittämää liittyivät työn imuun ja olivat seuraavanlaiset: Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. Olen innostunut työstäni. Olen täysin uppoutunut työhöni. Kuten taulukosta (Taulukko 5) näkyy, vastaajista suurin osa 70–80 % koki myönteisiä tunteuksia joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Työn imussa vastaajan roolien välillä ei ollut suuria eroja, vaan kaikki olivat keskiarvoltaan vastauksissaan hyvin saman tyyppisiä. Viittomakielen tulkit ja yksinyrittäjät kokivat aavistuksen enemmän työn imua näiden vastausten perusteella kuin yrittäjät. Esihenkilöt taas vuorostaan aavistuksen vähemmän kuin yrittäjät.

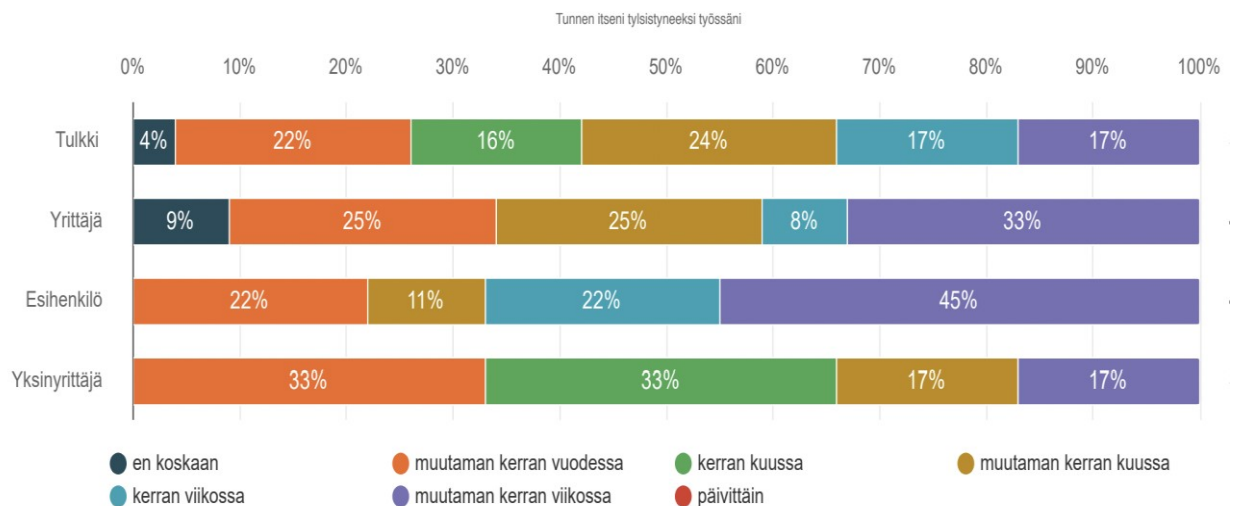
Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteuksia työssäsi?

Vastaajien määrä: 55



Taulukko 4. Työn imu ja työssä tylsistyminen.

Kysymysryhmän kolme jälkimmäistä väittämää liittyivät työssä tylsistymiseen ja ne olivat seuraavat: ”kun työskentelen, mieleni harhailee muissa asioissa”, ”työssä aika kuluu hyvin hitaasti”, ”tunnen itseni tylsistyneeksi työssäni”. Vastaajista 16–45 % koki tylsistymiseen liittyviä tuntemuksia joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Väittämä mielen harhailusta sai tässä kategoriassa yhteensä 45 % vastaajista valitsemaan arvion joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vastaavasti vastaajista 37–68 % koki työssä tylsistymisen tunteita ainoastaan muutaman kerran kuussa, sitä harvemmin tai ei koskaan. Tarkemmassa tarkastelussa huomataan, että vastanneista mielen harhailua kokivat päivittäin tai muutaman kerran viikossa yksinyrittäjistä 34 %, viittomakielen tulkeista 45 %, yrittäjistä 58 % ja esihenkilöistä 67 %.



Taulukko 5. Tunnen itseni tylsistyneeksi työssäni roolikohtaisesti jaoteltuna.

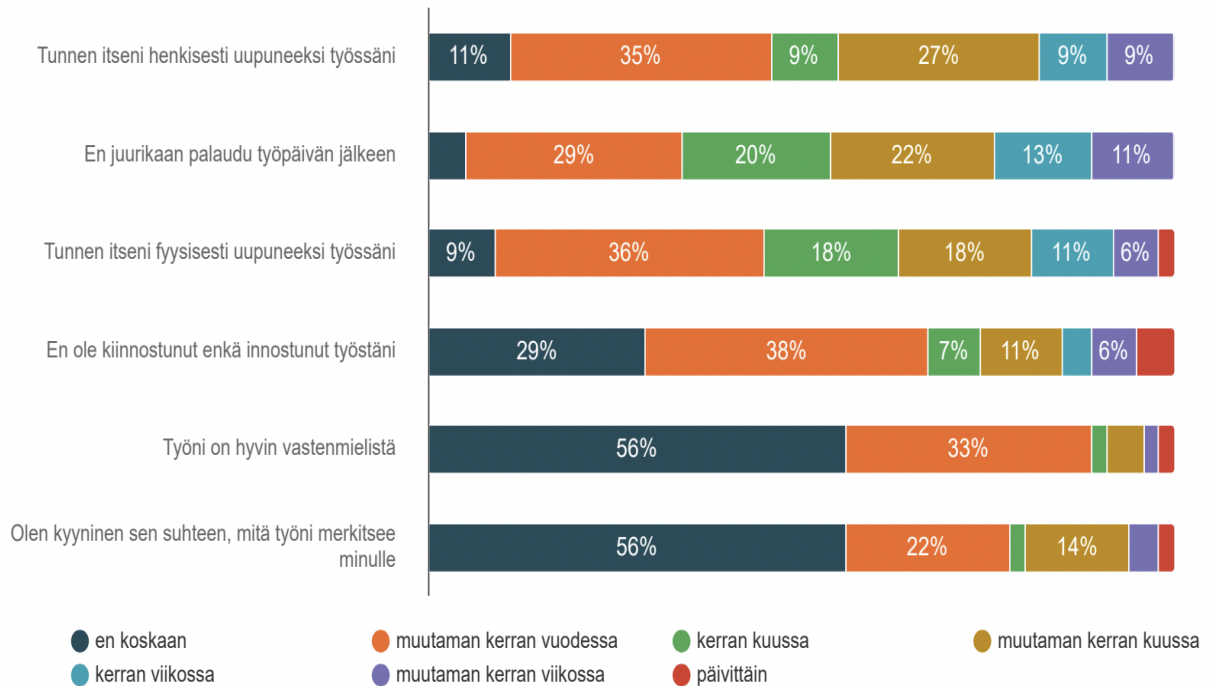
Roolikohtaisia eroja oli myös jonkin verran havaittavissa töissä tylsistymisen tuntemuksissa tai kokemuksissa ajan hitaasta kulumisesta. Yllä olevasta havainnollistavasta taulukosta (Taulukko 6) näkyy, että yksinyrittäjistä 33 % koki näitä tuntemuksia vain muutaman kerran vuodessa. Tulkeista 4 % ja yrittäjistä 9 % vastasi, ettei koskaan koe itseään tylsistyneeksi työssään. Sen sijaan muutaman kerran vuodessa tylsistymistä kertoi kokevansa tulkeista ja esihenkilöistä 22 % ja yrittäjistä 25 %. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut punaista eli -päivittäin vaihtoehtoa. Muutaman kerran viikossa tylsistymistä sen sijaan oli jonkin verran valittu: tulkit ja yksinyrittäjät 17 %, yrittäjät 33 % ja esihenkilöt 45 %. Hidasta ajankulua työssä oli koettu aika saman

tyyppisesti muutaman kerran vuodessa seuraavanlaisesti rooleittain: esihenkilöt 11 %, tulkit 15 % ja yrittäjät 17 %.

Toisen kysymysryhmän 6 väittämää liittyvät työuupumusoireiluun sekä työssä kyynistymiseen.

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

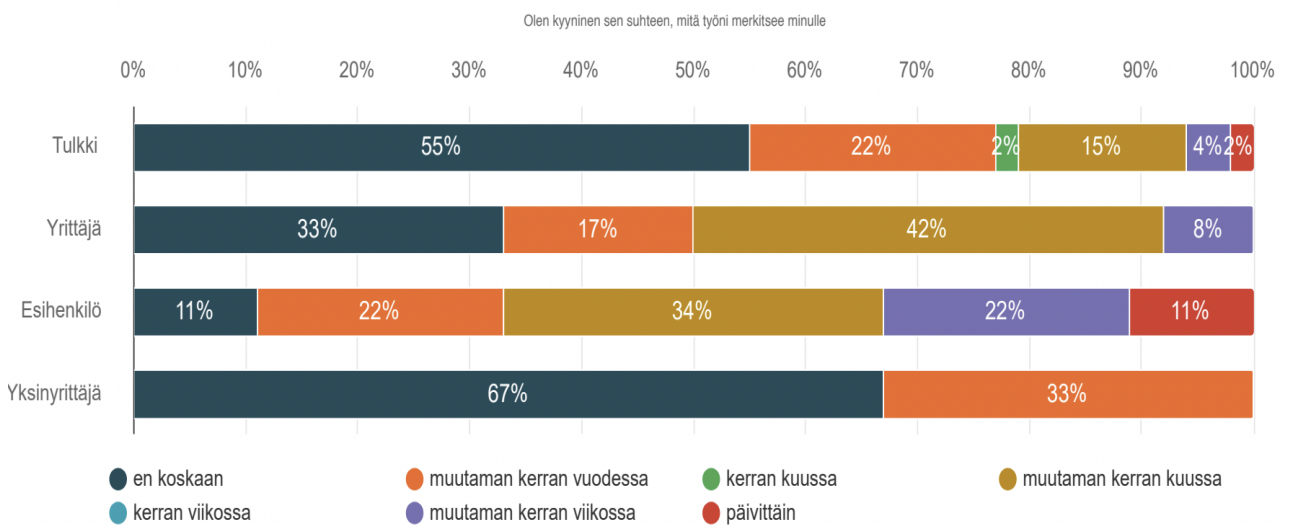
Vastaajien määrä: 55



Taulukko 6. Työuupumusoireilu ja työssä kyynistyminen.

Yllä olevasta taulukosta (Taulukko 7) voidaan heti havaita, että vastaukset ovat hyvin saman tyyppisiä: iso osa vastaajista kokee työuupumusoireilua todella vähän. Ensimmäiseen kolmeen työuupumusoireilu väittämään on 35–46 % vastanneista vastannut, ettei koe niitä koskaan tai vain muutaman kerran vuodessa. Tarkemmassa tarkastelussa roolikohtaisissa vastauksissa oli havaittavissa eroja. Yksinyrittäjistä 66 % koki henkistä uupumusta työssä vain muutaman kerran vuodessa, kun taas esihenkilöistä 56 % vastasi kokevansa henkistä uupumusta työssä muutaman kerran viikossa. Väittämään - en juurikaan palaudu työpäivän jälkeen - 45 % esihenkilöistä oli vastannut muutaman kerran viikossa, kun taas yksinyrittäjistä tuota vastausvaihtoehtoa ei ollut valinnut kukaan. Heistä 33 % koki vastaavaa muutaman kerran kuussa. Fyysistä uupumista olivat kokeneet vastaajista vähiten yrittäjät (59 %) ja yksinyrittäjät (50 %). Esihenkilöistä 33 % oli vastannut kokevansa fyysistä uupumusta päivittäin tai muutaman kerran viikossa.

Taulukosta (Taulukko 7) käy myös heti selväksi, että vastaajien joukosta suurin osa ei ole juurikaan kokenut työssä kyynistymisen tuntemuksia. Kaikki kolme viimeistä väittämää olivat saaneet 67–89 % vastaajista vastaamaan joko ”en koskaan” tai ”muutaman kerran vuodessa”. Vastaajista osa on kuitenkin näitä tuntemuksia kokenut joko päivittäin (punainen väri) tai muutaman kerran viikossa (violetti väri). Yksi havainnollistava väittämä – Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee minulle - taulukosta (Taulukko 8) voidaan nähdä selkeitä ammattiroolikohtaisia eroavaisuuksia. Yksinyrittäjät ovat ainoana ryhmänä, jotka ovat kokeneet tässä kyynistymistä joko ei koskaan tai vain muutaman kerran vuodessa. Vastausvalintaa ”päivittäin” oli vain tulkeilla 2 % ja esihenkilöillä 11 %.



Taulukko 7. Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee minulle roolikohtaisesti jaoteltuna.

Tarkemmassa tarkastelussa kolmen kyynistymisväittämän suhteen esihenkilöistä 11 % koki jokaisen väittämän kohdalla kokeneensa kyynistymisen tuntemuksia päivittäin ja 11–34 % muutaman kerran viikossa. Tulkeilla päivittäiset kyynisyyden tuntemukset olivat 2–6 % ja muutaman kerran viikossa 2–5 %. Yrittäjillä vain väittämä – en ole kiinnostunut, enkä innostunut työstäni - oli saanut punaista väriä eli päivittäin kyynistymistä oli kokenut heistä 6 %. Yrittäjistä 8 % koki kyynisyyttä sen suhteen mitä työ hänelle merkitsee, kun taas väittämä – työ on hyvin vastenmielistä – ei saanut yhtään punaista (en koskaan) tai violettia (muutaman kerran viikossa) valintaa yrittäjien keskuudessa.

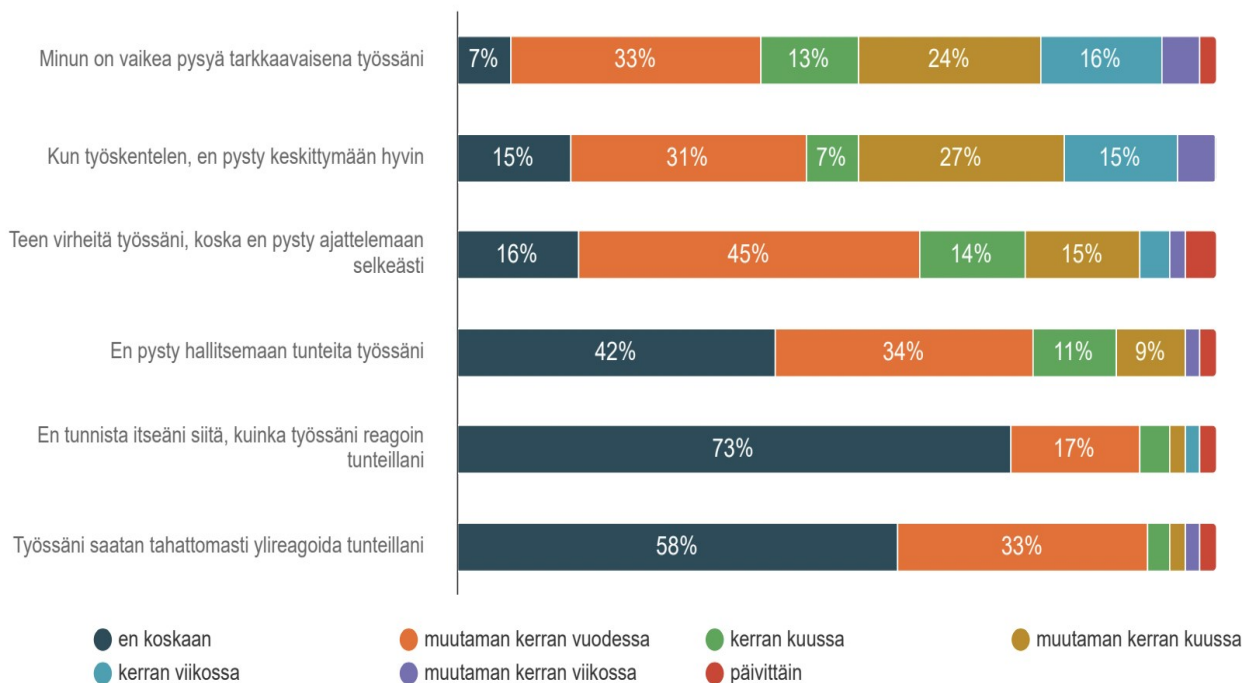
Kolmannen kysymysryhmän 6 väittämää liittyivät tuntemuksiin kognitiiviseen työkykyyn sekä tunteiden hallintaan työssä. Yleissilmäyksellä lähes kaikissa väittämässä suurin edustus on vaih-

toehdoilla -en koskaan ja -muutamana kerran vuodessa. Ensimmäiset 3 väittämää liittyvät työkykyyn ja niiden tulos on samantyyppinen vastausprofiililtaan. Näin on myös käynyt viimeisten 3 väittämän suhteen, jotka liittyvät tunteiden hallintaan. Tämän kysymysryhmän vastauksien perusteella vastaajat ovat tunteneet olevansa hyvin työkykyisiä, ja heillä ei juurikaan ole ongelmia tunteiden hallinnan suhteen.

Alla olevasta kokoavasta taulukosta (Taulukko 9) näkyy koko vastaajaryhmän valinnat kolmannesta kysymysryhmän väittämistä. Kuten todettua kaksi väri vaihtoehtoa eli musta ja oranssi korostuvat ja hallitsevat taulukkoa.

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi?

Vastaajien määrä: 55



Taulukko 8. Kognitiivinen työkyky ja tunteiden hallinta työssä.

Tarkemmassa ammattinimikekohtaisessa tarkastelussa esiin nousee joitakin eroavaisuuksia. Tämän ryhmän vastauksissa tulkit, yksinyrittäjät ja yrittäjät olivat vastausprofiileiltaan keskiarvoisesti aika samantyyppisiä. Esihenkilöillä oli tunteiden hallintaan liittyvissä väittämässä eniten vastausvaihtoehtoa -en koskaan-, heistä 11–13 % oli valinnut tämän vaihtoehdon ja kognitiivisen työkyvyn väittämistä kahteen heistä 11 % oli valinnut samoin.

Yhtenä hyvänä esimerkkinä tästä kysymysryhmästä on väittämä ”Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani”. Seuraavasta havainnollistavasta esimerkkitaulukosta (Taulukko 10) näkee selvästi, että vaihtoehdot ”en koskaan” ja ”muutaman kerran vuodessa” eli musta ja oranssi väri ovat vallitsevassa asemassa. Yhtä selvästi on huomattavissa, että yksinyrittäjistä on edellä mainittujen vaihtoehtojen lisäksi 17 % valinnut vaihtoehdon -kerran kuussa (vihreä väri), eikä heillä ole muita vaihtoehtoja valittuna ollenkaan. Yrittäjien kohdalla 8 % on valinnut -muutaman kerran kuussa (vaalean ruskea väri) vastausvaihtoehdokseen. Vastaavasti esihenkilöiden keskuudessa oleva 11 % -päivittäin- (punainen väri) valinta huomataan myös selvästi eroavaisuutena.



Taulukko 9. Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani roolikohtaisesti jaoteltuna.

Neljäntenä ja viimeisenä kysymysryhmänä on kolmesta muusta ryhmästä poikkeava kysymysten sarja. Siinä kysymykset liittyvät työriippuvuuteen ja väittämiä on yhteensä 7. Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet..., joihin vastaajien tuli arvioida omia tuntemuksiaan tai toimintaansa. Väittämät olivat seuraavanlaiset:

... ajatellut, kuinka voisit järjestää itsellesi enemmän aikaa tehdä töitä.

... käyttänyt paljon enemmän aikaa työhön kuin olit alun perin suunnitellut.

... tehnyt töitä vähentääkseni syyllisyyden, ahdistuksen, avuttomuuden tai alakuloisuuden tunteita.

... saanut kuulla kehotuksen vähentää työn tekemistä, mutta et ole kuunnellut heitä.

... kokenut stressiä, jos sinua on kielletty tekemästä töitä.

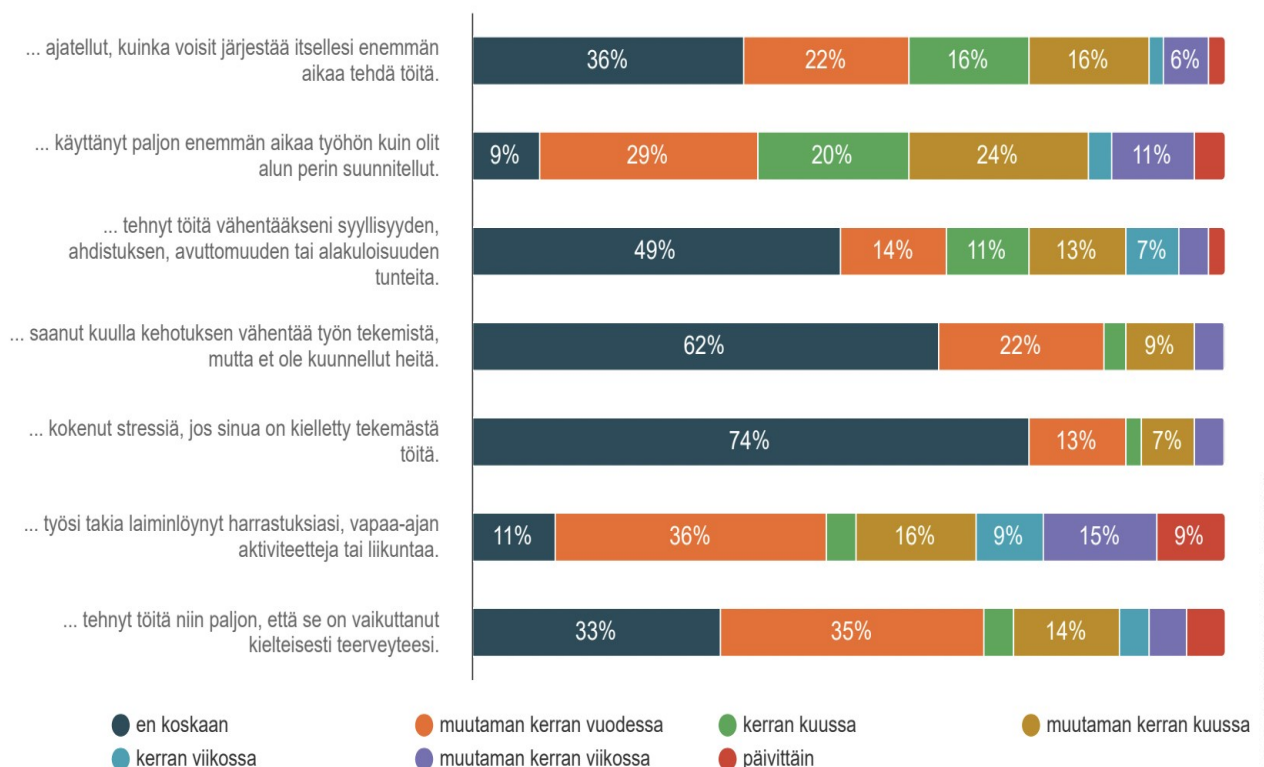
... työsi takia laiminlyönyt harrastuksiasi, vapaa-ajan aktiviteetteja tai liikuntaa.

... tehnyt töitä niin paljon, että se on vaikuttanut kielteisesti terveyteesi.

Seuraavasta taulukosta (Taulukko 11) näkyy kaikkien vastaajien prosentuaaliset määrät ja kuinka vastaukset ovat jakaantuneet 7-portaisen arviointiasteikon mukaan. Yleissilmäyksellä huomataan heti samantyyppisyyttä eli vaihtoehtojen -en koskaan ja -muutaman kerran vuodessa värit musta ja oranssi hallitsevat taulukkoa. Väittämistä riippuen vastaajista 38–87 % on valinnut nämä kaksi vastausvaihtoehtoa. Kun näihin lisätään asteikon seuraavat vaihtoehdot eli -muutaman kerran kuussa ja -kerran kuussa eli vihreä ja vaalean ruskea väri, ei taulukkoon jää jäljelle juurikaan enää muita värejä.

Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet...

Vastaajien määrä: 55



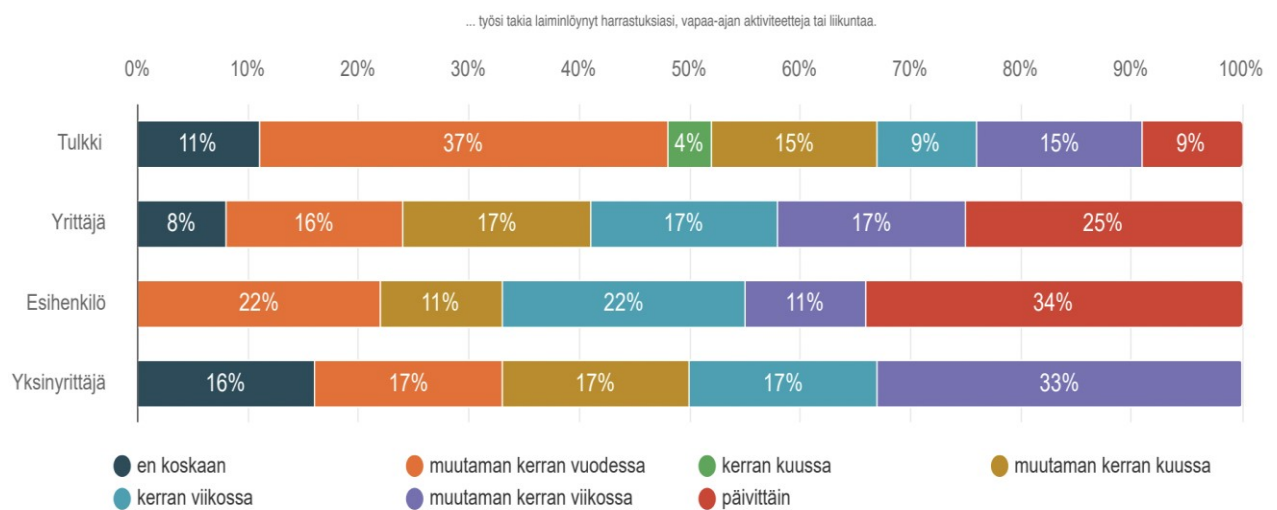
Taulukko 10. Työriippuvuus.

Toiseksi viimeisen väittämän kohdalla -harrastuksiin, vapaa-aikaan ja liikuntaan- huomataan pieni eroavaisuus vastauksien väreissä. Punaista -päivittäin- vaihtoehtoa on vastattu 9 % ja 15

% on siinä valinnut vaihtoehdon -muutaman kerran viikossa. Punaista väriä on näkyvissä myös 4 muussa väittämässä, ja näissä vastaajista on 2–5 % valinnut tämän vastausvaihtoehdon, mutta näissä punaisen siivu on verrattain ohut.

Tarkemmassa ammattinimikekohtaisessa tarkastelussa näkyi joitakin eroavaisuuksia. Ensimmäisessä väittämässä, jossa kysyttiin, kuinka usein ajattelet lisätöiden järjestämistä itsellesi, yksinyrittäjistä 50 % oli miettinyt sitä kerran kuussa ja loput 50 % ei koskaan tai muutaman kerran vuodessa. Kun taas tulkeista yhteensä 9 % oli valinnut kerran viikossa tai sitä useammin olevan vastausvaihtoehdon, yrittäjistä näin oli vastannut yhteensä 17 % ja esihenkilöistä 33 %. Toisessa väittämässä ”Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet käyttänyt paljon enemmän aikaa työhön kuin olit alun perin suunnitellut” – oli huomattavissa jonkin verran eroja: kerran viikossa tai useammin oli valinnut yksinyrittäjistä 17 %, tulkeista 19 %, yrittäjistä 25 % ja esihenkilöistä 55 %. Seuraavissa kolmessa väittämässä vastausprofileissa ei ollut juurikaan roolikohtaisia eroja. Toiseksi viimeisessä väittämässä, joka liittyi vapaa-ajan laiminlyömiseen, oli sen sijaan jonkin verran roolikohtaisia eroavaisuuksia nähtävissä.

Seuraavasta havainnollistavasta esimerkkitaulukosta (Taulukko 12) näkee ko. väittämän ammattiroolikohtaiset vastausvaihtoehdot prosentteineen. Yksinyrittäjistä kukaan ei ollut valinnut punaista väriä eli päivittäin-vaihtoehtoa, tulkeista sen oli vastannut 9 %, yrittäjistä 25 % ja esihenkilöistä 34 %. Muutaman kerran viikossa -vaihtoehtoa eli violettiä väriä oli sen sijaan valittu jokaisessa roolissa. Mustan värin palkkia eli en koskaan -vastausvaihtoehtoa esiintyi kaikilla muilla, paitsi esihenkilöillä ei ollenkaan.



Taulukko 11. Vapaa-ajan laiminlyöminen roolikohtaisesti jaoteltuna.

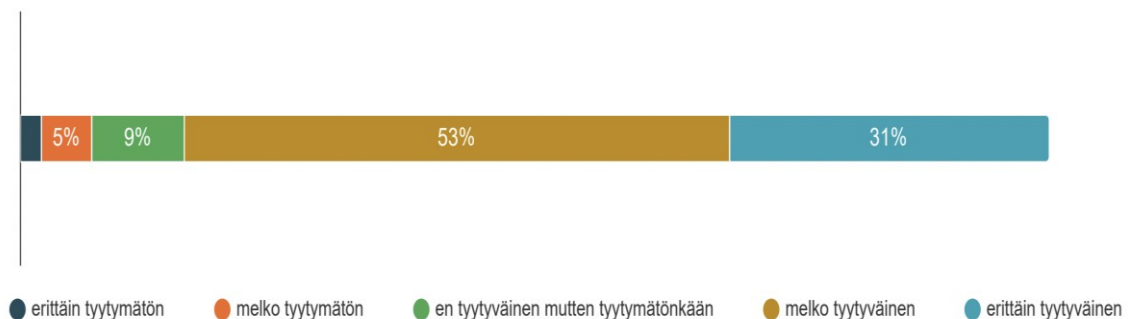
Viimeinen väittämä liittyi terveyteen: Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet tehnyt töitä niin paljon, että se on vaikuttanut kielteisesti terveyteesi. Yksinyrittäjät oli ainoa ryhmä, jossa kukaan ei ollut valinnut päivittäin-vaihtoehtoa ollenkaan, kun muilla sitä esiintyi vaihtelevasti: tulkit 6 %, yrittäjät 17 % ja esihenkilöt 33 %. Tämä näkyy käänteisesti myös -en koskaan ja -muutamana kerran vuodessa valinnoissa, jossa prosenttiosuudet menivät seuraavanlaisesti: esihenkilöt 33 %, yrittäjät 58 % sekä tulkit ja yksinyrittäjät 66 %

5.2.2 Yksittäiset kysymykset

Seuraavaksi Webropol-kyselyssä oli kaksi lyhyttä yksittäistä, mutta sitäkin tärkeämpää kysymystä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tyytyväisiä he ovat kaiken kaikkiaan nykyiseen työhönsä. Tässä kysymyksessä oli käytössä 5-portainen asteikko erittäin tyytyväisestä erittäin tyytymättömyyteen. Alla olevasta taulukossa (Taulukko 13) on esiteltyä kaikkien vastaajien prosentuaaliset vastaukset.

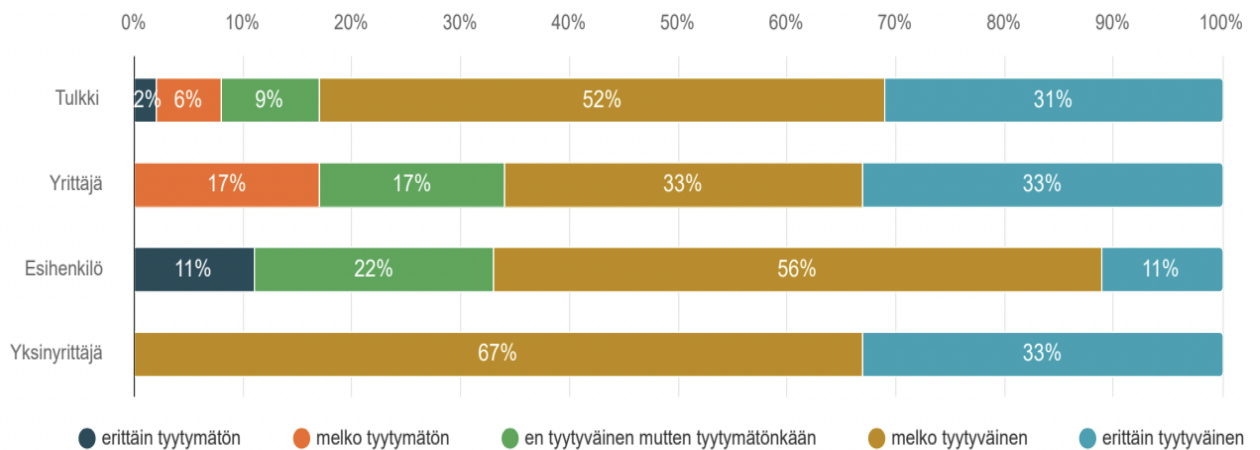
Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

Vastaajien määrä: 55



Taulukko 12. Vastaajien työtyytyväisyys.

Vastaajista 31 % vastasi olevansa erittäin tyytyväisiä ja 53 % melko tyytyväisiä. Vain 2 % vastasi olevansa erittäin tyytymättömiä, ja 5 % melko tyytymättömiä. 9 % vastaajista asettautui asteikon puoliväliin, eikä ollut tyytyväinen, muttei tyytymätönkään. Tarkemmassa roolikohtaisessa tarkastelussa nähdään, että osassa vastauksia on samantyyppisyyttä, mutta myös joitakin eroja. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 14) nähdään heti, että kaksi valintaa vallitsee vastauksissa.



Taulukko 13. Työtyytyväisyys roolikohtaisesti jaoteltuna.

Vallitsevina väreinä ovat turkoosi eli erittäin tyytyväinen ja vaalean ruskea eli melko tyytyväinen ja yksinyrittäjät ovat valinneet pelkästään näitä kahta vaihtoehtoa eli täydet 100 %. Erittäin tyytymättömiä eli mustaa väriä olivat valinneet tulkeista 2 % ja esihenkilöistä 11 %, oranssia eli melko tyytymätöntä tulkeista 6 % ja yrittäjistä 17 %. Osa vastaajista koki olevansa asteikon puolivälissä eli ei tyytyväinen muttei tyytymätönkään: tulkeista 9 %, yrittäjistä 17 % ja esihenkilöistä 22 %.

Toisena yksittäisenä kysymyksenä Webropol-kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan omaa nykyistä työkykyä asteikolla 0–10, 10 tarkoittaa työkyvyn ollessa parhaimmillaan ja 0 tarkoittaen, ettei pystyisi töihin ollenkaan. Kaikkien vastauksien keskiarvoksi tuli 8,2. Roolikohtaisessa tarkastelussa keskiarvot olivat vastaavat: esihenkilöt 7,2 – yksinyrittäjät 7,8 – tulkit 8,1 ja yrittäjät 8,2. Yksinyrittäjillä vastauksien skaala oli 7–9, ja yrittäjillä 5–10, kun taas tulkeilla ja esihenkilöillä se oli 1–10.

5.2.3 Avoimen kysymyksen anti

Avoimessa kysymyksessä sana oli vapaa ja siinä annettiin vielä mahdollisuus vastaajille sanallistaa kaikki kokemukset ja tuntemukset; mikä antaa heille energiaa ja mikä puolestaan väsyttää. Vastauksia tuli yhteensä 47 kpl, joista 5 kpl yksinyrittäjiltä, 8 kpl esihenkilöiltä ja 11 kpl yrittäjiltä. Suurimmassa osassa vastauksia oli mainittu sekä myönteisiä että kielteisiä asioita, kuten kysymyksen asettelussa tavallaan ohjattiinkin. Yhteensä viidessä vastauksessa oli annettu

palautetta tai kommentoitu kyselyä jollakin tavoin. Kysymyksien positiivisten väittämien niukkuutta oli kommentoitu tai suoraan ihmetelty kysymyksien asettelun negatiivisuutta. Energiaa antavien ja vastaavasti väsyttävien aihealueiden oheen nousi yksi teema selkeästi esiin. Yhteensä 17 vastauksessa oli mainittu sana Kela, joista kolme oli neutraaliin tai myönteiseen sävyyn kirjoitettua. Nämä vastaukset olivat tulleet tulkin, yrittäjän ja yksinyrittäjän rooleista. Vain yhdessä vastauksessa oli mainittu toisen alan opiskelu ja alan vaihto.

Myönteisen aihealueen piiriin nousi kuusi selkeää teemaa. Itse työ ja tulkkaaminen, työkaverit / kollegat ja työyhteisö, asiakkaat, yrittäjyys, alan valinta sekä vapaa-aika. Tulkin työ ja tulkkaaminen nousi jollakin tapaa useissa vastauksissa esiin. Sitä kuvailtiin monin eri tavoin, esimerkiksi: työn vahva autonomia, työn merkityksellisyys, uppoutuminen tulkkaukseen, työn imu, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, mahtava työ, ihana ammatti, itsensä haastaminen, onnistumisen kokemukset ja uudet tilanteet / työn vaihtelevuus.

”Työ itsessään on yhä mahtavaa.”

”Aivan mahtava ala!”

”Saan työstäni energiaa valtavasti. Nautin tulkkaustyöstä...”

” Tykkään työstäni edelleen ja pidän siitä, että saan itse valita työaikani ja määräni...”

Samankaltaisesti vastauksissa nousi esiin työyhteisö hienoine työkavereineen ja kollegoineen. Joissakin vastauksissa kehuttiin työyhteisöä ja sen toimivuutta.

”Energiaa antavat...mahtavat kollegat ympäri Suomen.”

”Työnantajani tukee minua hyvin, hän kannustaa ylittämään haasteet, kysyy vointiani, kannustaa tarvittaessa lepäämään ja kuuntelee toiveitani ja pyrkii toteuttamaan yhteisiä suunnitelmiamme.”

”Hyvä työyhteisö tukee työssäjaksamistani.”

”Mukava tulkkipari antaa energiaa.”

Asiakkaat nousivat useissa vastauksissa esiin myönteisellä tavalla. Asiakkaiden yhteydessä mainittiin myös palautteen saamisen tärkeys.

”Energiaa onnistuneet kohtaamiset ja palautteet.”

”Asiakkaiden tyytyväisyys saamaansa palvelun laatuun...”

”Energiaa antaa asiakkaat...”

”Asiakkaiden kohtaaminen ja perinteinen, kunnollinen tulkkaustyö...”

Yrittäjyys nousi myös selkeästi vastauksista esiin omana teemanaan. Yrittäjyydessä ja myös yksinyrittäjyydessä koettiin olevan monia myönteisiä asioita vastauksien perusteella.

”Nautin... sekä myös vaikuttamistyöstä palveluntuottajana.”

”...yksinyrittäjän vapaus tehdä oma työ ammattimaisesti ja sopimuksen mukaisesti. Yksinyrittäjän riippumattomuus ja vapaus lisää työhyvinvointiani.”

”Olen yrittäjä yhdessä muiden kanssa ja meillä on todella hyvä olla, kun pyöritämme yritystä yhdessä.”

”Energiaa antaa mielenkiintoiset työtehtävät ja se, että työtä saa tehdä omalla yrityksellä.”

Alan valintaan liittyvä teema oli myös yksi myönteinen vastauksia yhdistävä tekijä. Siihen liittyi jopa voimakkaita tunneilmaisujakin.

”Lisäksi kokemus vapaaehtoisuudesta ja että on valinnut tämän työn/tehtävän/alan on merkittävä tekijä.”

”Työ on itselleni sellainen, johon ihmiset varmaankin viittaavat sanoilla kutsumusammatti ja intohimotyö. Rakastan työtäni päivittäin, aidosti.”

Vapaa-aika nousi myös luonnollisesti tärkeänä teemana esiin monissa vastauksissa. Vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen, oman elämän sujuvuus ja onnellisuus, kaikenlaiset harrastukset, ulkoilu, liikunta ja myös joutenolo toivat vastaajille myönteistä energiaa.

Väsyttävien, energiaa vieviin aihealueiden piiriin nousi selkeästi neljä eri teemaa. Osa näistä oli samoja mitä oli noussut myönteisissä, energiaa tuovissa teemoissa esiin, nyt ikään kuin kolikon toisena puolena. Väsyttäviä teemoja olivat työ, työyhteisö, asiakkaat sekä stressi ja kiire, mikä puolestaan nivoutuu osittain yhteen muidenkin teemojen ympärille. Työ koettiin väsyttävänä, ja energiaa vievänä, kun se oli puuduttavaa ja siinä oli liikaa toistuvia samankaltaisia tilauksia. Pitkät ja / tai aikaiset ajomatkat väsyttivät sekä se, että pitkän matkan päässä oli vain lyhyt tilaus. Töiden peruuntuminen ja epävarmat tulot sekä vaikuttamismahdollisuuksien puute koettiin vastauksissa väsyttäväiksi asioiksi.

”Toistuvat keikat uuvuttavat enemmän, kuin satunnaiset.”

”Väsyttää – ajaminen, lyhyet tilaukset pitkien matkojen päässä – tilaukset, joissa tulkkia ei oikeastaan välttämättä tarvittaisi.”

”Se, ettei meillä oikeasti ole kunnollista mahdollisuutta vaikuttaa työmme määrään.”

”Ylimääräinen sekavuus väsyttää, sellainen, johon itse ei voi puuttua. Väsyttävää on tunne, että asioihin ei voi vaikuttaa.”

Työyhteisöstä nousivat tässä yhteydessä sekä tulkkiparit / kollegat että esihenkilötoiminta esiin.

”Väsyttää. Esimiestoiminta. Se sakkaa pahasti. Ei pelkästään yrityksessä, jossa nyt työskentelen, vaan tuntuu olevan yleinen ’ilmiö’ tällä alalla mitä kollegoita kuuntelee. Niitä taitoja ei vain tunnu olevan. --- Miten tätä taitoa voisi kehittää? Ei yksi kurssi tee valmista ja hyvää esimiestä.”

”Olen totaalisen väsynyt työssäni siihen, että muutaman kokemattoman tulkkiparin kanssa työskentely on ollut äärimmäisen kuluttavaa, kun joutuu perusasioita (ammattisäännöstöä) käymään läpi. Työnantajien tulee itse huolehtia työntekijöidensä työnlaadusta...”

”Kollegoiden tapa vatvoa niitä (Kelaa) tai muuten huono työmoraali”

”uupumusta aiheuttaa puutteelliset työntäjän esimiestaidot”

Asiakkaat olivat vastauksissa myös yhtenä teemana väsyttävien aihealueiden piirissä ja yksi näistä teemoista, mikä antaa sekä myös ottaa energiaa.

”Jotkut asiakkaat ovat aivan kamalia. Se vituttaa. Lisäksi joistakin asiakkaista tietää liikaa --- niin se henkinen kuorma on yllättävän raskas.”

”asiakkaat, jotka eivät osaa ”käyttää” tulkkia ja joiden kanssa joutuu toistuvasti vetämään rajan tai ohjeistamaan tulkin roolista”

”joskus asiakaskemiat rassaa”

”Se taas ei auta jaksamaan, jos joudun ottamaan vastaan sellaisia työkeikkoja mistä en pidä aiheen tai asiakkaan vuoksi.”

Stressi ja kiire nousi myös yhdeksi teemaksi avoimen kysymyksen vastauksista. Stressiä oli luonnollisestikin monenlaista, osa kertoi sen johtuvan töistä tai niiden vähyydestä, osalla stressin tunteita nousi omasta henkilökohtaisesta elämästä.

”Työn epäsäännöllisyys ja lyhyellä ajalla ilmaantuva tulkkaustarve stressaa ajoittain...”

Työ ei aiheuta lähes koskaan stressiä. Stressi henkilökohtaisista asioista vaikuttaa joskus työntekoon.”

”Energiaa vie myös muu elämän kiireisyys töiden lisäksi, omat aikataulut.”

”vähäinen tai olematon valmistautumisaika ja siitä seuraava stressi”

Omana teemakokonaisuutenaan vastauksissa nousi esille myös Kela. Monet vastaajista olivat kommentoineet Kelaa enemmän väsyttävänä, energiaa vievänä asiana, mutta muutamassa vastauksessa Kela nähtiin myös myönteisenä asiana. Muutamat olivat myös kommentoineet muiden tahojen toimintaa suhteessa Kelaan.

”Kela aiheuttaa stressiä, uupumusta ja ärsytystä, kuten myös ainainen kilpailutusten jännittäminen.”

”Väsyttää Kelan jatkuvat uudistukset...”

”Se, että tuntee olevansa pieni ratas Kelan ja asiakaskunnan välissä on joskus väsyttävää”

”Väsymystä kaikkein eniten aiheuttaa Kela ja Kelan kanssa tappelu”

”Työnantajani ansiosta en juurikaan ajattele Kelaa ja henkisesti Kela ei juurikaan vaikuta suoraan työhöni.”

”Kela yhteistyökumppanina lisää työhyvinvointiani ja jaksamista työssäni. Kela on ollut inhimillinen ja joustava sopimuskumppani...”

”...alallamme levitetään disinformaatiota ja jatkuva someöyhöäminen on typerää, sellaisella toiminnalla ei rakenneta yhteistyötä sopimuskumppanin eli Kelan kanssa.”

”Kelän palvelunjärjestämisentavassa on paljon kehitettävää, mutta päästäksemme toimivaan yhteistyöhön meidän pitäisi ammatillisesti ensin herättää Kelassa kunnioitusta ja luottamusta”

5.3 Teemahaastattelun vastaukset

Webropol-kyselyn lopuksi vastanneille annettiin mahdollisuus ilmoittautua mukaan teemahaastatteluun. Kyselyyn vastanneista kahdeksan (8) jättikin nimensä ja sähköpostiosoitteensa. Teemahaastattelut toteutettiin sähköpostilla.

Teemahaastattelun kysymyksissä haluttiin mukailla Webropol-kyselyn teemoja ja etenkin avoimen kysymyksen vastauksissa esiin nousseita aiheita. Haastattelun alkuun vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka he voivat ja vastaukset vaihtelivat skaalalla hyvästä jopa erinomaiseen. Jo tässä vastauksessa monet listasivat oman hyvinvointiinsa vaikuttavia asioita, joista mainittiin esimerkiksi perhe, parisuhde ja kollegat. Myös itse työn koettiin tukevan hyvinvointia. Eräs vastaajista pohti, että kysymys voinnista liittyy enemmänkin häneen persoonana, ”sillä olen paljon enemmän kuin tulkki”. Vaikka työ on hänelle merkittävä osa identiteettiä, pitkän työuran jälkeen se ei kuitenkaan määrittele häntä niin paljon.

Samassa yhteydessä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä heidän mieleensä nousee, kun kysytään, ovatko tyytyväisiä työhönsä. Kautta linjan vastaajat kertoivat olevansa työhönsä tyytyväisiä. Työtä kuvailtiin mahtavaksi ja ”unelmatyöksi”. Muita työhön liitettyjä määreitä olivat

muun muassa antoisa, motivoiva, haastava, palkitseva ja opettavainen. Yksinyrittäjänä toimiva haastateltava kertoi nimenomaan yrittäjyytensä lisäävän hyvinvointiaan merkittävästi.

Tämän jälkeen seuraava kysymys siitä, mikä työssä vaikuttaa vastaajien elämään positiivisesti ja motivoi. Monissa vastauksissa esiin tuotiin paitsi työn ihmisläheisyys yleisesti, myös pitkäaikaiset asiakassuhteet sekä yhteistyö kollegoiden kanssa. Sopivan haastavat työtilanteet listattiin mieltä virkistävinä ja opettavaisina, erään vastaajan mukaan etenkin oman luovuuden käyttäminen tulkkauksessa saattoi synnyttää jopa euforisia tunteita. Samalla kuitenkin tilanteiden, asiakkaiden ja työparien tuttuus mainittiin hyvinvointia tukevana seikkana. Tunne siitä, että pystyy ja osaa luo pohjaa onnistumiselle, jotka osaltaan vaikuttavat hyvinvoinnin kokemiseen. Yleisesti ottaen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön oli merkittävässä asemassa vastaajien työhyvinvoinnista puhuttaessa. palveluntuottajana toimiva vastaaja lisäsi myös yhteistyön Kelan kanssa itseään motivoivaksi tekijäksi, samoin kuin verkostoitumisen muiden palveluntuottajien kanssa. Hänen mielestään yhteistyö Kelan kanssa on sujuvaa, toisin kuin ”alalla yleisesti uskotellaan”.

Positiivisten vaikutusten lisäksi itse työ kirvoitti myös negatiivisia huomioita. Raskaan työpäivän jälkeen ”ei välttämättä jaksa vaikkapa harrastaa, vaikka haluaisikin”. Myös tiukka vaitiolovelvollisuus saattoi ajoittain harmittaa, sillä se rajoittaa mahdollisuutta jakaa töissä saatuja mukavia kokemuksia. Useissa vastauksissa pinnalle nousi myös Kela ja etenkin toistuvat kilpailutukset. Kelan välitystä luonnehdittiin ”kylmäksi ja kasvottomaksi”, toistuvien kilpailutusten kerrottiin aiheuttavan jatkuvaa stressiä ja epävarmuutta. Kelan toimintaan yhdistettiin sanat ”epäjohdonmukaisuus ja epäluotettavuuskin”. Vastauksissa tuotiin esiin myös etenkin sosiaalissa mediassa käytävä keskustelu siitä, ”että tulkkia ei saa tai tulkkauksen laatu ei vastaa tilaajan toiveita”. Työssä epäonnistumista vastaaja kuvaa monen tekijän summaksi ja harmittelee, kuinka tällaisia keskusteluja kommentoidaan usein hyvin negatiivisella sävyllä. Eräässä vastauksessa taas esiin otettiin eettiset säännöt sekä niiden noudattamatta jättämisen vaikutukset esimerkiksi työpariin. Vastaaja peräänkuuluttikin tässä yhteydessä työnantajan vastuuta omistaan, kun selvitellään mahdollista eettisistä säännöistä piittaamattomuutta.

Haastatteluissa tiedusteltiin myös, olivatko vastaajat koskaan pohtineet alan vaihtoa. Vastaukset jakaantuivat varsin tasaisesti niihin, joilla moinen ei koskaan ollut käynyt mielessäkään, sekä niihin, joilla ajatus alan vaihdosta sai pohtimaan asiaa tasaisin väliajoin tai ajatus oli mielessä jollain tavoin jatkuvasti. Haastatteluun vastanneet yrittäjät kertoivat akuutimpien alanvaihtoajatusten hälvenneen yrittäjäksi ryhtymisen myötä. Tällöin mahdollisuus määrittää omat

työtavat ja raamit työnteolle vaikuttivat hyvinvointiin merkittävän positiivisesti. Osa vastaajista oli työn ohella opiskellut toisen ammatin tai aloittanut toisen tutkinnon suorittamista. Syyksi tähän mainittiin Kelan kilpailutusten aiheuttama epävarmuus. Koettiin hyväksi, että ”on joku varasuunnitelma”.

Kela aiheena oli noussut esiin useissa Webropol-kyselyn avoimen kysymyksen vastauksissa, joten haastattelussakin tiedustelimme vastaajien tunnelmia käynnissä olevan kilpailutuksen suhteen sekä sitä, mitä mieltä ovat Kelan tavasta hankkia palvelua. Vaikka yrittäjänä toimiva haastateltava mainitsi, ettei kilpailutuksen asiakirjoissa tullut eteen yllätyksiä, kerrottiin monissa vastauksissa jälleen sitä, kuinka toistuvat kilpailutukset aiheuttavat ”stressiä, epävarmuutta ja turhaa jännitystä”. Tilannetta kuvailtiin myös ”tuskastuttavaksi”, kun ”tilaajan ymmärrys hankinnan kohteesta ja asiakkaan tarpeista on niin huono”. Kelan toimintaa kuvailtiin ”yksipuoliseksi” ja ”tympeäksi”. Eräs palveluntuottajana toimiva vastaaja pohti, että on syytä olla tyytyväinen siihen, kuinka tarkasti Kela valvoo verovarojen käyttöä. Toinen vastaaja kuitenkin kirjoitti varsin tunteikkaasti, että ”eihän Kelasta voi kukaan tykätä”.

Haastattelun lopuksi sana oli jälleen vapaa ja haastateltavat saivat tuoda julki mahdollisia muita pohdintojaan asioista, joita haastattelussa tai kyselyssä ei oltu osattu ottaa huomioon. Jo aiemmin mainittu keskustelu sosiaalisessa mediassa nousi eräässä vastauksessa esiin. Vastaaja koki, että se luo turhaa vastakkainasettelua tulkkien ja asiakkaiden välille, ”kun pitäisi yhteisrintamana vaatia, että palvelua järjestetään asiakaslähtöisemmin”. Toinen vastaaja halusi korostaa työnantajan merkitystä työhyvinvoinnin kannalta ja kolmas nosti samalle linjalle ”maailman upeimmat kollegat” ja näiden merkityksen omalle hyvinvoinnilleen.

5.4 Vertailua Miten voit? -työhyvinvointitestin dataan

Työterveyslaitoksen (2024-e, 2024-f) Miten voit? -työhyvinvointitesti kertoo työhyvinvoinnista monipuolisesti ja data päivittyy siihen jatkuvasti tietyin väliajoin. Testin avulla henkilö voi kartoittaa tämänhetkisen työhyvinvointinsa tilannetta. Tällä hetkellä vastanneita oli lähes 45 000 yhteensä 16 eri toimialalta. Sosiaali- ja terveystieteiden toimialalta vastaajia on tähän mennessä ollut isoin toimialakohtainen määrä, vajaat 13 400. Olemme käyttäneet täysin samaa työhyvinvointiin liittyvää kysymyspatteristoa omassa selvityksessämme kuin mitä TTL:n tes-

tissä oli. Kaiken kaikkiaan tuloksista voidaan todeta heti se, että meidän selvitystyömme vastaajien (n 55) työhyvinvointi on kokonaisuutena paremmalla tasolla kuin mitä yleisesti ottaen Miten voit? -testiin vastanneilla henkilöillä.

Viittomakielen tulkkien työn imu on todella korkealla tasolla. Vastaajista suurin osa, 70–80 % , koki työn imuun liittyvissä väittämässä myönteisiä tuntemuksia joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vastaavasti TTL:n datassa kaikista vastanneista 47 % oli arvioinut työn imunsa korkeaksi. Koulutuslalla 56 % ja sosiaali- ja terveystalveluissa 51 % koki korkeaa työn imua. Työssä tylsistymistä viittomakielen tulkit kokivat vaihtelevasti. Vastaajista 37–68 % koki työssä tylsistymisen tunteita ainoastaan muutaman kerran kuussa, sitä harvemmin tai ei koskaan. Vastaavasti 32–45 % koki työssä tylsistymisen tunteita joko muutaman kerran tai kerran viikossa. TTL:n datassa yleisellä tasolla kaikista vastaajista työssä tylsistymisensä arvioi melko korkeaksi tai korkeaksi 41 %, kun taas noin 17 % kaikista vastanneista arvioi työssä tylsistymisensä matalaksi. Näistä luvuista voisi päätellä sen, että osa tulkeista koki työssä tylsistymistä enemmän kuin toiset, mutta kokonaisuutena viittomakielen tulkit tylsistyvät työssä vähemmän kuin perinteisemmilla aloilla työskentelevät.

Webropol-kyselystä kävi myös ilmi, että suuri osa viittomakielen tulkeista ei juurikaan koe työuupumusoireilua. Riippuen esitetystä työuupumusväittämästä tulkeista 35–46 % on vastannut, ettei koe oireita koskaan tai vain muutaman kerran vuodessa. TTL:n datassa kaikista vastaajista noin 8 % arvioi työuupumusoireilunsa matalaksi ja vastaavasti noin 55 % arvioi työuupumusoireensa melko korkeaksi tai korkeaksi. Webropol-kyselyssä noin 20 % tulkeista arvioi kokevansa työuupumusoireilua kerran viikossa tai muutaman kerran viikossa, vain 2 % koki uupumusta päivittäin. Viittomakielen tulkkien keskuudessa työuupumusta näyttäisi tämän otannan mukaan olevan keskimäärin vähemmän verrattuna TTL:n dataan.

Työkykyyn liittyen TTL:n datassa kaikista vastaajista noin 20 % oli arvioinut oman työkykynsä heikoksi tai alentuneeksi ja vastaavasti noin 20 % korkeaksi. Webropol-kysely tuotti viittomakielen tulkkien työkykyarviosta todella korkeat luvut, väittämästä riippuen kognitiivinen työkyky arvioitiin korkeaksi 77–90 % vastaajien keskuudessa ja tunteiden hallintaan liittyvissä väittämässä vielä korkeammaksi 87–94 %. Tämän otannan perusteella viittomakielen tulkit ovat tunteneet olevansa hyvin työkykyisiä, eikä heillä oli juurikaan mitään ongelmia töissä tunteiden hallinnan suhteen.

Työriippuvuutta on Miten voit? -testin mukaan lähtökohtaisesti aika vähän, eniten sitä oli kiinteistöalalla, jossa 25 % koki sen korkeaksi. Kaikista vastaajista noin 17 % oli määritellyt työriippuvuutensa tason korkeaksi tai melko korkeaksi ja vastaavasti matalaksi noin 13 %. Viittomakielen tulkkienvastauksissa riippuen työriippuvuuteen liittyvästä väittämästä vastaajista 38–87 % on vastannut kokevansa työriippuvuutta todella vähän tai ei ollenkaan valitsemalla joko -en koskaan tai -muutamana kerran vuodessa vastausvaihtoehdon. Laskettaessa näistä keskiarvoa, noin 64 % otannasta arvioi siis työriippuvuutensa tason matalaksi. Vastanneiden tulkkienvastauksista eniten oltiin valmiita luopumaan vapaa-ajan aktiviteeteista, liikunnasta tai harrastuksista, mutta kokonaisuutena työriippuvuutta esiintyy vastanneiden keskuudessa todella vähän. Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen on siis todella hyvällä tolalla.

Työtyytyväisyyden osalta TTL:n datan mukaan kaikista vastaajista noin 50 % arvioi työtyytyväisyytensä tason korkeaksi, ja vastaavasti noin 25 % arvioi sen matalaksi. Viittomakielen tulkeista 31 % oli vastannut olevansa erittäin tyytyväinen ja 53 % melko tyytyväisiä. Yhteensä noin 7 % tulkeista oli arvioinut työtyytyväisyytensä tason matalaksi. Tästä voidaan siis nähdä, että yhteensä noin 84 % vastanneista tulkeista arvioi työtyytyväisyytensä tason korkeaksi. Verrottuna TTL:n tuottamaan dataan viittomakielen tulkkienvastauksien työtyytyväisyys on tämän otannan perusteella huomattavasti korkeammalla tasolla kuin perinteisemmällä alalla.

5.5 Yhtymäkohtia kansainvälisen viittomakielialan kanssa

Täysin vastaavanlaista tutkimusta ulkomailta emme viittomakielen tulkkaamisen alalta onnistuneet löytämään, joten tulosten suoraa vertailua ei voida sellaisenaan tehdä. Tulkkienvastauksista on kyllä tehty tutkimuksia eri näkökulmista ja joitakin yhtymäkohtia voimme huomata löytämiemme tutkimusten ja tutkielmien kanssa. Kalle Löfgrenin (2024) tapaustutkimuksessa Ruotsissa todettiin, että monet viittomakielen tulkeista on pulaa ja monet ovat päättäneet jättää ammatin. Löfgrenin tutkielman mukaan tulkkienvastauksien alan vaihtoon liittyvät syyt johtuivat poliittisista ja rakenteellisista muutoksista, joita olivat mm. alan yksityistäminen, kova kilpailu ja hankintajärjestelmän kautta tullut hintoihin alentavasti vaikuttava paine. Meidän vastaajien joukosta alalta lähteminen ei noussut esiin omana teemanaan. Avoimen kysymyksen ja teema-haastattelujen kautta nousi esiin muutamia yksittäisiä tulkeja, jotka olivat joko harkinneet alan vaihtoa, mutta pysyneet kuitenkin alalla tai opiskelivat tällä hetkellä uutta ammattia. Kelan jatkuvien kilpailutusten tuoma stressi ja Kela itsessään nousivat kuitenkin tässä yhteydessä esiin

kuormittavana tekijänä. Tässä voidaan havaita selkeää samankaltaisuutta Löfgrenin tutkimuksessa nousseiden alan vaihtoon liittyvien syiden kanssa.

Norjalainen Sigrid Valør (2023) oli tehnyt kandidaatintutkielmana kirjallisuusalanyysin aiheenaan viittomakielen tulkkien kokema sijaistraumatisaatio. Tärkeimmäksi asiaksi siellä nousi stressin lähteiden tunnistaminen ja niiden käsittely sekä toimenpiteet mahdollisen trauman torjumiseksi. Tian Chen (2023) Hunanin yliopistosta Kiinasta oli niin ikään tehnyt tutkimuksen psykologisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksessaan hän pohti stressin ja loppuun palamisen suhteita toisiinsa. Chenin tutkimuksen mukaan erityisesti työuransa alkupuolella olevat tulkit ovat suuressa riskissä työssä väsymiseen ja uupumuksen sekä loppuun palamisen oireiden saamiseen. Meillä sen sijaan vastaavia negatiivisia työhyvinvoinninkokemuksia ei juurikaan tullut esiin. Webropol-kyselymme avoimen kysymyksen vastauksista nousi kuitenkin yhtenä energiaa kuluttavana teemana esiin stressin ja kiireen kokeminen. Kyselyyn vastanneiden joukko oli kuitenkin hyvin samantyyppinen vastauksissaan, ja vaikka stressiä aika ajoin koetaankin, ei se vastauksien perusteella ole mitenkään ylitsempääsemätöntä tai traumatisoivaa, vaan suurimmalla osalla työhyvinvointikokemukset sekä työn ja vapaan välinen suhde tuntui olevan hyvinkin balanssissa.

Yhdysvaltalainen Carrie Humphrey (2015) oli tutkinut pro gradussaan viittomakielen tulkkien työtyytyväisyyttä sekä tulkin roolin vaatimuksia. Humphrey havaitsi, että erityisesti hyvät suhteet sekä kollegoihin, että asiakkaisiin sekä omien voimavarojen onnistunut säätely auttoivat jaksamaan työssä ja tulkit olivat siten myös tyytyväisempiä omaan työhönsä. Vastaava havainto nousi myös meidän aineistostamme, sillä työyhteisö ja sen kautta saatu tuki nousikin yhdeksi energiaa antavaksi teemaksi. Humphrey havaitsi samaa kuin Chenkin, että loppuun palamisen oireita havaittiin etenkin nuorilla tulkeilla ja he olivat suuremmassa riskissä saada työuupumusta. Työtyytyväisyyttä ja jaksamista paransi kuitenkin se, että suhteet kollegoihin olivat kunnossa. Webropol-aineiston ja teemahaastattelujen kautta tuli hyvin selväksi se, että tämän vastaajien joukon työtyytyväisyys on todella hyvällä tasolla. Työkaverit ja työyhteisö sekä asiakkaat nousivat aineistossa esiin niin energiaa antavana kuin myös ottavana aspektina.

6 POHDINTAA

6.1 Päätelmiä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää viittomakielen tulkkausalan nykytilanne tulkkien työhyvinvointikokemusten kautta. Keräsimme tutkimusaineiston Webropol-kyselyä käyttäen sekä täydensimme aineistoa teemahaastattelujen kautta. Aineiston kerääminen näitä menetelmiä käyttäen tuotti meille todella paljon dataa. Kyselyyn vastasi yhteensä 55 viittomakielen tulkkia ja teemahaastatteluihin ilmoittautui 8 vastaajaa, joista kaikki myös vastasivat kysymyksiin. Tämän vastaajajoukon vastauksien perusteella viittomakielen tulkkien työhyvinvoinnin taso on todella korkealla. Vertasimme keräämäämme aineistoa Työterveyslaitoksen keräämään dataan. Miten voit? -tutkimusdatan mukaan noin puolet vastanneista arvioi oman työhyvinvointinsa tason korkeaksi. Tulkeilla vastaavasti yli 80 % vastaajista arvioi tason korkeaksi ja tulkeilla jokainen mitattu taso oli korkeammalla tasolla kuin Miten voit? -testin datassa vastanneilla. Tutkimustuloksista voidaan nähdä, että yleensä ottaen tulkit voivat erinomaisesti, mutta tutkimusjoukon sisällä olevissa roolikohtaisista vastauksista kävi ilmi, että parhaiten vastaajista voivat yksinyrittäjät. Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus nousi vastauksista selvästi esiin ja ilmeisesti se on yksi tekijä, mikä tässä nostaa yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tason muita korkeammaksi. Eniten matalatasoisempia työhyvinvointikokemuksia oli esihenkilöiden keskuudessa.

Näin korkea työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden taso oli työn tekijöille hienoinen yllätys. Sosiaalisessa mediassa päivityksissä on ollut hieman erityylistä keskustelua ja siitä on saanut vaikutelman, että työssä ei välttämättä voitaisi niin hyvin. Tämän tutkimusdatan perusteella suurin osa viittomakielen tulkeista pitää työstään, eikä ole ajatellut vaihtavansa alaa ja työhyvinvoinnin taso on hyvin korkealla. Mistä tällainen ristiriita voi sitten johtua? Ehkä huonommin voivilla ei ole kiinnostusta tai jaksamista vastata kyselyihin? Ehkä kysely ei tavoittanut heitä? Paremmiin voivilla on enemmän energiaa ja kiinnostusta vastata erilaisiin kyselyihin?

Vastaajien maantieteellinen jakautuminen oli epätasapainossa. Suurin osa vastaajista työskentelee Uudenmaan ja Läntisen alueilla, seuraavaksi eniten vastanneita löytyi Keskiseltä ja sitten Itäiseltä alueelta. Pohjanmaalta ja Pohjoisen alueelta vastaajia oli vain 2 tulkkia per alue. Tämän epäsuhdan takia emme voineet tehdä aluekohtaista vertailua. Vastauksien vertailu alueittain ei

olisi antanut luotettavaa dataa eri alueiden tilanteista suhteessa toisiinsa. Emme osaa täysin selittää, mistä tämä epäsuhta johtuu. Onko Pohjanmaalla ja Pohjoisessa suhteessa vain niin paljon vähemmän tulkkveja kuin muilla alueilla?

Saimme sekä avoimen kysymyksen, että teemahaastatteluiden kautta kartoitettua syvällisempää tietoa tulkkien tämän hetken tilanteesta. Tulkkien vastauksissa myönteisiä työhyvinvointikokemuksia nousi selkeästi esiin enemmän kuin energiaa vieviä. Kela nousi avoimen kysymyksen kautta omaksi teemakseen, josta oli sekä myönteistä, että kielteistä kommentointia suhteessa omaan jaksamiseen ja työhyvinvoinnin tasoon. Tämän vuoksi sisällyitimme Kelan teemahaastattelun kysymyksiin mukaan. Teemahaastattelu täydensi keräämäämme dataa ja vastauksista kävi ilmi, että Kelan usein tapahtuvat kilpailutukset kuormittavat tulkkveja sekä palveluntuottajia. On luonnollista, että kilpailutus ja tuloksien odottaminen aiheuttaa jännitystä. Kaikilla välitysalueilla kaikki palveluntuottajat eivät pääse mukaan, joten Kelan listoilta tippuminen voi aiheuttaa tulkkille työttömyyttä, tai palveluntuottajalle yrityksen alasajoa. Ns. perinteisempiin aloihin verrattuna, ei ole kauhean yleistä, että työpaikka on katkolla vähintään joka toinen tai joka neljäs vuosi. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että osa tulkeista on katsonut paremmaksi vaihtaa alaa.

Tässä opinnäytetyössä on vastattu asetettuihin tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseen valitut menetelmät olivat onnistuneet ja tuottivat meille paljon dataa. Kaikkia datan osaluokkia ei pystytty kuitenkaan hyödyntämään epäsuhtaisen vastausjakauman takia. Tutkimusdataa on käsitelty luotettavasti Webropolin kautta ja saatu sieltä ohjelman tuottamia havainnollistavia kuvioita tukemaan opinnäytetyön raportointia. Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut todella hedelmällistä ja olemme saaneet tuotettua uutta dataa viittomakielialan nykytilanteesta tulkkien työhyvinvointikokemuksiin liittyen.

6.2 Uusia ideoita ja jatkotutkimus näkökulmia

Tässä tutkimusaineistossa nousi esiin se, että palveluntuottajat ja tulkit kokevat epävarmuutta töiden jatkumisesta Kelan kilpailutuksen takia. Yhtenä jatkotutkimus aiheena voisi olla selvittää, kuinka suuri vaikutus Kelalla on sekä palveluntuottajien, että tulkkien työhyvinvointiin, sekä myös siihen, kuinka moni on alaa jo vaihtanut tai ajatellut vaihtaa. Tunnettuja monia tulkkveja, jotka ovat murrosvaiheessa vuoden 2010 tietämällä vaihtaneet alaa. Tiedämme myös, että

osa tulkeista kouluttautuu jatkuvasti ja tälläkin hetkellä osa opiskelee töiden ohella toista alaa. Tämän tutkimusaineiston joukossa tällaisia tulkkeja oli vain muutama. Olisikin mielenkiintoista tehdä samankaltainen tutkimus, mitä ruotsalainen Kalle Löfgren oli tehnyt ja rajata tutkimukseen osallistujien joukko niihin tulkkeihin, jotka ovat jo vaihtaneet alaa ja selvittää heidän kokemuksiaan ja syitä alan vaihdolle.

Emme saaneet tämän tutkimusdatan kautta tuotettua aluekohtaista dataa. Tätä olisi myös mielenkiintoista tutkia tarkemmin. Onko viittomakielen tulkkien työhyvinvoinnin kokemuksissa havaittavissa aluekohtaisia eroavaisuuksia ja jos on, niin mistä nämä erot mahdollisesti voisivat johtua? Suomi on pitkä maa ja Kelan välitysalueiden koot ovat erilaiset. Erityisesti Pohjoisella välitysalueella välimatkat ovat todella pitkiä. Tässä aineistossa yhtenä energiaa vievänä asiana mainittiin pitkät ajomatkat. Tämä on luonnollinen syy mikä aiheuttaa väsymystä, mutta olisi kiinnostavaa tietää, jos on havaittavissa joitakin muitakin aihealueita eri alueiden välillä kuin maantieteelliset syyt.

Kyselyssämme kysyttiin myös, jos vastaaja tekee viittomakielen tulkin työn lisäksi puhevammaisten tulkkausta tai kirjoitustulkkausta. Näitäkin löytyi vastanneiden keskuudesta. Päätimme kuitenkin rajata käytettävissä olevaa dataa ja keskittyä pelkästään viittomakielen tulkkeihin. Opinnäytetyöstä olisi tullut liian laaja, jos olisimme vielä selvittäneet näissä rooleissa toimivien työhyvinvointikokemuksia suhteessa viittomakielen tulkkeihin. Tämä voisi toimia kuitenkin ihan omana tutkimusaiheenaan. Olisi mahdollista selvittää miten puhevammaisten tulkit ja kirjoitustulkit kokevat oman työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin tason ja tätä voisi sitten verrata saatuun dataan viittomakielen tulkkien osalta.

Yhtenä luonnollisena jatkotutkimuksen kohteena olisi tehdä jatkumotutkimus tälle tutkimukselle vaikka 5 tai 10 vuoden kuluttua. Uutta kerättyä dataa olisi käytännöllistä vertailla tähän dataan, varsinkin jos vielä käyttäisi samaa Miten voit? -testiä tiedonkeruussa hyväkseen.

LÄHTEET

- Chen, Tian 2023. The interplay for translators and interpreters. Foreign Studies College of Hunan Normal University. Viitattu 15.4.2024 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10404948/>
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Humak 2024a. Humak University of Applied Sciences / LibGuides / Opinnäytetyöopas YAMK / 1.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistavat ja menetelmät. Viitattu 17.4.2024 <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355&p=4925417>
- Humak 2024b. Humak University of Applied Sciences / LibGuides / Humakin opinnäytetyöopas, AMK-perustutkinto / Kehittämistyön menetelmien hyödyntäminen. Viitattu 17.4.2024 <https://humak.libguides.com/c.php?g=684696&p=4899508>
- Humphrey, Carrie 2015. Job satisfaction, role strain, burnout, and self-care among American Sign Language / English interpreters. Western Oregon University. Viitattu 15.4.2024 https://www.academia.edu/67420048/Job_Satisfaction_Role_Strain_Burnout_and_Self_Care_Among_American_Sign_Language_English_Interpreter_email_work_card=view-paper
- Huusko, Outi 2017. Kuulovammaisten tulkkauspalvelun järjestämisen muutosten vaikutukset palvelua tuottavien yritysten toimintaan. Tulkkaustoiminnan kehittäminen (ylempi AMK). Humanistinen ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 17.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/ta-paustutkimus/>
- Kela 2023. Vammaisten tulkkauspalvelun hankinta. Viitattu 29.3.2024 <https://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalveluiden-hankinta>
- Leinonen, Elisa 2015. Uhkaavia tilanteita viittomakielentulkkiensa työssä. Opinnäytetyö. Humak.
- Löfgren, Kalle 2024. En kvalitativ fallstudie om New Public Managements effekter på teckenspråkstolkars yrkeprofession och varför de väljer att lämna yrket. Statskunskap kandidat. Örebro Universitet: Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap. Viitattu 29.3.2024 <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1838507/FULLTEXT01.pdf>
- Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Maisala, Nina 2020. Työhyvinvointi Oiva Oy:ssä. Opinnäytetyö. Humak
- Martikainen, Liisa 2016. Viittomakielen tulkkauslalla toimivien kouluttajien ja tulkkiensa työtyytyväisyys ja työhallinta muutostilanteessa. Pro gradututkielma. Itäsuomen yliopisto.
- Moilanen, Seija & Mäkinen, Pirkko 2024. Työturvallisuuskeskus / Työturvallisuus / Työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2024 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

- Mäki, Päivi 2012. Tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkki-työtyytyväisyys. Opinnäytetyö. Humak.
- Nikmo, Irina 2022. Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma Tulkkaus Periferia Oy:lle. Opinnäytetyö. Humak.
- Niemelä, Sanni 2017. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen viittomakielialan yritys Viaparossa. YAMK.Opinnäytetyö.Humak.
- Nikoskinen, Elina 2010. Viittomakielentulkki- (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 16. Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK. Helsinki.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät, Sanoma pro.
- Rainò, Päivi & Vik, Gun-Viol 2020. Tulkkausalan tulevaisuudennäkymät. Asioimistulkkaus- sen, viittomakiel- ja kirjoitustulkkaus- sekä puhevammisten alan tulevaisuudennäkymistä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 113. Helsinki: Humak.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Segler-Heikkilä, Lena 2023. Tulkkausalan megatrendit. Viitattu 30.3.2024 <https://www.sktl.fi/?x1239065=3623786>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Vastuualueet / työelämä / työhyvinvointi. Viitattu 29.3.2024 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos 2024a. Oppimateriaalit / Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla / Osa 1. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet / Työhyvinvointi. Viitattu 13.4.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos 2024b. Etusivu / Tutkimus / Toistuvat tutkimukset. Viitattu 14.4.2024 <https://www.ttl.fi/tutkimus/toistuvat-tutkimukset>
- Työterveyslaitos 2024c. Etusivu / Tutkimus / Hankkeet / Miten Suomi voi? Viitattu 14.4.2024 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Työterveyslaitos 2024d. Mielenterveyden työkalupakki työpaikoille ja työterveyshuollolle. Viitattu 15.4.2024 <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut>
- Työterveyslaitos 2024e. Etusivu / Mielenterveyden työkalut / Miten voit? -työhyvinvointitesti. Viitattu 15.4.2024 <https://hyvatyo.ttl.fi/mielenterveyden-tyokalupakki/tyokalut/miten-voit-tyohyvinvointitesti>
- Työterveyslaitos 2024f. Työelämä tieto / Teema: Työhyvinvointi ja työkyky. Miten voit? -testin vastaajien työhyvinvointikokemukset vaihtelevat toimialoittain. Viitattu 15.4.2024 <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/miten-voit-testin-vastaaajien-tyohyvinvointikokemukset-vaihtelevat-toimialoittain>

- Työterveyslaitos 2024g. Etusivu / Teemat / Työhyvinvointi ja työkyky / Stressi ja työuupumus. Viitattu 17.4.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Valør, Sigrid Marie Kvinnsland 2023. Hvordan kan tegnspråktolker verne seg mot vikarierende traumatisering? Bachelor i tegnspråk og tolking. Høgskulen på Vestlandet. Viitattu 29.3.2024 <https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/bitstream/handle/11250/3087479/Valor.pdf>
- Virtanen, Petri & Sinokki Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Hei viittomakielen tulkit!

Miten teillä menee? Väsyttääkö? Vai onko kaikki vain ruusuilla tanssia?

Kerro meille tuntemuksia ja kokemuksia työelämään liittyen.

Opiskelemme Humakissa Tulkkaustoiminnan kehittäminen YAMK-opinnoissa. Opinnäytetyömme käsittelee viittomakielen tulkkien vointia, miten alalla ja tulkeilla menee tällä hetkellä. Oletko pirteä kuin peipponen vai oletko kokenut työuupumusoireilua? Mitä keinoja sinulla on pysyä reippaana? Mitkä asiat vastaavasti uuvuttavat?

Tämä kysely tehdään täysin anonyymisti ja kyselyyn vastaamalla annat suostumuksesi käsitellä vastauksiasi opinnäytetyössämme. Vastaukset käsitellään myös anonyymisti.

Vastausaikaa on huhtikuun loppuun asti. Kyselytutkimuksesta kerätty aineisto säilytetään asianmukaisissa olosuhteissa tutkimuksen tekijän toimesta. Aineisto poistetaan tutkimuksen teon jälkeen.

Arvostamme paljon aikaasi ja vastauksiasi kyselyssä, suuret kiitokset.

Terveisin YAMK-opiskelijat Irina & Emilia

Liite 2 Webropol -kysely

Miten viittomakielen tulkkausala voi?

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei,

Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia.

Vastaamalla tähän kyselyyn suostun tietojeni käsittelyyn ja vastausteni hyödyntämiseen opinnäytetyössä anonymisti. *

- Suostun
 En suostu

Olen toiminut tulkkina

- 0 - 5 vuotta
 5 - 10 vuotta
 10 - 15 vuotta
 yli 15 vuotta

Olen (valitse tarvittaessa usea vaihtoehto)

- viittomakielen tulkki
 esihenkilö
 yksinyrittäjä
 yrittäjä

Työskentelyalue (voit valita 2 aluetta)

- Uusimaa
 Läntinen
 Keskinen
 Itäinen

Pohjanmaa

Pohjoinen

Viittomakielen tulkkauksen lisäksi teen

puhevammatulkausta

kirjoitustulkausta

Työni vuoksi ajan vuodessa (km)

0 - 10 000

10 000 - 30 000

30 000 - 60 000

yli 60 000

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteuksia työssäsi?

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, mieleni harhailee muissa asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä aika kuluu hyvin hitaasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen itseni tylsistyneeksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteuksia työssäsi?

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni fyysisesti uupuneeksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on hyvin vastenmielistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee minulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteuksia työssäsi?

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pysty hallitsemaan tunteita työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka usein viimeisen vuoden aikana olet...

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
--	---------------	--------------------------------	------------------	------------------------------	--------------------	--------------------------------	------------

	en koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin
... ajatellut, kuinka voisit järjestää itsellesi enemmän aikaa tehdä töitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... käyttänyt paljon enemmän aikaa työhön kuin olit alun perin suunnitellut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... tehnyt töitä vähentääkseni syyllisyyden, ahdistuksen, avuttomuuden tai alakuloisuuden tunteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... saanut kuulla kehotuksen vähentää työn tekemistä, mutta et ole kuunnellut heitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... kokenut stressiä, jos sinua on kielletty tekemästä töitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... työsi takia laiminlöynyt harrastuksiasi, vapaa-ajan aktiviteetteja tai liikuntaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	en koskaan	muutamana kerran vuodessa	kerran kuussa	muutamana kerran kuussa	kerran viikossa	muutamana kerran viikossa	päivittäin
... tehnyt töitä niin paljon, että se on vaikuttanut kielteisesti terveyteesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	en tyytyväinen mutten tyytymätönkään	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä ja että 0 tarkoittaisi, että et pystyisi lainkaan töihin. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?

0 10

Sana on vapaa. Mikä antaa energiaa? Mikä puolestaan väsyttää? Nyt on mahdollistaa sanallistaa kaikki kokemukset ja tunteukset vielä tähän.

Jos tämä aihe herätti enemmänkin kiinnostusta, niin olisitko innostunut antamaan lyhyen haastattelun opinnäytetyöhömme? Yhteystiedot näkyvät vain meille, otamme mielellämme näitä vastaan.

Etunimi

Sukunimi

Sähköposti

Jos joku asia jäi mietityttämään tai haluat lisätietoja, ole rohkeasti meihin yhteydessä.

Kiitos!

irina.nikmo@humak.fi

emilia.e.jussila@humak.fi

Liite 3 Teemahaastattelu kysymykset

Kun sinulta kysytään, miten voit, mitä nousee ensimmäisenä mieleen? Entä, kun kysytään, oletko tyytyväinen työhösi?

Mikä työssäsi vaikuttaa elämääsi positiivisesti ja motivoi?

Mikä työssäsi vaikuttaa elämääsi negatiivisesti?

Oletko pohtinut alanvaihtoa? Jos olet, miksi ja jos olet jo vaihtanut alaa, mikä ala ja mikä siinä vaikuttaa elämääsi positiivisesti? Jos et ole, mikset?

Mitä ajatuksia tuleva kilpailutus ja elämä sen jälkeen herättää? Oletko tyytyväinen Kelan tapaan hankkia palvelua?

Haluaisitko kertoa vielä jotain muuta, jota emme ole huomanneet kysyä?

Kiitos vielä kerran osallistumisesta ja mukavaa kevättä!

Ystävällisin terveisin,

Emilia Linna ja Irina Nikmo