

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

45–55-vuotiaiden viittomakielentulkki- kokemuksia viittomakielen tulkkauksen alasta

Mirka Kippo

Viittomakielialan tulkkitoiminnan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (90 op)

Marraskuu/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Viittomakielialan tulkkitoiminnan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Mirikka Kippo	Sivumäärä 43 ja 4 liitesivua
Työn nimi 45–55-vuotiaiden viittomakielien tulkkien kokemuksia viittomakielien tulkkauksen alasta	
Ohjaava opettaja Liisa Martikainen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Sign Line Oy	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan 45–55-vuotiaiden viittomakielentulkkien kokemuksia viittomakielien tulkkauksen alasta. Tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia viittomakielentulkeilla on, miten tulkit näkevät tulevaisuutensa ja millaisiin toimenpiteisiin viittomakielialan palveluntuottajien tulisi seuraavien vuosien aikana ryhtyä, jotta viittomakielentulkkien ikääntyminen tulisi huomioituksi.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Millaisia kokemuksia 45–55-vuotiaiden viittomakielentulkin koulutuksen saaneilla henkilöillä on viittomakielien tulkkauksen alasta oman viittomakielentulkin uran aikana?2. Millaisena 45–55-vuotiaat viittomakielentulkit näkevät oman tulevaisuutensa viittomakielentulkin työssä?3. Millaisiin toimenpiteisiin viittomakielien tulkkauspalvelua tuottavien yritysten tulisi varautua seuraavien kymmenen vuoden aikana taatakseen kokeneiden tulkkien hiljaisen tiedon siirtymisen nuoremmille tulkeille? <p>Tutkimusta varten haastattelin kahdeksan viittomakielentulkkiä kesällä 2012. Aineisto koostuu haastattelujen lisäksi haastattelujen yhteydessä tuotetuista piirretyistä työelämäntaakasta. Työelämäntaakat kuvaavat haastateltavien työelämään liittyviä keskeisiä kulminaatiopisteitä ja niihin liittyviä kokemuksia.</p> <p>Kaikki haastateltavat olivat viittomakielentulkkeina työskenteleviä naisia Etelä-Suomen alueelta. Haastateltavat työskentelivät kolmella eri palveluntuottajalla.</p> <p>Haastateltavien tarinoissa korostuivat työuran varrella erilaiset niin onnistumisten kuin epäonnistumisten tapahtumat. Kaikilla haastateltavilla oli yli kymmenen vuoden kokemus viittomakielentulkkinä toimimisesta ja monilla oli kokemusta myös tauosta työuran aikana erilaisten vapaiden ja muiden töiden muodossa.</p> <p>Hiljaisen tiedon siirtäminen nähtiin toisaalta ongelmallisena, mutta toisaalta erittäin tarpeellisena. Keskeiset keinot tähän olivat kokeneemman tulkin seuraaminen, keskustelut ja palautteen anto. Toiset viittomakielentulkit nähtiin voimavarana ja asiakkailta saatava palaute innostavana.</p> <p>Viittomakielentulkin työ nähtiin mielekkäänä ja antoisana. Halu kehittää alaa, ja siirtää omaa osaamista, oli suuri. Tulevaisuus näytti positiivisena ja usko omaan mahdollisuuteen jatkaa työtä myös tulevaisuudessa oli korkealla.</p>	
Asiasanat ammatillinen tieto, kokemus, tulkkaus, viittomakieli, viittomakielentulkit	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Sign Language Services

ABSTRACT

Author Mirkka Kippo	Number of Pages 43 and 4 appendices
Title Experiences of sign language interpreting services among the 45–55-year-old sign language interpreters	
Supervisor Liisa Martikainen	
Subscriber and/or Mentor Sign Line Ltd.	
Abstract <p>This study is about experiences among the 45–55-year-old sign language interpreters. Aim of this study is to find out what kind of experiences sign language interpreters have, how they see the future and how companies providing interpreting services should prepare for the sign language interpreters aging.</p> <p>The goal of this study is to answer to following questions:</p> <ol style="list-style-type: none">1. What kind of experiences 45–55-year-old sign language interpreters have during their career?2. How 45–55-year-old sign language interpreters see their professional future?3. How should the companies prepare to the next ten years in order to pass experienced interpreters' professional knowledge to the younger interpreters? <p>I interviewed eight sign language interpreters for this study during the summer 2012. The primary material for this study includes the interviews and career biographies drawn during the interview. With the help of career biographies the main experiences during the career is being described.</p> <p>All the informants in this study are female and work in Southern Finland. They work for three different companies.</p> <p>Informants' stories describe both negative and positive events during their career. All the informants have experience for over ten years. During their career they also have had maternity and other leaves as well as other careers.</p> <p>Passing on the professional knowledge is seen problematic but also important. In order to pass the professional knowledge discussions, feedback and monitoring experienced interpreter was seen important. Other interpreters are seen as strength giving peers and feedback from the customer is inspiring.</p> <p>Profession of sign language interpreting was seen positive and giving. Informants had a strong will to pass their knowledge in order to benefit the field. Future was seen positive and informants believes in their own capability to work also in the future were high.</p>	
Keywords professional knowledge, experience, interpreting, sign language, sign language interpreter	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Viittomakielentulkit työssään	7
2.1.1 Viittomakielentulkkien koulutus	7
2.1.2 Viittomakielentulkin ammatillistumisen vaiheet	8
2.2 Ikä työelämässä	9
2.2.1 Ikään liittyvät muutokset ihmisessä	9
2.2.2 Ikään liittyvän keskustelun neljä eri näkökulmaa	10
2.2.3 Ikäjohtaminen	11
2.3 Hiljainen tieto	11
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
3.1 Tutkimusongelma	15
3.2 Tutkimusmenetelmä	16
3.3 Aineiston hankinta	18
3.4 Tutkimushaastattelu	18
3.5 Aineiston kuvaus	19
3.6 Työelämän kaari ja sen muodot	21
3.7 Aineiston analyysi	22
3.8 Eettiset kysymykset tutkimuksen toteutuksessa	23
4 TUTKIMUSTULOKSET	25
4.1 Kokemuksia uran aikana	25
4.1.1 Työura	25
4.1.2 Ammatti-identiteetti	26
4.1.3 Kokemus	28
4.2 Viittomakielentulkin työn tulevaisuus	29
4.2.1 Voimaa työhön	29
4.2.2 Nykyhetki	31
4.2.3 Ikääntyminen	32
4.2.4 Tulevaisuuden näkymät	33
4.3 Osaamisen siirtämien	34
4.3.1 Tiedon siirto	34
4.3.2 Nuoret tulkit	36
5 POHDINTA	38
LIITTEET	44
LIITE 1 Tutkimuslupa haastateltavilta	44
LIITE 2 Teemahaastattelurunko	45
LIITE 3 Työelämän kaaren piirtopohja	46
LIITE 4 Esimerkki työelämän kaaresta	47

1 JOHDANTO

Viittomakielen tulkkauksen alalla ikääntymiseen haasteet ja eläkkeelle siirtyminen eivät ole olleet keskustelun keskiössä, eikä keskustelu ole useinkaan edes sivunnut näitä. Ala on pitkään nähty nuorena, uutena alana, jonka työntekijät ovat nuoria (esimerkiksi Hynynen et. al 2003, 150). Näen tärkeäksi tässä vaiheessa kääntää katseen kohti ikääntyvää viittomakielentulkkien ammattikunnan osaa. Työurien pidentäminen ja suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen ovat olleet laajassa keskustelussa yhteiskunnassamme jo vuosia, eikä viittomakielen tulkkauksen alan tulisi olla poikkeus tässä keskustelussa.

Keskustelu viittomakielentulkkien ikääntymisestä tulee aloittaa nyt, kun meillä on vielä mahdollisuus vaikuttaa ikääntymisestä johtuviin seurauksiin. Ikäjohtamisella tarkoitetaan iän huomioon ottamista johtamisessa (Juuti 2008, 221). Ikääntymisen vaikutusten huomioiminen viittomakielentulkin työssä ja kokeneiden ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen on näkemykseni mukaan ensiarvoisen tärkeää ja koko alaa hyödyttävää, jotta osaaminen syventyy ja kehitys on mahdollista. Mikäli osaamme ammattikuntana hyödyntää sitä tietoa, taitoa ja kokemusta, jota kokeneilla viittomakielentulkeilla on, voimme edistää ja kehittää koko alan tulevaisuutta.

Opinnäytetyön alussa esittelen viittomakielen tulkkauksen alan kentän kohderyhmäni näkökulmasta keskeisiltä osiltaan. Lisäksi pohdin ikääntymiseen liittyviä kysymyksiä työelämässä sekä esittelen hiljaisen tiedon näkökulmaa niin yksilön kuin alan näkökulmasta. Tässä työssä pyrin vastaamaan siihen, millaisia kokemuksia viittomakielentulkeilla on viittomakielen tulkkauksen alasta, millaisena viittomakielentulkit näkevät oman tulevaisuuden ja millaisiin toimenpiteisiin viittomakielen tulkkaukspalveluita tuottavien yritysten tulisi varautua seuraavien vuosien aikana taatakseen kokeneiden tulkkien osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtymisen nuoremmille tulkeille. Hiljaisella tiedolla tarkoitan tässä työssä kokemukseen, asiantuntemukseen, viisauteen ja oppimiseen liittyvää taitoa selviytyä sujuvasti omista työtehtävistä (esimerkiksi Moilanen 2008, 235). Opinnäytetyö koostuu kahdeksasta 44–55-vuotiaan viittomakielentulkin

haastattelusta sekä haastattelun yhteydessä piirretystä työuran kaaresta (vrt. Jokiranta 2003).

Lopuksi esittelen haastatteluista esiin nostamiani keskeisiä kohtia ja toimenpiteitä, joihin viittomakielen tulkkauksen alan ja alan palveluntuottajien tulisi ryhtyä, jotta ikääntyvien viittomakielentulkkiensa työskentelyolosuhteiden olisivat houkuttelevat alalla pysymisen näkökulmasta eläkeikään asti sekä alan tieto-taito olisi turvattu ja siirretty nuoremmille tulkeille siinä vaiheessa kun kokenut osaaja siirtyy eläkkeelle.

Olen itse työskennellyt viittomakielentulkkinä vuodesta 2000 alkaen. Tämän lisäksi olen ollut esimies- ja asiantuntijatehtävissä viittomakielen tulkkauksen alalla. Henkilökohtainen kiinnostus ikääntymiseen niin yhteiskunnassa yleisesti kuin viittomakielen tulkkauksen alalla oli keskeinen vaikutin aiheen valinnassa.

Työn tilaajana toimii Sign Line Oy. Opinnäytetyön valmistumisen eri vaiheissa viestintäkoordinaattori Ilona Yrjälä on ollut suurena apuna esimerkiksi liitteiden grafiikan toteutuksessa. Työn valmistumista on edesauttanut myös työnantajan myötämielinen suhtautuminen opinnäytetyöhön ja lupa käyttää työaika haastattelujen tekoon. Tästä haluan esittää suuret kiitokset.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä osiossa kuvaan lyhyesti viittomakielentulkkien koulutukseen ja profession liittyviä vaiheita. Lisäksi kerron miten ikä vaikuttaa työelämässä ja mitä tarkoitetaan hiljaisella tiedolla.

2.1 Viittomakielentulkit työssään

Viittomakielentulkkeja oli syksyllä 2012 Suomen Viittomakielen Tulkit (SVT) ry:n järjestösihteerin mukaan 597. Näistä alle 45-vuotiaita oli 548 tulkkia, 45–54-vuotiaita oli 39 ja yli 55-vuotiaita oli 10. (H. Törnroos, henkilökohtainen tiedonanto 30.10.2012.) Tulee kuitenkin huomioida, että kaikki viittomakielentulkkinä toimivat eivät kuulu ammattiyhdistykseen. Luvut antavat kuitenkin käsityksen siitä, kuinka paljon viittomakielentulkkeja Suomessa on ja millainen on viittomakielen tulkkien ikärakenne. Näiden lukujen perusteella voidaan myös todeta, että tämän tutkimuksen kohderyhmä on toistaiseksi vielä marginaalinen ryhmä viittomakielen tulkkausten alalla.

2.1.1 Viittomakielentulkkien koulutus

Ensimmäinen viittomakielentulkkipurssi järjestettiin vuonna 1962 viikonloppukurssina. Sen jälkeen aikaa kului 15 vuotta ennen seuraavaa kurssia. Vuonna 1978 Kuurojen Liitto järjesti 3–4 opintoviikon asioimistulkkipurssin, jollaisia järjestettiin vuoteen 1985 asti. Vuonna 1983 käynnistyi ensimmäistä kertaa vuoden kestävä ammatillisesti tulkkipurssinlinja Turun Kristillisessä opistossa. Syksyllä 1986 koulutus muuttui kaksivuotiseksi, ja koulutusta järjestettiin niin Turussa kuin Kuopiossa Pohjois-Savon opistolla. Vuonna 1988 koulutus piteni kolmivuotiseksi opistotason tutkinnoksi ja kymmenen vuoden päästä siitä eli vuonna 1998 muuttui koulutus ammattikorkeakoulutasoiseksi. Vuodesta 2003 lähtien koulutus on ollut nelivuotinen ammattikorkeakoulututkintoon johtava viittomakielentulkkipurssi. Viittomakielentulkeille on järjestetty myös jatko- ja täydennyskoulutusta opistotasoinen tutkinnon saavuttamiseksi ja tämän jälkeen on ollut mahdollista osallistua muuntokoulutukseen, joka saattaa opinnot ammattikorkeakoulutasoisiksi. (Hynynen et. al 2003, 21–22.) Lisäksi viit-

tomakielentulkit voivat osallistua 1,5 vuotta kestävään viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelmaan, joka on ylempi korkeakoulututkinto. Tarjolla on myös kansainvälinen ylempi korkeakouluohjelma (EUMASLI) viittomakielentulkeille. (Humak 2012.)

2.1.2 Viittomakielentulkin ammatillistumisen vaiheet

Vataseen (1996, 4) mukaan viittomakielentulkin työn lähtökohtana on ihmisten perusoikeus olla vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa, ymmärtää muita ja tulla ymmärretyksi. Tulkkauspalvelut nähdäänkin keskeisimpänä kuurojen yhteiskunnallista tasa-arvoa edistävänä ja jokapäiväiseen elämään merkittävästi vaikuttavana palveluna (esim. Eronen & al. 1997, 13; Lappi 2000, 75; Luukkainen 2008, 40; Topo & al. 2000, 8).

Käsitys itsestä ammatillisena toimijana on ammatti-identiteetin perustana (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26). Ammatilliseen identiteettiin perustana on suhde työhön ja ammatillisuuteen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26) ja se perustuu aina jatkuvuuteen menneisyyden kanssa (Onnismaa 2008, 13). Viittomakielentulkki-ammattilistumisessa on Vatasen (1996, 84) mukaan nähtävissä kolme eri ajanjaksoa.

Itseoppineiden tulkki-aika oli ensimmäinen aika, jolloin työssä oli nähtävissä käsi-työmaisuus (Vatanen 1996, 84). Ensimmäisen vaiheen tulkit olivat pääosin kuurojen tai kuurosokeiden sukulaisia (Vatanen 1996, 51). 1970-luvulla vanhaan tulkkimalliin haluttiin muutosta ja tulkin rooliin ja kuurojen oikeuksiin alettiin kiinnittää enemmän huomioita (Vatanen 1996, 56). Toinen vaihe olikin sivutoimisten asioimistulkki-aika (Vatanen, 1996, 84) ja siihen liittyi voimakas tulkkitoiminnan ja -koulutuksen kehittäminen 1980-luvulla (Vatanen 1996, 57). Myös Suomen Viittomakielen Tulkit (SVT) ry:n perustaminen vuonna 1982 (SVT ry, 2012) asettuu ammatillistumisen toiseen vaiheeseen. Kolmas vaihe oli kokopäiväisten tulkkikeskus- ja freelancetulkki-aika, jossa oli nähtävissä teoreettisesti hallitun työn piirteitä. Kolmannen vaiheen merkittävä piirre oli organisoitunut tulkkikeskusmalli. (Vatanen 1996, 84.) Ensimmäinen tulkkikeskus, Pääkaupunkiseudun Tulkkikeskus, perustettiin Helsinkiin vuonna 1984 (Sign Line 2012) ja vuoden 1995 lopussa tulkkikeskuksia oli jo keskimäärin yksi joka läänissä (Vatanen 1996, 64).

Vuosituhanen vaihteessa toimintaympäristö kuitenkin muuttui (Silberstein 2011,20). ja alalle tuli uusia palveluntuottajia (Rautavaara & Kokko, 2006,43), esimerkiksi vuonna 1999 perustettu Viittoamakielialan Osuuskunta Via (Via 2012).

Viimeistään vuonna 2010 tulkkipalvelujen järjestämisvastuun Kansaneläkelaitokselle (Kela) siirtymisen myötä tuli kaikkien viittomakielentulkkiensa kuitenkin joko perustaa oma yritys tai hakeutua tulkkipalvelua tuottavan yrityksen työntekijäksi. Kela vastaa tulkkipalvelujen järjestämisestä ostamalla palvelut julkisella kilpailutuksella yksittäisiltä viittomakielen tulkkauksista tuottavilta yrityksiltä (Kela 2012).

2.2 Ikä työelämässä

Valitsin tutkimukseni kohderyhmäksi 45–55-vuotiaat viittomakielen tulkit. Julkusen (2003, 15) mukaan työelämän näkökulmasta ikääntyväksi määritellään yli 45-vuotiaat. Sen sijaan yli 55-vuotiaat kutsutaan ikääntyneiksi. Kohderyhmäni henkilöt ovat siis ikääntyviä, mutta eivät vielä ikääntyneitä. Yli 40-vuotiaat katsotaan myös keski-ikäisiksi (Julkunen 2003, 27).

2.2.1 Ikään liittyvät muutokset ihmisessä

Ikä on Julkusen (2003, 47) mukaan kielletty, tai ainakin vaiettu aihe työelämässä. Perustus-, rikos- ja työsopimuslaki kaikki kieltävät ikään perustuvan syrjinnän, tai asettamisen iän nojalla huonompaan asemaan. Ikä on kuitenkin ulospäin näkyvä signaali (Julkunen 2003, 47), vaikka ikää ja ikääntymistä on totuttu pitämään yksilön omana asiana ja ikään viittaamistakin saatetaan pitää epäkohteliaana ja loukkaavana (Kiviranta 2010, 16).

län mukana ruumiissa tapahtuu työkykyä heikentäviä muutoksia. Fyysisen suoriutumiskyvyn muutokset alkavat jo 30 ikävuoden kohdalla. Muutoksia ovat esimerkiksi hengityselinten sekä tuki- ja liikuntaelimestön kapasiteetin heikkeneminen, lihasvoiman, tasapainon, näön ja kuulon heikkeneminen sekä ponnistelujen jälkeisen palautumisajan piteneminen. Myös tietojen käsittely ja muistiin painaminen hidastuvat sekä aikapaineen sietokyky vähenee. (Julkunen 2003, 22.)

Toisaalta toimintakyky muodostuu fyysisen toimintakyvyn lisäksi Kivirannan (2010, 18) jaottelun mukaisesti myös psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toimintakyky on siis kolmen osa-alueen summa, mutta myös ihmisen kokemisen tulos. Toimintakyky luo työntekijän työskentelyn perustan. (Kiviranta 2010, 18–19.) Vaikka fyysinen toimintakyky heikkenee iän myötä, niin psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sen sijaan lisääntyvät iän myötä. Psyykkisen toimintakyvyn alueella älylliset toiminnot kehittyvät, työelämäosaaminen karttuu ja ammattiosaaminen syvenee. Myös arvomaailma kehittyy iän myötä yksilölähtöisestä itseä korostavasta yhteisyyttä ja yhteistä onnistumista korostavaan suuntaan. Myös kielitaito paranee ja minäkäsitys kehittyy, eli ihminen oppii tuntemaan omat vahvuudet ja heikkoudet ja tulemaan niiden kanssa toimeen. Itsetuntemus on ihmistuntemuksen kanssa lähtökohta sosiaaliselle toimintakyvylle. Sosiaalinen toimintakyky kehittyy myös iän myötä. (Kiviranta 2010, 20–22.)

Julkusen (2003, 149) mukaan ikääntyneiden kohtelu vaihtelee sen mukaan, mikä merkitys kokemukselle milloinkin annetaan. Ilman tietoista ikäsensitiivistä politiikkaa organisaatiot ja yritykset tuottavat ikääntyvien kannalta epäystävällisiä käytäntöjä ja vaatimuksia. Nämä vaatimukset ovat niin määrällisiä nopeuteen ja paineensietoon liittyen kuin laadullisia vaatimuksia esimerkiksi uuden tiedon hallitsemiseen liittyen. (Julkunen 2003, 149.)

2.2.2 Ikään liittyvän keskustelun neljä eri näkökulmaa

Julkunen (2003, 150) on jaotellut työelämän ikään liittyvän keskustelun neljään eri versioon. Keskustelu on ikääntyviä koskevassa merkityksessä ikäkielteistä, mutta joissain tapauksissa myös ikääntyvien puolella. Eri keskustelut eivät myöskään ole toisiaan poissulkevia. Ensimmäistä kuvaa käsitys, että alalla tai ammatissa ei voi pärjätä eläkeikään saakka. Tämä keskustelu viittaa koviin suoritusvaatimuksiin ja ruumiillisesti kuormittavaan työhön. Toinen ikään liittyvä keskustelu on ajatus siitä, että ikä on itsestä ja asenteesta kiinni. Tässä versiossa on mahdollisuus pysyä pitkään työssä, mikäli on oikea asenne työhön ja uhkana on pikemminkin emotionaalinen väsymys, kyllästyminen, kyynistyminen ja jämähtäminen, jotka kaikki voidaan korjata oikealla asenteella. Kolmas versio keskustelussa on oikean iän suhde oikeaan paik-

kaan. Oikea ikä oikeassa paikassa pätee erityisesti joihinkin asiakaspalvelutehtäviin. Neljäs ikään liittyvä keskustelu työelämässä käydään ikärakenteeseen liittyen. Tämä liittyy erityisesti julkisen sektorin työntekijöiden ikääntymiseen, kun 1990-luvulla ei juurikaan rekrytoitu uutta henkilökuntaa. (Julkunen 2003 150–151.)

2.2.3 Ikäjohtaminen

Kiviranta (2010, 51, 53–54) korostaakin ikäjohtamisen kehittämistä ratkaisuna ikäasenteisiin vaikuttamisessa. Tässä tarvitaan ikäasenteiden tunnistamista, kielteisten asenteiden muuttamista neutraaleiksi tai myönteisiksi ja työntekijöiden arviointikriteerien muuttamista osaamis- tai kehittymispohjaisiksi. Ikäjohtamista tarvitaan erityisesti tilanteissa, joissa työntekijöiden osaamisen jakamiseen ei ole riittävästi keinoja, työn organisoinnissa ei pystytä ottamaan huomioon ikääntymistä, nuorten perehdyttämiseen ei ole osaamista, yli 50-vuotiailla ei ole urasuunnitelmia tai uran kehittämisen keinoja ja ikääntyneet työntekijät pitäisi saada pysymään aktiivisina ja kehittyvinä. (Kiviranta 2010, 54.) Ikäjohtamisella on mahdollisuus parantaa työn tuottavuutta ja sitoutumista sekä lisätä hyvinvointia työssä. Tämä saavutetaan erilaisuutta ymmärtämällä ja hyödyntämällä. (Kiviranta 2010, 33.) Lisäksi kokeneiden työntekijöiden kanssa ei selviydytä asiajohtamisella, sillä heidän asiantuntemuksensa ja ammattilaisuutensa on vahvalla pohjalla. Kokeneet työntekijät kokevat ammattitaidon ja arvon vähättelynä, mikäli heille ei anneta vastuuta ja valtaa oman työn tekemiseen. (Kiviranta 2010, 61.)

2.3 Hiljainen tieto

'Kun kysyy jonkin alan huipputaitajalta, kuinka hän taitonsa tekee, hän ei todennäköisesti osaa vastata. Hänen osaamisensa on hiljaista tietoa. Mitä paremmin jonkin asian osaa sitä vähemmän osaamistaan osaa selittää. Jos osaaaja osaisi vastata, mitään ongelmaa osaamisen siirrossa ei olisi: me kysyisimme ja osajat kertoisivat.' (Toivonen & Asikainen 2004, 5.)

Alun perin hiljaisen tiedon käsitteen luonnosteli unkarilaissyntyinen Polanyi jo vuonna 1958. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan subjektiivista, epämuodollista, koodaamatonta, äänetöntä ja kokemusperäistä piilo-osaamista. (Hakala 2006, 104, 254). Hiljainen tieto on vaikeasti tunnistettavaa ja näkyväksi tehtävää. Sitä käytetään automaattisesti

ja se sijaitsee syvällä ajattelumalleissa, kokemuksissa ja taidoissa. Taitava työntekijä hallitsee erilaiset työhön liittyvät osaamisalueet automaattisesti ja ymmärtää työn ja työprosessien kokonaisuuden. Lisäksi hiljainen tieto on intuitiota, vaistoa, oivaltamista ja tilanneherkkyyttä, joiden avulla toimia järkevästi. (Kiviranta 2010, 162–163).

Hiljainen tieto voidaan nähdä yksilön ominaisuuksien lisäksi myös koskemaan koko organisaatiota. Hakala (2006, 104) kuvaa hiljaisen tiedon olevan arjen tietoa, joka varastoituu kokeneisiin työntekijöihin ja kätkeytyy yritysten rakenteisiin. Se on osaamista, ammattitaitoa, uskomuksia, mielikuvia ja kokonaisajatusrakennelmia. Myös Toom (2008, 33) jakaa hiljaisen tiedon tarkoittamaan sekä henkilökohtaista hiljaista tietopohjaa että kollektiivista yhteisöjen ja organisaatioiden hiljaista tietoa.

Osaajat voidaan jaotella aloittelijasta eksperttiin. Tasot ovat vasta-alkaja, edistynyt vasta-alkaja, osaaja, taitaja ja ekspertti. Muutokset eri tasojen välillä tapahtuvat kolmessa eri osa-alueessa. Opittujen käsitteiden ja sääntöjen käytöstä siirrytään toimintaan, joka pohjautuu omaan kokemukseen. Toiseksi havainnointi tilanteessa muuttuu erillisten yksityiskohtine havaitsemisesta kokonaisuuksien havainnoimiseksi ja ajatteluun tulee laaja-alaisuutta. Kolmanneksi siirrytään ulkokohtaisen toimijan ja arvioijan roolista osallistuvaksi suorittajaksi. Tasojen myötä tietoisuuden osuus vähenee ja hiljaisen tiedon merkitys kasvaa. (Toivonen & Asikainen 2004, 21.)

Toivonen ja Asikainen (2004, 5) ovat jaotelleet osaamisen neljään eri luokkaan. Ensimmäisellä tasolla ei osaa tehdä, eikä tiedä asiasta ja on näin kokonaan asian ulkopuolella. Toisella tasolla henkilö ei osaa itse tehdä, mutta tietää asiasta. Hänellä on teoretieto asiasta. Kolmannella tasolla henkilö osaa tehdä, mutta ei tiedä miten. Hänellä on hiljaista tietoa. Neljännellä tasolla henkilö osaa tehdä ja hän tietää miten, eli hänellä on mallinnettua tietoa. Toivosen ja Asikaisen (2004, 6, 50) mukaan mallintamalla hiljaista tietoa, voidaan sitä avata kaikkien opittavaksi ja hyödyntää organisaatioiden ja yhteisöjen sisällä tai välillä. Mallintamisen tarkoituksena on tuottaa ilmiöstä käytännöllinen kartta tai malli, jota käyttäen kuka tahansa, joka haluaa, voi saada aikaan saman ilmiön. Mallintamisessa keskeistä ovat havainnointi, samautuminen, kokeilu ja haastattelu (Toivanen & Asikainen 2004, 73). Havainnoinnissa seurataan, mitä osaaja tekee. Toisaalta havainnoimalla haetaan pohjaa sille, mitä osaaja tekee, ja miten voisi kokea sen, miten hän ajattelee tekemisensä. Havainnointi yksin ei riitä,

vaan pyritään samautumaan eli mielessä toimimaan samoin kuin osaajaa, jotta mielen sisäiset prosessit tulisivat huomioiduiksi. Kolmas vaihe on oma kokeilu, jossa itse toimitaan kuten osaaja. Havainnointi, samautuminen ja kokeilu ovat lähtökohtia haastattelulle, jossa keskustelemalla selvitetään mitä tehdään, miksi tehdään ja kuinka taito saadaan aikaiseksi. Osaamista syvennetään vähitellen ja mallinnuksessa usein havainnointi, samautuminen, kokeilu ja haastattelu kietoutuvat monin tavoin yhteen. (Toivanen & Asikainen 2004, 88.)

Hiljaisen tiedon mallintaminen on Palonimen (2008, 268) jaottelun mukaan osaamisen organisoitua jakamista. Vastakohtana organisoidulle hiljaisen tiedon jakamiselle on informaali hiljaisen tiedon jakaminen. Informaalia hiljaisen tiedon jakamista on työn tekemisen lomassa tapahtuva työstä keskustelu, ratkaisujen pohtiminen ongelmiin ja erilainen kokemusten jakaminen. Luonnollisia keskusteluja syntyy niin kahvi- ja ruokatauoilla, käytävillä sekä ei-organisoiduissa palaverissa. Neuvominen ja ohjaaminen kollegoiden kesken tapahtuvat usein samanaikaisesti työn tekemisen kanssa ja ne ovat tilannekohtaisia. (Paloniemi 2008, 266–267.)

Heikkisen ja Huttusen (2008, 203) mukaan mentorointi on hyvä tapa siirtää hiljaista tietoa organisaatiossa. Kiinnostus mentorointia kohtaan on kasvanut viime vuosina yrityksissä ja talouselämässä (Heikkinen & Huttunen 2008, 203). Mentorointia on käytetty erityisesti opettajien koulutuksessa ja työssä olevien opettajien keskuudessa. Kokkolan ja Jyväskylän yliopiston yhdessä kehittämää opettajien mentorointikäytäntöä on eri hankkeilla levitetty ympäri maata ja opettajien vertaisryhmämentorointi on kiinnostanut kansainvälisestikin (Saarikettu 2012).

Mentoroinnissa perinteisesti korostuu mentorin rooli kokeneena ja ikääntyneenä konkarina, joka antaa tukea, tietoja ja verkostoja nuoremman käyttöön. Mentoroinnin ydin on kokeneen ja nuoremman työntekijän välinen ammatillinen ohjaussuhde. Mentor, eli kokenut, auttaa mentoroitavaa eli aktoria ammatilliseen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Mentoroinnissa korostuu kulttuurista säilyttävä tehtävä ja viime vuosina onkin korostunut yhdessä tekeminen ja vastavuoroisuus mentorin ja aktorin välillä. Mentorointi on laajentunut koskemaan kahden ihmisen välisestä suhteesta koskemaan laajempaa joukkoa. Tavallista on, että useat henkilöt kokoontuvat vertaismen-

torinnin merkeissä ja näin kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä korostuu. (Heikkinen & Huttunen 2008, 203–205.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykset ja kerron tutkimuksen toteuttamisesta ja aineiston hankinnasta. Lisäksi kuvaan tutkimushaastattelun yhteydessä käyttämäni työelämän kaaren piirtämistä haastattelun osana. Luvun lopussa vielä pohdin aineiston analyysin liittyviä seikkoja sekä tutkimukseen liittyviä eettisiä valintoja.

3.1 Tutkimusongelma

Viittomakielentulkin ammatin on pitkään ajateltu olevan nuorten naisten ammatti (esimerkiksi Hynynen et. al 2003, 150). Ala on kuitenkin jo niin pitkään ollut olemassa ja viittomakielentulkkeja on koulutettu vuosittain vuodesta 1983 lähtien ja sitä ennenkin jo lyhytkursseilla (Hynynen et. al 2003, 21–22), että tässä vaiheessa on mielestäni syytä kääntää katse siihen tosiasiaan, että viittomakielentulkit ikääntyvät samoin kuin muut työntekijät. Pitkän elämäkokemuksen ja työkokemuksen kautta viittomakielen tulkeille on myös kertynyt tietoa, näkemystä ja kokemusta viittomakielen tulkauksen alalta ja tätä kokemusta hyödyntämällä uskon, että voimme edistää koko alan kehitystä.

Ikääntyminen tulee ottaa huomioon tulkkauspalvelua tuottavissa yrityksissä. Tässä vaiheessa alan kehitystä tulisi miettiä, miten ala tulevaisuudessa tulee muuttumaan tai mihin suuntaan alaa tulisi viedä. Nämä ajatukset mielessä muotoilin opinnäytetyöleni kolme tutkimuskysymystä, jotka ovat:

1. Millaisia kokemuksia 45–55-vuotiailla viittomakielentulkin koulutuksen saaneilla henkilöillä on viittomakielen tulkauksen alasta oman viittomakielentulkin uran aikana?
2. Millaisena 45–55-vuotiaat viittomakielentulkit näkevät oman tulevaisuutensa viittomakielentulkin työssä?

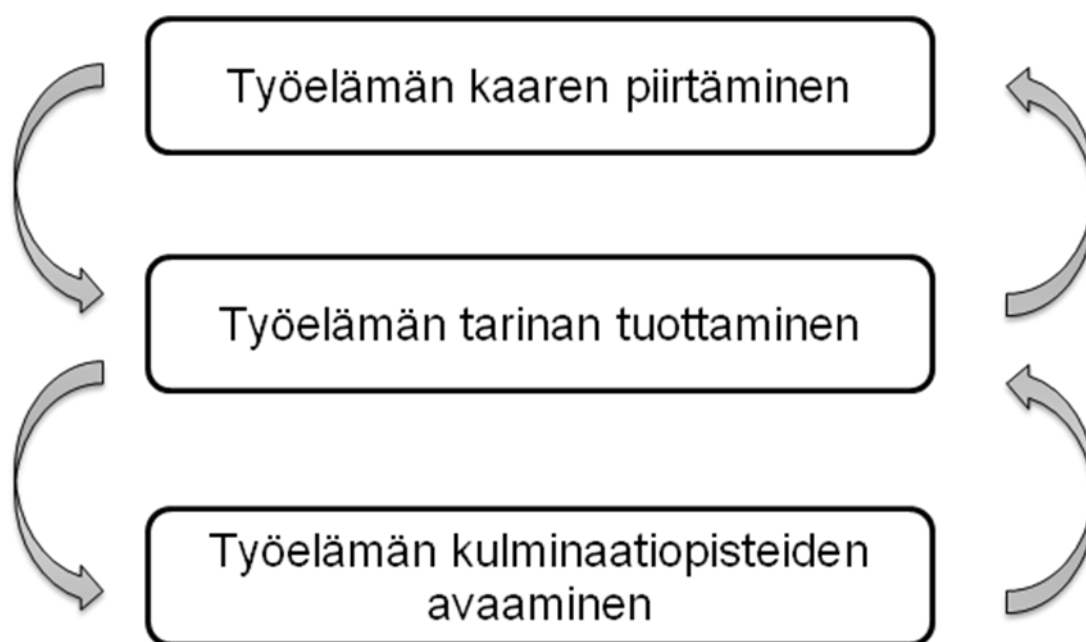
3. Millaisiin toimenpiteisiin viittomakielen tulkkaukspalveluita tuottavien yritysten tulisi varautua seuraavien kymmenen vuoden aikana taatakseen kokoneiden tulkkien hiljaisen tiedon siirtymisen nuoremmille tulkeille?

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu kahdeksasta haastattelusta. Valitsin haastattelun tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi, koska katsoin, että näin minulla on mahdollisuus saada kokoneilta, pitkään alalla olleilta viittomakielentulkeilta uutta tietoa, jota ei aikaisemmin ole mihinkään kirjattu. Näin voisin myös syventää omaa tietämystäni ja näkemystäni aiheesta. Hirsjärvi et. al (1997) korostavat haastattelua tiedonkeruumenetelmänä tilanteissa, joissa halutaan nostaa ihmisen ääni esiin ja korostaa, että ihminen on tutkimustilanteessa subjekti. Katsoin, että 45–55-vuotiaiden viittomakielentulkkien kokemuksia viittomakielen tulkkauksen alalta pystyy parhaiten selvittämään ja syventämään haastattelun avulla. Näiden seikkojen vuoksi valitsin tiedonkeruun tavaksi teemahaastattelun. Teemahaastattelulla on haastattelumuoto, jossa haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa eikä järjestystä (Hirsjärvi et. al 1997, 203).

Haastattelun tukena käytin myös työelämän kaaren piirtämistä haastattelun yhteydessä. Työelämän kaaren piirtämisen sovelsin elämän viivan piirtämisen käyttämisestä haastattelun yhteydessä. Jokirannan (2003, 188) mukaan elämänviivoja aineistona voi lähestyä kahdella eri tavalla. Elämänviivan voi nähdä kerronnallisena muotona, jolloin tarinan tuottamisen tapana on visuaalinen elementti. Toinen tapa tulkita elämänviivaa on tarkastella sitä kertomuksen jäsentäjänä, jolloin lähtökohtana on kerrottu tarina ja piirretty viiva osoittaa elämänsä käänteitä. Tässä opinnäytetyössä lähtökohtani oli ennen kaikkea viivan työelämää jäsentävä rooli.

Haastattelu oli minulle myös menetelmänä entuudestaan tuttu samoin elämänviivan piirtäminen haastattelun tukena, koska olen käyttänyt menetelmää aikaisemmin omassa pro gradu -tutkielmassani (Kippo 2012). Elämän viivan piirtämisen muokkasin työkeskeiseen tutkimukseen sopivaksi käyttämällä työelämän kaaren käsitettä. Haastattelun rakennetta kuvaan seuraavalla kuviolla, jonka olen muokannut Jokirantaa (2003, 51) mukaillen.



KUVIO 1. Haastattelun kulku

Haastattelun aiheina oli haastateltavan työuran avaaminen, työn nykytilanne, tulevaisuus ja hiljainen tieto. Aiheet minulla oli etukäteen tiedossa, mutta ei niiden tarkkaa läpikäyntijärjestystä, eikä tarkkoja kysymysmuotoiluja. Aloitin haastattelun niin, että haastateltava sai piirtää oman työelämän kaaren. Piirtämisen jälkeen kävimme työuran vaiheet läpi. Haastateltava sai itse vapaasti kertoa työuran vaiheista ja tarvittaessa tein tarkentavia lisäkysymyksiä. Grönfors (1982, 106) onkin korostanut teema-haastattelu kulussa juuri sitä, että haastateltava saa itse vapaasti kertoa aiheesta ja haastattelijan tehtävänä on huolehtia lisäkysymyksillä se, että kaikki haastattelijaa kiinnostavat aihekokonaisuudet tulevat läpikäydyiksi.

Työuran kohdalla halusin saada kokonaiskäsityksen haastateltavan työn vaiheista ja sisällöstä. Piirtämisen sai aloittaa siitä vaiheesta kun haastateltava koki tulleensa alalle. Haastateltavat kuvasivat ajatuksiaan jo opiskeluvaiheesta lähtien ennen kuin olivat varsinaisesti aloittaneet edes työntekoa. Työn nykytilanteesta halusin saada haastateltavilta näkemyksiä omasta asemastaan viittomakielen tulkkauksen alalla tällä hetkellä ja kokemuksia alan tämän hetken tilanteesta. Tulevaisuudesta sen sijaan minulla oli tavoitteena kartoittaa haastateltavien näkemyksiä toisaalta omista toiveitaan omaan työhön liittyen toisaalta taas ajatuksia yleisestä alan kehityksestä.

Tämän lisäksi nostin hiljaisen tiedon, osaamisen ja osaamisen jakamisen haastattelun yhdeksi teemaksi. Haastattelun teemat valitsin omien kokemusteni pohjalta yli 10 vuoden viittomakielentulkinnan uran ajalta. Lisäksi täydensin teemoja lukemani kirjallisuuden perusteella (esimerkiksi Julkunen 2003, Hakala 2006). Pysin valitsemaan teemat niin, että niillä olisi myös laajempaa merkitystä viittomakielen tulkkausalan kehityksessä.

3.3 Aineiston hankinta

Haastateltavien tavoittamiseksi lähetin viittomakielialan palveluntuottajille sähköpostilla kirjeen, jossa kerroin tutkimuksesta ja tavoitteestani löytää haastateltavia. Palveluntuottajat, joille kirjeen lähetin, valitsin Kelan Etelä-Suomen kilpailutusalueelle hyväksytyjen palveluntuottajien joukosta. En lähettänyt kirjettä sellaisille palveluntuottajille, joista jo etukäteen tiesin, että heillä ei ole ikäryhmään kuuluvia tulkkeja. Rajasin myös Humanistisen Ammattikorkeakoulun opetustulkkipäiväkeskuksen pois kohdejoukosta. Kerroin myös tutkimuksestani eri yhteyksissä kun tapasin viittomakielentulkkeja, tai eri palveluntuottajien edustajia, ja pyysin heitä kertomaan tutkimuksestani ikäryhmään kuuluville alan ihmisille. Kysyin myös itse suoraa henkilöiltä, jotka ajattelin kuuluvan ikäryhmään, suostuisivatko he osallistumaan tutkimukseen.

Haastateltavista tavoitin itse suoraan seitsemän henkilöä ja kaksi haastateltavaa tavoitin yhdyshenkilön kautta. Yhdyshenkilö oli saanut sähköpostilla kirjeeni ja tämän perusteella suositteli minua olemaan yhteydessä näihin henkilöihin. Molemmat olivat suostuvaisia osallistumaan tutkimukseen, mutta toisen kanssa aikataulullisista syistä haastattelua ei voitu toteuttaa.

Haastateltavien tavoittaminen oli helppoa ja tunsin kaikki haastateltavat etukäteen. Kaikki, joita haastatteluun pyysin mukaan, halusivat osallistua.

3.4 Tutkimushaastattelu

Työuraan liittyvät teemahaastattelut suoritin kesä- ja elokuussa 2012. Haastatteluaikaa sovittaessa sovimme myös haastattelupaikan. Kuusi haastattelua tapahtui haastateltavan työpaikalla ja kaksi haastattelua sovimme pidettäväksi yleisellä paikalla.

Käytännössä tämä tarkoitti rauhallista kahvilaa. Annoin haastateltavien itse ehdottaa sopivaa tilaa haastatteluun ja mielekästä istumajärjestystä.

Haastattelut aloitin kertomalla tutkimuksesta ja kiittämällä osallistumisesta haastatteluun. Haastattelun aluksi kysyin myös suostumusta haastattelunauhurin käyttöön ja mahdollisuudesta käyttää haastattelun aikana tuotettavaa piirrettävää materiaalia valmiissa opinnäytetyössä. Kaikki haastateltavat suostuivat niin haastattelunauhurin käyttöön kuin piirrettävän materiaalin käyttöön. Kerroin myös, että tavoitteenani on käyttää haastattelumateriaalia siten, että yksittäisten vastaajien anonymiteetti pyritään säilyttämään.

Haastattelut aloitimme piirtotehtävällä ja tämän jälkeen kävimme työuran vaiheet ja siihen liittyvät kulminaatiokohdat läpi. Tämän lisäksi haastateltava sai kertoa vapaasti näkemyksiään. Kerronnan aikana tein itse muistiinpanoja, jotta pysyin palaamaan kerronnan vaiheisiin ja käymään kaikkien haastateltavien kanssa läpi ne kokonaisuudet, joita olin itse etukäteen ajatellut.

Haastattelut kestivät 45–90 minuuttia. Litteroin haastattelut nauhalta haastattelujen jälkeen sanatarkkuudella. Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston puhtaaksikirjoittamista (Metsämuuronen 2000, 51). En merkinnyt erikseen taukoja enkä äänenpainoja, vaan katson, että tämän tutkimuksen puitteissa sanatarkkuus on riittävä haastateltavien ajatusten ilmaisemisessa. Suorat sitaatit, joita olen kirjannut tutkimuksen tuloksiin, olen lukemisen helpottamiseksi siistinyt ylimääräisistä sisältöön vaikuttamattomista täytesanoista.

3.5 Aineiston kuvaus

Tämän opinnäytetyön aineisto koostuu kahdeksan viittomakielentulkin haastattelusta. Haastatteluja varten laadin teemahaastattelurungon ja ensimmäisen haastattelun jälkeen vielä muokkasinkin runkoa siten, että se vastaa paremmin tavoitteisiini. Mäkelä (1990, 52) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kannattaa analysoida ensin pieni osa ja miettiä mihin aineisto vastaa ja mitä tarvitaan lisää ennen kuin kerää koko aineiston. Kahdeksaan haastatteluun päädyin aikataulullisista ja kustannuksellisista syistä. Analysoituani haastatteluaineistoa tulin myös siihen tulokseen, että minulla

on riittävästi materiaalia tätä opinnäytetyötä varten, koska haastateltavat edustivat kattavasti sitä joukkoa, mitä halusin tutkia.

Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi en erittele haastateltavia tarkemmin, en esittele heidän syntymävuosia, koulutusta enkä kokemusvuosia alalta yksilöidysti vaan koosteena, jotta haastateltavia ei pystyisi tunnistamaan. En myöskään käytä suorissa lainauksissa tunnistetietoja, jotta ei voida erottaa mitkä lainaukset ovat yksittäisen haastateltavan sanomisia. Näin pyrin varmistamaan sen, että mikäli joku yksityiskohta voisi paljastaa haastateltavan, ei kaikkia lainauksia voida yhdistää saman haastateltavan kohdalle.

Haastateltavista kaikki olivat naisia, jotka työskentelevät viittomakielentulkkeina Kelan Etelä-Suomen kilpailutusalueella. Haastateltavat tulivat kolmelta eri Kelan Etelä-Suomen alueen kilpailutuksessa hyväksytyltä palveluntuottajalta. Haastateltavien työsuhteet olivat erilaisia ja haastateltavilla oli vuosien varrelta kokemusta eri yrityksestä ja niin freelancertyöstä kuin tunti- ja kuukausipalkkaisesta työsuhteesta. Pyrin saamaan haastateltavista kattavan otoksen ikäryhmään kuuluvista tulkeista. Kiinnitin myös huomion siihen, että haastattelujoukossa oli kuurojen vanhempien tulkkina toimivia lapsia edustettuina. Luukkainen (2008, 77) on todennut, että kuurojen vanhempien kuurot lapset jäävät tutkimuksissa varjoon, ellei aineistonkeruussa suunnitelmallisesti huomioida tätä asiaa. Katsoin tarpeelliseksi huomioida tämän seikan myös tässä opinnäytetyössä, koska alun perin tulkkeina toimivat usein juuri kuurojen omaiset ja tästä syystä oli tärkeää saada heitä mukaan myös tämän tutkimuksen haastateltaviksi.

Haastateltavat olivat valmistuneet viittomakielentulkeiksi 1980- ja 1990-luvuilla. Työkokemusta jokaisella oli toistakymmentä vuotta. Monet kommentoivatkin, että kokeemusta on ainakin yli kaksikymmentä vuotta ja tarkkoja vuosilukuja oli vaikea muistaa. Osalla työn aloitus ja valmistuminen olivat epäselvästi määriteltävissä riippuen minkä ajankohdan katsoi työn aloitusajaksi. Haastateltavat olivat pätevöityneet viittomakielentulkeiksi erilaisten lyhytkurssien, vuoden kestävien kurssien ja kolmevuotisen tulkikoulutuksen kautta. Osa oli suorittanut myös muuntokoulutuksen päivittääkseen osaamistaan. Useammalla oli myös kokemusta toisista ammateista tai työtehtävistä

ja viittomakielentulkkin uralla oli ollut taukoja niin opiskelujen, muiden töiden kuin perhevapaiden muodossa.

3.6 Työelämän kaari ja sen muodot

Valitsin työelämän kaaren piirtämisen haastattelun oheen saadakseni paremman käsityksen haastateltavien työelämän vaiheista ja siihen liittyvistä kulminaatiopisteistä, joista olin kiinnostunut. Tässä opinnäytetyössä sovelsin elämänkaaren piirtämisen koskemaan vain työelämää, koska tutkimukseni lähtökohta on työelämässä ja siihen liittyvissä vaiheissa. Toisin kuin esimerkiksi Jokiranta (2003) en ollut kiinnostunut haastateltavien koko elämän kaaresta, ja siksi käytänkin termiä työelämän kaari. Elämässä kuitenkin työasiat liittyvät yksityiselämään ja yksityiselämä vaikuttaa työelämään ja tämän myös haastateltavani toivat haastatteluissa ja työelämän kaaren piirtämisen yhteydessä esiin.

Aloitin haastattelut työelämän viivan piirtämisellä. Kaikki haastateltavat piirsivät viivan ohjeistuksen jälkeen. Piirtämisen jälkeen annoin haastateltavan vapaasti kertoa työelämän vaiheistaan ja kertoa miksi oli piirtänyt niin kuin oli. Osa haastateltavista tosin kertoi jo piirtämisen yhteydessä työelämän vaiheistaan. Pääasiassa annoin haastateltavan itse kertoa, mutta saatoinkin kysyä tarkentavia lisäkysymyksiä kuten 'kerro mitä tässä tapahtui'. Osa haastateltavista myös merkitsi pystyviivalla ajat, jolloin ei ollut ollut viittomakielen tulkkauksen alalla vaan esimerkiksi perhevapaalla tai muissa työtehtävissä.

Käytin työelämän kaaren piirtämiseen itse tekemääni piirtopohjaa (Liite 3), jonka olin tulostanut A4 paperille. Piirtopohjassa oli vaakaviiva kuvaamassa aikaa. Ohjeistin, että vaakaviivan yläpuolelle piirretty viiva kuvaisi positiivisia kokemuksia, tilanteita ja ajanjaksoja kun taas vaakaviivan yläpuolelle piirretty kaari kuvaisi negatiivisia ajanjaksoja. Lisäksi olin piirtänyt piirtopohjaan pystysuoran viivan kuvaamaan sekä työelämän alkupistettä että nykyhetkeä. Nykyhetken jälkeen oli aikajanalla vielä tyhjää, johon pyysin haastateltavia arvioimaan tulevaisuutta.

Piirrettyjen työelämän kaarien muodot vaihtelivat suuresti. Osa viivoista oli lähes suoria ilman suuria suunnanmuutoksia, kun taas osa kaarista vaihtoi suuntaa useasti ja

koko piirtopohjan skaala oli käytössä. Yhteistä piirretyissä kuvioissa oli se, että kaikki päätyivät suuntamaan yläviistoon ja tämä hetki ja tulevaisuus nähtiin yksimielisen positiivisena. Kulminaatiopisteet, joita työelämän kaariin liittyivät, olivat työpaikan vaihdokset, työtilanteiden muutokset, alalla tapahtuneet muutokset ja henkilökohtaiseen elämään liittyneet tilanteet, jotka olivat vaikuttaneet työhön.

3.7 Aineiston analyysi

Aineiston analyysillä pyritään luomaan aineistoon selkeyttä ja tuottamaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Laadullinen aineisto tiivistetään hajanaisesta aineistosta selkeäksi ja mielekkääksi tavoitteena informaatioarvon kasvu. (Eskola & Suoranta 1999, 138.)

Ennen kuin aineistoa voidaan analysoida, aineisto on saatettava sellaiseen muotoon, että analysointi on mahdollista (Metsämuuronen 2000, 51). Tämän opinnäytetyön analyysin aloin lukemalla litteroidut haastattelutekstit läpi useaan kertaan saadakseni täyden ymmärryksen mitä haastateltavat ovat halunneet kertoa. Kun olin saavuttanut riittävän ymmärryksen haastattelujen sisällöstä ja muodostanut kokonaiskäsityksen materiaalistani nostin aineistostani tämän tutkimuksen kannalta tärkeät kohdat jatkotarkasteluun. Eskola ja Suorannan (1999, 157) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä kysymys on aina tutkijan muodostamasta konstruktiosta, jossa aineistosta ei itsessään nouse mitään vaan kysymyksessä on aina tutkijan valinnat ja näkökulmat.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 110) kuvaavatkin laadullisen tutkimuksen analyysiä monivaiheiseksi prosessiksi, jonka tavoitteena on pelkistää aineistosta epäoleellinen pois. Tämä mielessä luin tekstejä jatkotarkasteluun valitsemistani näkökulmista katsoen ja ryhmittelin samaa tarkoittavat käsitteet yhdeksi luokaksi ja nimesin sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tämän opinnäytetyön kokoavat käsitteet ovat työura, ammatti-identiteetti, voimaa työhön, tiedon siirto, nuoret tulkit, ikääntyminen, nykyhetki ja tulevaisuus.

3.8 Eettiset kysymykset tutkimuksen toteutuksessa

Erilaiset pienet ja suuret valinnat ovat jokaisen opinnäytetyötä tekevän kohdattava ja ratkaistava. Tutkimuseettiset kysymykset ovat niistä keskeisellä sijalla. Kaikkeen ei ole olemassa ohjeita eikä sääntöjä, vaan tutkijan on ratkaistava ne itse. Tutkimusluvan hankkiminen ja tutkimusaineiston kerääminen ovat keskeisiä etiikkaa koskevia kysymyksiä kaikessa tutkimustyössä (Eskola ja Suoranta 1999, 52–53).

Tässä opinnäytetyössä en tarvinnut virallista lupaa muilta kuin haastateltavilta itseltään. Luvan haastatteluun ja haastattelussa tuotetun materiaalin käyttöön kysyin jokaiselta haastateltavalta erikseen ja lisäksi vielä pyysin varmuuden vuoksi luvan kirjallisena ennen haastattelua (LIITE 1). Ennen haastattelua kävimme myös haastateltavan kanssa tutkimukseen liittyvän anonymiteetin läpi ja kerroin pyrkiväni käyttämään materiaalia niin, ettei haastateltavia voi tunnistaa. Katsoin tämän erityisen merkittäväksi kysymyksessä tässä opinnäytetyössä, koska viittomakielen tulkkauksen ala on sen verran pieni ja henkilösuhteet kiinteät, että viittomakielentulkkituntevat toisensa laajasta. Erityisesti tämä korostuu kun ikäryhmä ja alueellinen jakautuminen on tarkasti rajattu.

Eskola ja Suoranta (1999, 55) korostavat myös, ettei haastateltavien ja haastattelijan välillä saa olla sellaista riippuvuussuhdetta, joka voisi vaikuttaa haastateltavan halukkuuteen tai vapaaehtoisuuteen tietojen antamisesta. Itse koen, ettei minulla haastattelijana ollut kenenkään haastateltavan kanssa sellaista suhdetta, joka olisi vaikuttanut tietojen antamiseen tai haastatteluun osallistumien vapaaehtoisuuteen. Korostin myös, että mihinkään ei ole pakko vastata, eikä oikeita tai vääriä vastauksia ole, vaan kaikki haastattelussa esitetyt asiat ovat haastateltavan näkemyksiä asiasta. Yksi haastateltavista kertoi myös haastattelun aikana asioita, joista hän sanoi heti haastattelun aikana toivovansa, ettei niitä tule käyttää suorina sitaatteina valmiissa opinnäytetyössä. Kunnioitin tätä toivetta. Myös toisen haastateltavan kohdalla haastateltava ilmoitti, että miettii, voiko käyttämäänsä vertausta käyttää tutkimustuloksissa. En myöskään käyttänyt tätä vertausta opinnäytetyössäni.

Sen sijaan haastattelusta ja työuran kaaren piirtämisestä sain positiivista palautetta haastateltavilta. Oman työn pohtiminen ja sen vaiheiden läpikäyminen oli antoisaa ai-

nakin haastattelijalle, mutta palautteen perusteella myös haastateltaville. Yksi haastateltavista kiteytti asian näin:

'Musta sä oot kysynyt tosi hyvin, tää haastattelu on ollut älyttömän mielenkiintoinen ja mä yllätyin positiivisesti kuinka tää haastattelu oli mukavalla tavalla hieno. Mä odotin jotain kaavamaisempia kysymyksiä, mutta tämä oli toimiva, vuorovaikutteinen ja eheyttävä.'

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksieni mukaisessa järjestyksessä aloittaen kokemuksista. Kokemuksista etenen tulevaisuuden näkymiin ja lopuksi käsittelen osaamisen siirtämiseen liittyviä kysymyksiä. Varsinaiset johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset, joihin tämän tutkimuksen perusteella mielestäni pitäisi ryhtyä, käsittelen pohdinta -luvussa.

4.1 Kokemuksia uran aikana

4.1.1 Työura

Haastateltavat kuvasivat työuransa vaiheita haastatteluissa. Yhteistä haasteltavien kertomuksissa olivat kokemukset työn epävarmuudesta, yksinäisyydestä, palkanmaksun epäselvyyksistä ja erilaisista riittämättömyyden tunteista, joita työuran vaiheisiin oli mahtunut. Vatanen (1996, 87) on kuvannut viittomakielentulkin ammatin muodostumisen liittyviksi osatekijöiksi ammatti-identiteetin kehittymisen, työyhteisöjen kehittymisen, viittomakielialan tiedon kehittymisen, ammattipätevyyden kehittymisen, työkentän laajenemisen sekä työssä koettujen ongelmien ja niiden ratkaisemisen. Kaikkia näitä osatekijöitä näkyi myös haastateltavieni kertomuksissa.

Haastateltavat toivat myös sen esiin, että työuraan on vaikuttanut yhteiskunnallisten ja alaan liittyvien muutosten lisäksi voimakkaasti omassa elämässä tapahtuneet tilanteet ja kokemukset.

'jos on omassa henkilökohtaisessa elämässä kriisiä niin sitten se vaikuttaa myös siihen työhön'

Vastaajat toivatkin esiin, että omassa työelämän kaareissa voimakkaimpana vaikuttavat juuri henkilökohtaiset valinnat ja elämäntilanteet. Elämäntilanteiden vaikutus nähtiin sekä positiivisena että negatiivisena. Positiivisena tilanteet nähtiin silloin, kun oman kokemuksen karttumisen kautta työn hoitaminen parantui ja helpottui.

'mitä enemmän mun elämässä tapahtuu... (luettelee erilaisia tapahtumia) ja mitä milloinkin, niin se antaa niin sellaista suhteellisuuden tajua, että itse asiassa sitä paremmin mä teen mun työni'

Toisaalta taas elämäkokemukset ja tapahtumat omassa elämässä vaikuttivat myös työntekoon niin, että energia ei työlle meinannut riittää ja ajoittain työtä oli hoidettu niin, juuri ja juuri oli siitä selvinnyt. Muut asiat menivät työn edelle. Näitä kausia oli lähes jokaisella vastaajalla.

'säästöliekillä menin aika pitkään'

Työtä kohtaan oli myös tullut suoranaisia kyllästymisen tunteita ja erilaisia negatiivisia ajatuksia. Jokaisella vastaajalla oli myös erialaisia aikoja, kun he olivat ottaneet etäisyyttä työhön tai alaan. Jaksot olivat erimittaisia. Osalla oli syynä perhevapaa, osalla toinen työ tai esimerkiksi opiskelu.

'vähän kypsytin ja sitten lähdinkin pois'

Yhteistä vastauksissa oli, että tauon jälkeen työ oli näyttäytynyt taas mielekkäänä ja työhön oli palattu uudella innolla. Tulkin työ nähtiin mielekkäänä ja antoisana.

'mä oon aina silleen ihan tykännyt perustulkin työstä'

4.1.2 Ammatti-identiteetti

Tulkin roolin löytyminen oli ollut haastateltaville vaikeaa ja ajan myötä siihen liittyviä pohdintoja oli jouduttu käymään. Työuran alkuvaiheessa, riippuen haastateltavien alalle tulon ajankohdasta, ammatti-identiteetin löytyminen oli hakemista itsensä kanssa, mutta myös koko alan hakemista. Ammatilliseen identiteettiin vaikuttaakin yleisesti alan vaiheet ja esimerkiksi koulutus. Ammatillinen identiteetti rakentuu eri tavoilla eri aikoina. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 29-31.) Yksi tulkki käytti ilmaisua kipuilu, kuvatessaan etsintöjään tulkkina olemiselle.

'mä kipuulin, että mikä se mun rooli on tulkkina'

Ammatti-identiteetin löytymistä haastateltavat kuvasivat sekä oman pohdintojen tulokseksi että alan yleisen kehityksen ansioksi.

'siihen on liittynyt hyvin paljon sellaista henkilökohtaista työskentelyä'

'ammattillisuus on kehittynyt'

Toisaalta ammatti-identiteettiä on joutunut miettimään ja arvioimaan vuosien kuluessa uudestaan tilanteiden muuttuessa. Näitä tilanteita olivat esimerkiksi muutokset freelancer työntekijästä työyhteisön jäseneksi tai muuten työkuvioiden muutosten yhteydessä esimerkiksi opiskelutulkkauspaikkojen yhteydessä. Yrityksen ja organisaation arvot ovatkin keskeisiä ammatti-identiteetin muodostumiselle verrattuna ammatilliseen traditioon tai sääntöihin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 31.)

'mun identiteetti täällä tulkkina, et miten mä oon täällä työyhteisössä'

Asiakastyön mukanaan tuomat sekä positiiviset että negatiiviset kokemukset ovat olleet vahvistamassa ja heikentämässä ammatti-identiteettiä. Positiivien palaute ja tulkkauksitilanteissa koetut huippuhetket ovat vahvistaneet haastateltavien kokemusta ammatti-identiteetistä.

'ehkä mä olisin voinut enempikin jotakin huippuhetkiä tänne laittaa'

'asiakkaalta on saanut hyvää palautetta'

Toisaalta epäonnistuneet tulkkaukset olivat heikentäneet uskoa omiin kykyihin ja murentaneet pohjaa ammatti-identiteetiltä. Haastateltavat kertoivat kokemuksia, jolloin tuntui, että työtä ei voi epäonnistumisen jälkeen edes jatkaa. Epäonnistuneet kokemukset jäivät myös mieleen pitkäksi aikaa, jopa vuosiksi, ennen kuin niiden yli oli mahdollista päästä. Vasta tietoinen päätös ja osaltaan myös kokemuksen tuoma varmuus oli auttanut haastateltavia pääsemään yli epäonnistumisen kokemusten.

'tuntee itsensä ihan paskaks, et mä meen kirjastoon töihin tai siwan kassalle, en enää ikinä mee tulkkaa ketään'

'miten paljon niitä murehti ja kävi läpi vielä vuodenkin päästä. Mä muistan, että voi ei. Tässä viime vuosina mä muistan, että päätin, että ei siitä tule mitään'

Ammatti-identiteetin kehittymiselle nähtiin keskeisenä ajan kulumisen ja iän tuoman viisauden kehittyminen. Erilaiset ristiriitaiset tunteet, joita oli syntynyt esimerkiksi arvostuksen puutteen kokemusten yhteydessä tai rooliristiriitojen kautta, olivat haastateltavien mukaan ratkenneet kokemuksen tuoman varmuuden myötä.

'mä oon ajatellut, että mä oon käsitellyt nää niin kuin itseni kanssa, niin mun ei tarvi näitä enää jauhaa ja sit se, että taas kun ikä tuo sitä viisutta'

'tajuta se, että ei olla yhtään enempää eikä yhtään vähempää kuin kukaan toin-kaan tulkki tai kukaan asiakas vaan että mä teen sen työn mihin mut on tilattu'

4.1.3 Kokemus

län ja työvuosien mukanaan tuoma kokemus nähtiin positiivisena asiana viittomakielentulkin työssä. län myötä ja ammatillisen kehittymisen kautta oli opittu tulkitsemaan ja tarvittaessa sopivissa tilanteissa joustamaan tilanteen vaatimalla tavalla. Toisaalta oma rooli oli selkeytynyt mielessä, joten toisiin asioihin pystyttiin puolestaan suhtautumaan jämäkämmin.

'kokemuksen tuomaa väljyyttä niissä mun rajoissa ja sit taas tilanteissa voi olla niin kuin tiukempaakin'

Työuran alkuvaiheessa haastateltavat kertoivat, kuinka asioiden miettiminen oli ollut voimia kuluttavaa. län ja kokemuksen myötä, tasapaino työn kuormittavuutta oli opittu hallitsemaan omia ajatuksia hallitsemalla, ettei kaikkea ota enää henkilökohtaisesti kantaakseen.

'pitää muistaa, että tää on vain työtä, että tää ei nouse liian suureksi rasitteeksi ettei ota henkilökohtaisesti liikaa'

'sitäkin on oppinut, ettei kannakaan kaikkea, niin jaksaa'

'tää on vähän niin kuin sellainen työ, että tässä pitäisi olla sellainen yhtä aikaa kova kuori ja löytää sellainen herkkyys, että pitäisi pystyä suojelemaan itseensä ettei päästä kaikkea läpi mikä ei oo tarpeellista'

Vaikka haastateltavat itse arvostivatkin kokemuksen mukanaan tuomia asioita, koettiin, että muut eivät arvosta kokemusta samalla tavalla. Tämä näkyi esimerkiksi työllistymiseen liittyvänä pohdintana. Uudet viittomakielen tulkkausalan yritykset nähtiin nuorten tulkkien paikkoina, joihin kokeneilla ei ole asiaa.

'jotkut firmat kyselee tulkkeja töihin, että tuutko tänne meille. Että tunteeko sitä itensä vähän huonoksi, että miksi multa ei kysytä'

4.2 Viittomakielentulkin työn tulevaisuus

4.2.1 Voimaa työhön

Haastateltavat kertoivat useita eri asioita, joista viittomakielentulkin työhön saa voimaa. Suurimpana yksittäisenä voiman tuojana oli perustulkin työstä saatava hyvä tunne siitä, että asiakas ymmärtää, tulkki ymmärtää, tilanne sujuu ja jokainen tilanteen osapuoli pääsee käyttämään oikeuttaan tulla ymmärretyksi. Haastateltavat toivat myös esiin, että ihmisenä toimiminen tulkkauksutilanteissa on se, jota asiakkaat haluavat ja joka antaa voimia arjen työhön.

'palkitseminen on ollut se et kun sieltä (kuurolta) on tullut se, et mä oon ymmärtänyt sua, ja mä oon ymmärtänyt heitä. Et se itse tulkkauks on kuitenkin se'

'arkipäivän juttu, et se antaa niin sellaista potkua koko aika, et se pitää niin riman yläpuolella. Ja oon hyvin tietoinen, et asiakkaat on tänä päivänä hyvin vaativia. Mut sit

on se perustilanne, niin ne halua ihmisen sinne ja siellä tunnen olevani oikeassa paikassa'

Myös työyhteisö ja tulkki kollegat antavat voimaa arkiseen työhön. Erityisesti, kun hyvin sujuvan tulkkauksen pääsee jakamaan toisen ammattilaisen kanssa, on mahdollisuus flow -kokemukseen, jossa aika unohtuu ja työ sujuu hyvin. Työn sisällön vaihtelevuus ja erilaiset työpäivät nähtiin positiivisena voimaa antavana seikkana viittomakielentulkin työssä.

'työyhteisöstä saa voimaa'

'flow kokemuksia paritulkkauksesta'

'se on työn mielekkyys, se että ei oo kahta samanlaista päivää, että on vaihtelua keikoissa ja asiakkaissa ja työajoissa'

Myös esiintymisvietti ja jopa narsistiseksi piirteeksi kuvattu halu olla esillä, on sitä, joka antaa voimaa työhön. Tulkki on työssään koko ajan esillä ja katseiden kohteena, joten se kääntäminen voimaa antavaksi helpottaa arjen työtä.

'onko sitten sellainen esiintymisvietti vai joku sellainen että saa olla esillä'

Haastatteluissa haastateltavat myös kertoivat, kuinka jokaisen on itse sisältään löydettävä se työn ilo, joka antaa voimaa. Muualta sitä ei saa. Onnistumisen kokemuksia ei myöskään haluttu jakaa. Itsenäisesti suoritettavan työn kehuminen toisille koettiin turhana ylpeytenä, eikä kokemusten jakaminen tuntunut luontevalta.

'mun mielestä, jos ei tästä työstä niin kuin itse sitä iloa löydä, niin ei sitä muualta saa'

'tuntuu aika vaikealta mennä siihen eteen, et jees, taas meni hyvin ... tää jää vaan itelle tää hyvä olo'

4.2.2 Nykyhetki

Haastateltavat näkivät viittomakielen tulkkauksen alan ja oman tämän hetkisen tilanteensa positiivisena. Työelämän kaaret olivat nousujohdanteisia. Haastateltavat kuvasivat asioiden etenevän tällä hetkellä oikeaan suuntaan.

'se, mikä on parasta tässä, on se, että se on kokoajan nousujohdanteista'

Työn sisällöstä tuli esiin ristiriitaisia vastauksia. Toisaalta työ nähtiin kokeneelle tulkille liian helpoksi ja yksitoikkoiseksi, johon ei pääse vaikuttamaan. Toisaalta taas haastateltavat toivat esiin, että kalenteriin tulee liian vaativia tulkkauksia tai liian rankkoja keikkoja useampana päivänä peräkkäin, esimerkiksi kolmea seminaaria viikossa pidettiin liian paljon. Yhteinen huoli molemmilla vastaajaryhmillä oli se, että mikäli keikkoja ei 'kiltisti' – kuten yksi vastaaja asian ilmaisi – tee, niin pian töitä ei ehkä ole ollenkaan.

'tämmöisiä keikkoja kun mä teen, että eikö mulle nyt mitään haastavampaa, kun nii-tähän nyt vaan lätkästään sinne kalenteriin ja ne pitää kiltisti tehdä tai kohta ei oo töitä ollenkaan. Mutta kyllä mä nyt toivoisin, että silloin kun on tehnyt pitkään töitä niin voisi saada haastavaa työtä'

'jos on se kalenteri auki niin sinnehän voi sit tulla mitä tahansa ... sinne voi putkahtaa suht vaativa viittomakielentulkkaus ja sit saadaan olla vähän pulassa'

Työyhteisön joustavuus ja työnantajan kanssa töistä sopiminen oli vastaus mielekkään työsisällön löytymiseksi.

'on ollut ihana, että sitten on voinut sumplia näitä töitä täällä sen mukaan ja että täällä työpaikalla on tultu sit hyvin sen mukaan vastaan'

Haastateltavilla oli huoli, pysyvätkö he alan kehityksessä mukana. Osalla opiskelu oli voimavara ja erilaisia opiskelumahdollisuuksia oli hyödynnetty runsaasti. Toisaalta taas haastatteluissa tuli esiin, että 'ajan hengessä' ei välttämättä pysy mukana, jollei päivitä osaamistaan.

'mua motivoi opiskelu ja kyllä mulla on ihan valtava tiedonjano'

'tuntuu, että pitäisikö itsekin tehdä jotakin, että pysyisi ajan hengessä mukana'

4.2.3 Ikääntyminen

Omaa ikääntymistään eivät kaikki haastateltavat olleet vielä ajatelleet, eikä ikää yleisesti nähty työntekoon vaikuttavana asiana ainakaan suuressa määrin tässä elämänvaiheessa. Yksi haastateltava kuvasikin olevansa järkyttynyt, että kuuluu jo ikääntyvien ikäryhmään.

'tämä on järkyttävää olla tässä ikäryhmässä, tää on jotenkin pysähdyttävää'

Yksi haastateltava toi kuitenkin selkeästi esiin, että oma ikääntyminen vaikuttaa jo työhön ja kuvasikin ikääntymisen vaikuttavan jo työhön ja työntekoon.

'mä nään omalla kohdalla ton rajallisuuden hämmöttävän jo'

Asiat, joissa ikääntymisen vaikutukset nousivat esiin, liittyivät usein esimerkiksi työtehtäviin ja sopiviin tulkkauksilanteisiin eli ikäkeskustelun iän suhteeseen oikeaan paikkaan (Julkunen 2003, 150–151). Esimerkiksi nuorisoasteen opiskelutulkkauksista ei nähty houkuttelevana vaihtoehtona juuri tulkin ja opiskelijoiden suuren ikäeron vuoksi.

'tää nuorisoasteen koulutus, et mä oon ehkä vähän turhan vanha, et mä en ihan jaksais aina niitten nuorten juttuja'

Myös fyysiset muutokset ja sairastumiset olivat aiheuttaneet pohdintaa työstä suoriutumiseen. Itsestä huolehtiminen, työkyvyn ylläpito ja työterveyshuolto tuli esiin usean haastateltavan kanssa.

'on ollut sairastumista ja sairauden epäilyjä niin se on sit sellaista, mikä on hetkittäin vienyt sitä sellaista - miten mä sanoisin - että on pitänyt uudestaan arvioida miten mä teen tätä työtä ja missä mä oon hyvä'

Myös työnantajalta toivottiin ymmärrystä ikääntymistä kohtaan. Liika kiire ja asioiden päällekkäisyys koettiin hankalana ja asioiden suorittamiselle toivottiin riittävästi aikaa. Toive enemmästä ajasta koski lähinnä muita töitä kuin varsinaista tulkkaussuoritusta.

'joskus tulee sellaista ylenmääräistä hektisyyttä, että voisi vähän rauhallisemmin keskittyä joihinkin asioihin, kun haluaisi kuitenkin aina tehdä et saisi asiat valmiiksi'

4.2.4 Tulevaisuuden näkymät

Haastateltavat näkivät tulevaisuuden positiivisena. Jokaisen haastateltavan työelämänkaari päättyi positiiviseen tulevaisuuden uskoon. Tulevaisuus nähtiin positiivisempänä kuin mitä menneisyys oli ollut. Haikailua 'vanhoihin hyviin aikoihin' ei ollut. Tulkin työ oli se, minkä haastateltavat näkivät omana tehtävänä myös tulevaisuudessa. Työnkuvan mukauttaminen omien kiinnostusten kohteiden mukaiseksi oli haasteltavilla toiveena. Näitä toiveita olivat esimerkiksi opetukset, kouluttajan työt, ja työyhteisön tukijan ja kannustajan rooli oli haaveissa. Sen sijaan esimiestehtävät eivät olleet haastateltavien mukaan vetoavia.

'mä haluan olla sellaisena tukijana ja kannustajana ja myöskin kyllä mä nyt haluan tehdä tulkkauksiakin ja ehkä niitä perheopetuksiakin'

'puolet jotain koulutusjuttuja ja puolet tulkkausta, niin mä luulen, että se ois aika sellainen ideaalutilanne'

'en mä itseeni ainakaan nää missään, enkä tiedä olisiko se mahdollistakaan niin sanottuna pomona missään toimistossa'

Uhkana tulevaisuudelle nähtiin työn tekemisen ehtojen heikentyminen. Vaikka yleisesti viittomakielen tulkkauksen alan järjestäytyminen nähtiin positiivisena, erilaisten ehtojen ja sääntöjen lisääntyminen nähtiin uhkana ja myös työn arvostuksen puut-

teena ja ymmärtämättömyytenä ammattia kohtaan. Tämä uhka sai jopa ajattelemaan alan vaihtoa.

'Kelan ohjeet menis niinkun ihan älyttömäksi ja sit vaan ajattelis, et paskat mä en tee enää mitään'

Haastateltavat olivat kuitenkin olleet jo niin pitkään alalla ja kokivat löytäneensä oman paikkansa ja oman roolinsa ammatissa, että viittomakielen tulkkauksen alan jättäminen ei tuntunut varteenotettavalta vaihtoehdolta. Viittomakielen tulkkauksen alan nähtiin positiivisena ja antoisana. Tätä työtä haluttiin tehdä myös tulevaisuudessa.

'mä en oikeen osaa kuvitella, et miks mä jättäisin tulkin työn'

'mä en oikeastaankaan nää muitakkaan vaihtoehtoja'

4.3 Osaamisen siirtämien

4.3.1 Tiedon siirto

Tiedon siirto nähtiin sekä työtä avartavana että samaan aikaan haastavana. Haastateltavat kuvasivat, kuinka he itse olivat saaneet oppia ja ammennettavaa muilta viittomakielentulkeilta. Parhaina tapoina tässä nähtiin kokeneen tulkin työskentelyn seuraaminen ja keskustelu toisen viittomakielentulkin kanssa. Haastateltavat olivat myös itse olleet antamassa tietoa eteenpäin.

Kokeneen tulkin työskentelyn seuraaminen oli keskeisessä asemassa hiljaisen tiedon siirtämisessä haastateltavien mukaan. Työn seuraamisen kautta oli mahdollisuus oppia, miten toiset työtä tekee.

'paljon on ollut sellaista mallioppimista, että olen katsonut kokeneempia tulkkeja, että miten ne toimii'

'eihän mitään sellaista valmista pakettia ole olemassa, että luet nämä niin sitten sä osaat, vaan se on ihan käytännön kautta, että ihan vaan tullaan katsomaan niitä keikkoja'

Pelkkä seuraaminen ei kuitenkaan haastateltavien mukaan ollut riittävä, vaan työtä tekemällä kokeneemman tulkin kanssa, oli mahdollista saada kokemusta ja kartuttaa taitoa.

'niitä tulkkauksia vaan pitää tarjota kaikille ja kun tiedetään, et on spiikkauskeikkoja niin niihin vaan pitää lähettää noviisi kokeneemman kanssa'

Myös keskustelu toisen tulkin kanssa – erilaiset mentor-keskustelut ja vertaisarvioinnit – toisen kanssa olivat auttaneet haastateltavia omalla urallaan eteenpäin. Työn analysointi ja miettiminen oli avain työssä kehittymiselle.

'hän pystyi peilaamaan niitä asioita, mitä mä koin hankalaksi'

'toinen kuuntelee, kertoo omista kokemuksistaan, että toltta musta tuntuu, kun mulla oli sellainen ja sellainen keikka, että saa sitä vertaisarviointia oikeastaan'

'ne nuoret tulkit, jotka on kriittisiä ja miettii omaa tulkkaustaan, niin mun mielestä ne selkeesti kehittyi nopeammin kuin ne, jotka ei koskaan analysoi ja käy läpi sitä'

Tietojen jakaminen nähtiin haastavana, toisaalta aikakysymysten vuoksi, toisaalta se nähtiin jopa tyrkyttämisenä.

'arki menee siihen keikkojen tekemiseen, niin ei jää sitä aikaa'

'on joskus tullut mieleen, että sitä varmaan on sen takia joskus varovainen, ettei tuu sellainen olo että tyrkyttää'

Yhtenä haasteena palautteen antoon ja tiedon vaihtoon nähtiin myös oma kokemattomuus tiedon jakamiseen ja omat puutteet analysointiin.

'kun on pitkään (tehnyt tulkin töitä) niin ei ole sellaista otetta, että pystyisi silleen helposti analysoimaan tai antamaan palautetta'

4.3.2 Nuoret tulkit

Nuoret ja vähemmän kokemusta omaavat tulkit nähtiin alan voimavarana ja heitä haettiin auttaa kasvamaan tulkin työhön ja rooliin.

'mä haluan tukea näitä nuoria taimia kasvamaan ja löytämään sen oman tulkkiminsä'

Palautteen antamisen vaikeus nähtiin keskeisenä esteenä nuorten ja kokeneempien tulkkien yhteistyölle. Palautteen antamista vaikeutti ajan puute, mutta vieläkin suurempana esteenä nähtiin nuorten haluttomuus ottaa palautetta vastaan kokeneelta tulkilta. Toisaalta tulkit nähtiin taitavina viittojina, mutta muilla työn osa-alueilla kokeneet tulkit näkivät, että heillä olisi nuoremmille annettavaa.

'se hiljaisen tiedon antaminen näille nuorille tulkeille ei oo niin helppoa, kun nää on niin koulutettuja. Nää nuoret tulkit, et ne ei ota vastaa. Et ne on teknisesti hirveen hyviä, mutta niiltä puuttuu sellainen sosiaalinen taito – et se on sellainen mikä tulee vuosien mittaan'

Yksi vastaajista kertoi jopa tietoisesta päätöksestä, että hän ei anna palautetta nuorille tulkeille ollenkaan. Pääsyyinä hän näki, että nuoret eivät arvosta sitä, että kokenut haluaa käyttää aikaansa ja lahjoittaa omaa osaamistaan yhteiseen käyttöön.

'viime syksynä mä päätin lopettaa. Olla antamatta palautetta nuoremmille tulkeille'

Myös muut vastaajat kertoivat että, nuoret tulkit eivät halua keskustella tulkkauksesta tulkkauksilanteiden jälkeen, eikä työn analysointi ja pohdinta ole kiinnostavaa.

Haastattelija: 'Mistä sä huomaat sen, ettei ne halua keskustella?'

Haastateltava: 'Ne vaan lähtee pois tai vaihtavat puheenaihetta, että kyllä sen aika hyvin aistii'

'tuntuu, että osa nuorista tulkeista vaan niin kuin antaa mennä vaan, että ei ne niin kuin mieti, että menikö se hyvin vai huonosti'

Se, että kokeneiden tulkkien tietoa ei haluttu ottaa vastaan, harmitti vastaajia, ja suurimpana harmina tilanteessa nähtiin se, että paljon tietoa ja taitoa menee hukkaan kun nuoret eivät kokeneilta niitä opi. Yksi vastaaja jopa vertasi, että nuoret keksivät samaa pyörää uudestaan, jonka kokeneet ovat jo keksineet ja totesi, että nuoret voisivat oppia jotain.

'ainakin ne voisi oppia aika paljon'

'et jos tulisi mahdollisuus sillä tavalla jakaa sitä tietoa, mitä on kertynyt niin, ettei kaikkien tarvitsisi keksiä sitä pyörää uudestaan. Kun sellaista jotenkin näkee, että on nuoria tulkkeja ja ne keksii sitä samaa pyörää mitä me keksittiin ja todennäköisesti meitä edelliset tulkitkin oli jo keksinyt'

5 POHDINTA

Opinnäytetyön lähtökohtana oli selvittää 45—55-vuotiaiden viittomakielentulkkiensa kokemuksia oman viittomakielentulkkiensa uran aikana. Tavoitteena oli myös tuoda esiin, millaisena tulkit näkevät oman tulevaisuuden ja miten viittomakielialan palveluntuottajat voivat huomioida viittomakielentulkkiensa ikääntymisen omassa toiminnassaan. Viittomakielentulkkiensa työ nähtiin antoisana ja erityisesti tulevaisuuteen katsottiin positiivisella mielellä.

Kokemukset viittomakielentulkkiensa uran aikana vaihtelivat positiivisesta negatiiviseen ja yksityiselämän puolella tapahtuneilla asioilla oli suuri vaikutus myös työelämään. Viittomakielentulkkiensa ammatin professionalistuminen tuli haastateltavien tarinoissa esiin ja työuran varrelle mahtui Vatasen (1996, 84) määrittelemät itseoppineisuuden- ja sivutoimisten tulkkiensa aika ja lisäksi korostui myös tulkkiensuhteiden vahva rooli viittomakielentulkkiensä tulkkiensä alalla.

Ikääntyminen nähtiin myönteisenä kokemusten karttumisen myötä. Toisaalta ikääntymisen mukanaan tuomat haasteet niin fyysisessä olemuksessa nähtiin uhkana. Tulevaisuus kuitenkin nähtiin positiivisena ja viittomakielentulkkiensa ammatti vetovoimaisena.

Vaikka tulevaisuus nähtiinkin positiivisena, toivottiin niin tulkkiensa välitysjärjestelmältä kuin työnantajalta joustoa ja ikääntymisen huomioimista työskentelyssä. Erityisesti keskeisenä nähtiin mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön sekä tulkkiensuhteiden määrään ja laatuun kuten Kiviranta (2010, 61) on ikäjohtamiseen liittyen nostanut esiin kokeneiden työntekijöiden nostanut esiin vastuun ja vallan merkityksen omaan työhönsä. Mahdollisuus kehittää omaa työtä ja siirtää omaa osaamista toisille tulkkeille nähtiin mielekkäänä työn piirteenä. Tulkkiensuhteiden taas toivottiin vastaa-
van osaamistasoa ja tuovan sopivasti haastetta kuormittamatta tekijänsä kuitenkaan liikaa.

Hiljaisen tiedon siirtäminen nähtiin haastavana. Keskeisenä syynä siihen oli niin ajanpuute kuin keinojen puuttuminen. Kokeneet tulkit kokivat, että nuoret tulkit eivät vastaanota palautetta eikä tiedonsiirtämiselle ole luonnollista kanavaa. Sen sijaan keskustelut muiden kokeneiden tulkkien kanssa koettiin myönteisinä ja opettavaisina. Osaamisen organisoidun jakamisen tavat (Paloniemi 2008, 268) eli työn seuraaminen, parityöskentely ja keskustelut toisten tulkkien kanssa nähtiin olevan avainasemassa hiljaisen tiedon siirtämisessä.

Ikääntymisen vaikutusten huomioiminen tulisi ottaa vakavasti ja tiedostaa, että viittomakielentulkit vanhenevat samoin kuin työntekijä kaikilla muillakin aloilla. Viittomakielien tulkkauksen ala ei ole enää se nuorista tulkeista koostuva uusi ala vaan alalla on kaiken ikäisiä työntekijöitä.

Keskustelu ikääntymisen vaikutuksista viittomakielentulkin työhön ja sen vaikutuksiin koko alalla tulisi aloittaa ja kehittää viittomakielialan ikäsensitiivisiä (Julkunen 2003, 149) toimia kehittämällä työskentelyolosuhteita siten, että erilaiset työn vaatimukset ja rajoitteet voitaisiin paremmin ottaa huomioon. Tämä auttaisi koko alaa, eikä vain ikääntyviä.

Omaan työhönsä pitäisi pystyä vaikuttamaan siten, että taitotaso ja kiinnostuksen kohteet tulisivat huomioiduksi paremmin. Ei ole kenenkään etu, että viittomakielen tulkit kokevat työn liian raskaaksi tai kevyeksi, ja tulkkaukset liian helpoiksi tai vaativiksi. Tämä tulisi huomioida jo tilauksia tulkeille välitettäessä. palveluntuottajan sisäiset siirrot eivät pureudu asiaan riittävästi kokeneiden tulkkien kohdalla esimerkiksi vaativien seminaaritulkkausten osalta, mikäli palveluntuottajalla ei ole muita yhtä kokeneita tulkkeja, joille työn pystyisi siirtämään. Taitotasoluokittelu niin tulkkien taitojen kun tulkkaustilausten suhteen voisi olla ratkaisu asiaan.

Lisäksi työn aikataulutusta ja esimerkiksi kalenterijärjestelmää tulisi kehittää siten, että erilaiset tarpeet, esimerkiksi hidastunut liikkuminen tai tiedonkäsittely, voitaisiin paremmin ottaa huomioon. Työskentelyn ehdot tulee säilyttää inhimillisinä.

Nuorempien ja vanhempien tulkkien välille tulisi saada luonnollisia tilanteita kommunikointiin, jotta tiedonsiirto tulisi mahdolliseksi. Se, että kokeneet tulkit kokevat että,

heidän tietojaan ei arvosteta nuorempien keskuudessa, on hälyttävää ja voi johtua monista eri syistä. Nämä syyt tulisi selvittää ja miettiä voisiko asian ratkaista esimerkiksi kehittämällä yhteistyötaitoja tai erilaisilla työpajaratkaisulla, esimerkiksi vertaismentoroinnilla (Heikkinen & Huttunen 2008, 205), jolloin kokemusten siirtäminen mahdollistuisi luontevalla tavalla.

Lopuksi näkisin myös ajan löytämisen tärkeyden ymmärtämisen keskeiseksi keinoksi parantaa tiedon siirtoa. Havainnoinnista ja keskusteluista oli haastateltavilla hyviä kokemuksia ja näiden käyttöön työn kehittämisessä tulisi varata aikaa ja mahdollisuuksia.

Jatkotutkimusaiheina voisi olla syventää tarkemmin mitä hiljainen tieto konkreettisesti viittomakielen tulkkauksen alalla on. Mikä on alalla keskeistä osaamista ja miten esimerkiksi kokeneiden ja uudempien tulkkien näkemykset asiassa eroaa. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, mistä johtuu kokeneiden tulkkien voimakas tunne siitä, etteivät nuoremmat tulkit halua vastaanottaa heidän kokemuksiaan ja palautetta.

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että viittomakielen tulkkauksen ala on vetovoimainen ja haluttu ala työskennellä myös ikääntyvien tulkkien keskuudessa. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena minulla oli myös aloittaa keskustelu viittomakielentulkkien ikääntymisestä. Keskustelua tulkkien ikääntymisestä tulee kuitenkin jatkaa ja luoda yhdessä parempia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, jotta tulkit halun lisäksi myös kykenevät toimimaan alalla ikääntyneinäkin.

LÄHTEET

- Eronen, A., Eskelinen, M., Kinnunen, P., Saarinen, M-L, Tiermas, P. & Wikman, M. 1997. Kieli – Kynnys hyvinvointiin, Kuurojen omia kokemuksia hyvinvointipalveluita. Kuurojen Palvelusäätiö ja Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26-49.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätöiden menetelmät. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Hakala, T. J. 2006. Informaatiohyöky. Tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkinen, H. L. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaisituki. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 203–220.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Humak, Humanistinen Ammattikorkeakoulu 2012.
<http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa>. Haettu 25.11.2012.
- Hynynen, H., Pyörre S. & Roslöf R. 2003. Elämä käsillä. Viittomakielentulkin ammatitkuva. Diakonia-Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Helsinki: A Tutkimuksia 5.
- Jokiranta, H. 2003. Se on miehen elämä. Maaseudulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5798-6.pdf>. Haettu 25.1.2010.
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: SoPhi.
- Juuti, P. 2008. Ikäjohtaminen, viisaus ja kokemustiedon siirtäminen. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 221–234.
- Kela 2012: Kuulo-, kuulonäkö- ja puhevammaisten tulkkaukspalvelut
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150609125857PB?OpenDocument>
Haettu 20.10.2012.

- Kippo, M. 2010. Kuuro maahanmuuttaja suomalaisessa yhteiskunnassa. Pro gradu - tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Helsingin yliopisto: Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Lappi, P. 2000. Viittomakielen lainsäädännöllinen asema. Teoksessa Malm, A. (toim.) Viittomakieliset Suomessa. Helsinki: Finn Lectura, 35–47.
- Luukkainen, M. 2008. Viitotut elämät. Kuurojen nuorten aikuisten kokemuksia viittomakielisestä elämästä Suomessa. Helsinki: Kuurojen Palvelusäätiö.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia –sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 235–254.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.
- Onnismaa, J. 2008. Johdanto. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 11-15.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 255–274.
- Rautavaara, A. & Kokko, J 2006. Kuulo- ja puhevammaisten verkostoituvat tulkkipalvelut. Selvitys alueyhteistyön tuloksellisuudesta ja vaikutuksista. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:51.
- Saarikettu, A. 2012. Kokkola mallioppilas muille. Opettajien vertaisryhmämentorointi kiinnostaa kansainvälisestikin. Keskipohjanmaa 9.10.2012.
- Sign Line Oy 2012. <http://www.signline.fi/fi-FI/yrityskuvaus/>. Haettu 25.11.2012.
- Silberstein, S. 2011. Kontekstin tuttuuden vaikutus tulkin ammattitaidon kehittymiseen ja tulkkauksen laatuun. Opinnäytetyö. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK). Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- SVT ry, Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2012. <http://www.tulkit.net/svt-ry/>. Haettu 25.11.2012.
- Toivonen, V-M. & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen. Kehittämisen uusi taso. Helsinki: Mieli kirjat yritys.

- Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Toom, A. 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 33–58.
- Topo, P., Heiskanen, M-L., Rautavaara, A., Hannikainen-Ingman, K., Saarikalle, K. & Tiilikainen, R. 2000. Kuulo- ja puhevammaisten tulkkipalvelu. Vammaispalvelulain toteutuminen. Stakes, Raportteja 225. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vatanen, T. 1996. Taistelua asemasta ammattina? Viittomakielentulkin työstä Suomessa. Kasvatussosiologian pro gradu. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Via, Viittomakielialan Osuuskunta Via 2012. <http://www.via-ok.net/tietoa-viasta/>. Haettu 25.11.2012.

LIITTEET

LIITE 1 Tutkimuslupa haastateltavilta

Suostumuslomake

45–55-vuotiaiden viittomakielen tulkkien kokemuksia viittomakielen tulkkauksen alalta

Opinnäytetyö on osa Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielialan tulkkitoiminnan YAMK tutkintoa. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia 45–55-vuotiaiden viittomakielen tulkkien näkemyksiä ja kokemuksia viittomakielialalta heidän omien kokemusten kautta haastattelemalla heitä. Keskeistä tutkimuksessa on myös selvittää hiljaisen tiedon merkitystä ja siirtämistä nuoremmille tulkeille.

Opinnäytetyön tilaajan toimiin Sign Line Oy ja ohjaajana Liisa Martikainen Humanistisesta Ammattikorkeakoulusta.

Suostun, että haastattelu nauhoitetaan

kyllä ei

Suostun, että haastattelun aikana tuotettu piirretty materiaali julkaistaan opinnäytetyössä

kyllä ei

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus

LIITE 2 Teemahaastattelurunko

Mirkka Kippo

45–55-vuotiaiden viittomakielen tulkkien kokemuksia viittomakielen tulkkauksen alalta

Haastattelu

Aloitus – Kiitä osallistumisesta, nauhoitus, lupa

Haastateltavan perustiedot
Ikä, sukupuoli, koulutus

Piirtotehtävä

Uran alku, vaiheet, tämä hetki, tulevaisuus
Keskustelua käännekohdista, mitä, miksi, mikä vaikutti?
Tulevaisuus – miksi koet kuten olet piirtänyt? Miten toivoisit asian olevan?

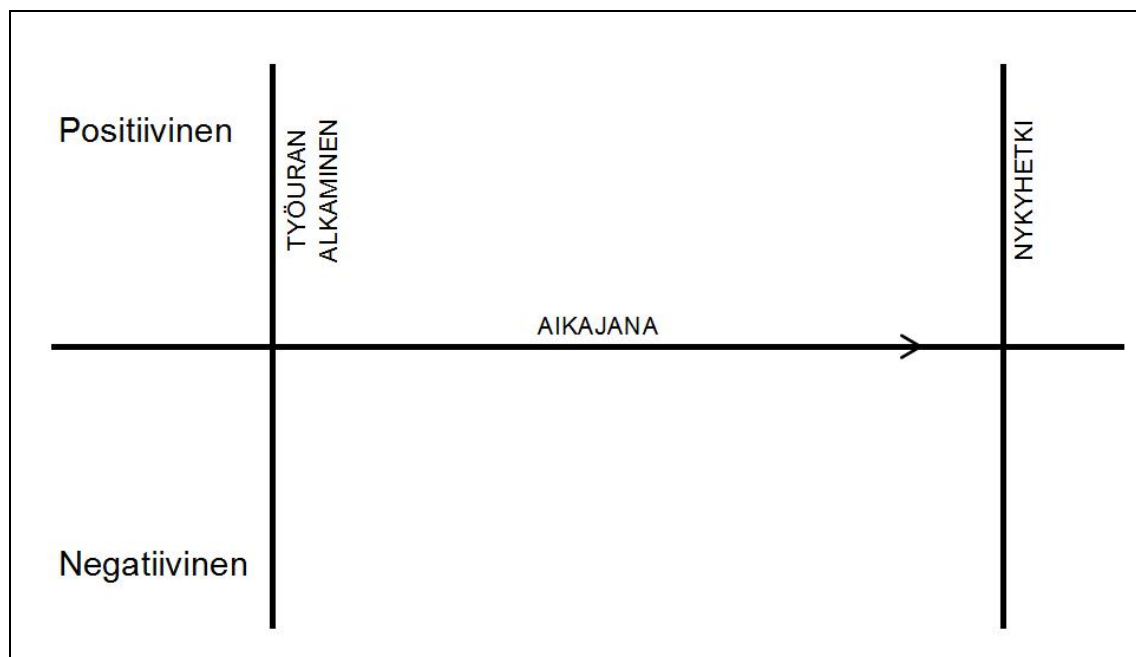
Tieto – taito – osaaminen
Mitä omaa osaamista olet siirtänyt muille? Mitä omaa osaamista haluaisit siirtää muille?

Muut asiat

Mitä muuta vielä haluaisit kertoa, mikä ei ole tullut esiin?

Kiitos haastattelusta

LIITE 3 Työelämän kaaren piirtopohja



LIITE 4 Esimerkki työelämän kaaresta

