



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Tätä saadaan, mitä toivotaan?

Viittomakielen tulkkien toiveet tulkkauspalveluja tarjoaville yrityksille

Sari Tulonen

Viittomakielentulkin koulutusohjelma (240 op)

04 / 2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sari Tulonen	Sivumäärä 54 ja 7 liitesivua
Työn nimi Tätä saadaan, mitä toivotaan? Viittomakielen tulkkien toiveet tulkkauspalveluja tarjoaville yrityksille	
Ohjaava(t) opettaja(t) Liisa Halkosaari	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Viittomakielen Tulkit ry, Heidi Kenttälä	
Tiivistelmä <p>Viittomakielentulkkauksen ala on ollut muutoksen kourissa, kun vammaisten tulkkauspalvelujen järjestämisvastuu siirtyi kunnilta valtion hoidettavaksi vuonna 2010. Vuonna 2013 Kansaneläkelaitos kilpailuttaa tulkkauspalveluja tarjoavat yritykset toisen kerran, ja Kela on siirtämässä välityspalvelun yrityksiltä Kelan hoidettavaksi. Nykyään viittomakielen tulkit siis ovat joko tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten työntekijöitä tai toimivat alalla toiminimellä. Muutokset vaikuttavat myös tulkkien työhyvinvointiin.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan niitä palveluja ja etuuksia, mitä viittomakielen tulkit tällä hetkellä saavat tulkkauspalveluja tarjoavilta yrityksiltä ja myös niitä palveluja ja etuuksia, mitä he toivovat eniten saavansa työhyvinvointinsa tueksi kyseisiltä yrityksiltä eli työnantajiltaan.</p> <p>Selvitin näitä asioita lähettämällä Webropol-kyselyn Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n postituslistalla oleville viittomakielen tulkeille. Kyselyssä luokittelin kysymykset peruskysymyksiin, henkilöstöetuuksiin ja Päivä Rauramon työhyvinvointiportaiden mukaiseen viiteen tarveportaaseen. Ensimmäisessä osiossa vastaajan tuli valita vastausakselilla kyllä – ei – en osaa sanoa tarjoaako yritys missä vastaaja työskentelee työntekijöilleen kyseistä palvelua. Toisessa osiossa vastaajan piti valita jokaisesta luokasta viisi vastaajalle tärkeintä palvelua.</p> <p>Työn tilaajana toimii Suomen Viittomakielen Tulkit ry (SVT), mikä on viittomakielen tulkkien etujärjestö Suomessa. Vuosi 2013 on SVT:n Edunvalvonta! -teemavuosi, joten työni aihe on tilaajalle ajankohtainen.</p> <p>Työn tuloksia voivat käyttää hyödykseen tulkkauspalveluja tarjoavat yritykset kehittäessään palveluja ja etuuksia työntekijöilleen. Viittomakielen tulkit voivat hyödyntää työtä miettiessään, voisiko työnantaja tarjota vielä jotain palveluja ja etuja, mitkä lisäisivät tulkkien työhyvinvointia. Myös Suomen Viittomakielen Tulkit ry voi hyödyntää työtä miettiessään, millaisista asioista heidän tulisi käydä keskustelua jäsenistönsä kanssa, ja onko työnantajiin liittyviä asioita, joita tulisi yrittää yhdistyksen taholta kohentaa.</p> <p>Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että Suomessa viittomakielen tulkit saavat tulkkauspalveluja tarjoavilta yrityksiltä pääsääntöisesti sellaisia palveluja ja etuuksia mitä he toivovatkin. Kuitenkin esimerkiksi työsuhteasioissa on vielä parantamista. Kyselyssä kävi myös ilmi, että eri yritysten tarjoamia palveluja ja etuuksia on vaikea vertailla keskenään, koska ne eivät ole julkista tietoa.</p> <p>Myös viittomakielen tulkkien tärkeimpinä pitävät työnantajan tarjoamat palvelut ja etuudet selvisivät webropol-kyselyn vastauksista. Tulkit arvostavat hyvään työilmapiiriin sekä liikuntapalveluiden saatavuuteen liittyviä palveluja ja etuja.</p>	
Asiasanat Viittomakielentulkit, työhyvinvointi, tarpeet, yritykset	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Sari Tulonen	Number of Pages 54 and 7 appendices
Title Sign Language Interpreters' Expectations of Their Employers	
Supervisor(s) Liisa Halkosaari	
Subscriber and/or Mentor the Finnish Association for Sign Language Interpreters, Heidi Kenttälä	
Abstract <p>The field of sign language interpreters has recently experienced profound changes. In 2013 the businesses that provide interpretation services were invited by Kela (a Finnish government agency in charge of settling benefits under national social security programs) to tender for the second time. The responsibility for provide interpretation services for disabled moved from the municipalities into the state. Furthermore, the Kela is about to transfer the mediation of interpreters from businesses to Kela. At the moment the sing language interpreters are either employees in businesses or they have their own companies. The above mentioned changes influence the well-being of interpreters.</p> <p>The topic of this study is the services and benefits that employers offer for the sign language interpreters in the businesses. In addition, the purpose of this study was to find out, what kinds of services and benefits the interpreters wished for from their employers in order to maintain their well-being at work.</p> <p>I conducted the study by sending a Webropol survey for the sign language interpreters via the e-mail list of the Finnish Association for Sign Language Interpreters. In the survey the questions were categorized into following groups: main questions, benefits of employees and five steps of needs according to Päivi Rauramo's model for well-being in work. In the first round of the questionnaire the informants were asked to answer, if their employers provided the services in question for them (yes–no–I don't know). In the second round of the questionnaire the informants were asked to choose five most important services from each category.</p> <p>This study was commissioned by the Finnish Association for Sign Language Interpreters, which is a national organization for sign language interpreters. For this organization, the year 2013 is the year of trusteeship. Because of this, the themes of this study is timely for the organization.</p> <p>The results of this study could be piggybacked by the businesses that are providing sign language interpreting services. The businesses could use the results of this thesis when improving the services and benefits for their employees. Sign language interpreters could exploit this study when evaluating their well-being in work in relations t the services and benefits offered by their employers. In addition, the Finnish Association for Sign Language Interpreters can make good use of this study when considering the topics of timely discussions with its members.</p> <p>On the grounds of this study it can be stated that in Finland sign language interpreters seem to get from their employers the benefits and services they wish for. However, there are some things that could still be improved. It is problematic to compare the services and benefits of different businesses with each other because the information about these is inaccessible.</p> <p>With the help of the Webropol-questionnaire, I was able to find out, which services and benefits were considered to be the most significant for the interpreters. They valued the benefits and services connected with the atmosphere of the workplace and the possibilities for physical exercise.</p>	
Keywords sign language interpreters, well-being at work, needs, businesses	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VIITTOMAKIELEN TULKIN TYÖ	6
2.1 Viittomakielen tulkin työnkuva	7
2.2 Kansaneläkelaitoksen järjestämä tulkkauspalvelu	8
2.3 Työn kuormittavuus	9
3 TYÖHYVINVOINTI	10
3.1 Työkykytalo ja työhyvinvoinnin portaat	11
4 TUTKIMUKSEN KULKU	13
4.1 Tutkimuksen vastaajat	14
4.2 Kysymyslomake	14
4.3 Kysymysten jaottelu	15
4.4 Kyselyn toteutus	16
4.5 Tutkimuksen eettisyys	16
5 TULOKSET JA ANALYYSI	17
5.1 Peruskysymykset	19
5.2 Yrityksen tarjoamat henkilöstöetuudet	20
5.3 Psykofysiologiset perustarpeet	25
5.4 Turvallisuuden tarve	30
5.5 Liittymisen tarve	35
5.6 Arvostuksen tarve	39
5.7 Itsensä toteuttamisen tarve	44
5.8 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	47
6 POHDINTAA	49
6.1 Työn hyödynnettävyys	49
6.2 Lopuksi	50
LÄHTEET	52
LIITE	55

1 JOHDANTO

Tulin verranneeksi jossain vaiheessa opintojani viittomakielen tulkin työtä muusikon, lähinnä filharmonikon, työhön. Molemmat ovat Suomessa melko pieniä ammattikuntia, työ on fyysisesti ja psyykkisesti raskasta, työajat saattavat olla epäsäännölliset ja työasennot epäergonomisia. Kerroin opiskelutovereilleni niitä palveluja ja etuja, mitä Turun Filharmonisen Orkesterin muusikot saavat työnantajaltaan. Tuntui, että viittomakielen tulkeilla ei ollut tarjolla samanlaisia palveluja ja etuja. Halusin mitä palveluja ja etuja viittomakielen tulkit Suomessa tällä hetkellä saavat viittomakielen tulkkauspalveluja tarjoavilta yrityksiltä, ja mitkä niistä palveluista ja etuisuuksista koetan tärkeimmiksi.

En ole itse työskennellyt yhdessäkään tulkkauspalveluja tarjoavassa yrityksessä tai toiminut alalla yrittäjänä. Sen takia ajattelen, että pystyn tutkimaan aihetta ikään kuin ulkopuolisena, koska en tiedä asiasta paljonkaan etukäteen. Minulla ei ole esimerkiksi ennakkoasenteita joitakin yrityksiä tai niiden tulkeille tarjoamia palveluita kohtaan. Ennen tutkimuksen tekemistä minulla ei myöskään ollut juurikaan tietoa siitä, miten tulkit kokevat työhyvinvointinsa tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten työntekijöinä.

Viittomakielen tulkkien työhyvinvointia on tutkittu aiemminkin opinnäytetöissä, mutta niiden näkökulma on ollut erilainen kuin omani. Minun tutkimuksessani tärkeässä roolissa on tulkkauspalveluja tarjoavat yritykset ja niiden tarjoamat palvelut ja etuudet viittomakielen tulkeille. Muiden opinnäytetöissä on tutkittu miten eri muuttujat, kuten työsuhteen muoto tai työn kuormittavuus vaikuttavat viittomakielen tulkin työhyvinvointiin. Esimerkiksi Päivi Mäki on tutkinut vuonna 2012 tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyyttä ja Jenni Lähdemäki viittomakielen tulkin työn kuormittavuutta ja työssä jaksamisen ylläpitoa.

Suomen Viittomakielen Tulkit ry (SVT) toimii työni tilaajana. Viittomakielen tulkkien etujärjestönä sen mielenkiinto kohdistuu tulkkeihin ja tulkkien hyvinvointiin sekä tulkkien etujen ajamiseen. SVT:n vuoden 2013 teemana on edunvalvonta, joten työni on tilaajalle ajankohtainen (SVT 2013e). Suomen Viittomakielen Tulkit ry on Hyvinkäällä

vuonna 1982 perustettu viittomakielen tulkkien valtakunnallinen etujärjestö. Se on järjestäytynyt Akavan erityisaloihin vuonna 2006. Yhdistyksessä on noin 500 jäsentä, kun mukaan lasketaan kannatus- ja opiskelijajäsenet varsinaisten jäsenten lisäksi.

Yhdistys toimii viittomakielen tulkkien ammattiyhdistyksenä, yhdyssiteenä jäsenten välillä ja edistää Suomessa tulkkitoimintaa. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys muun muassa tekee esityksiä ammatillisten ja sosiaalisten etujen parantamiseksi, valvoo toimivaltansa rajoissa ammatillisten ja sosiaalisten lakien toteutumista, järjestää ammatillisia koulutustapahtumia ja pitää yhteyttä muihin tulkkijärjestöihin. (SVT, 2012b.)

2 VIITTOMAKIELEN TULKIN TYÖ

Hynynen, Pyörre & Roslöf (2003, 69) kirjoittavat, että viittomakielen tulkilla on selkeä rooli kahden kielen ja kulttuurin välittäjänä. Kokemukseni mukaan nämä kaksi roolia linkittyvät voimakkaasti toisiinsa, sillä saadakseen aikaiseksi toimivan ja hyvän tulkkeen, tulee viittomakielen tulkin ymmärtää ja tietää viittomakielen ja puhutun kielen kulttuuria. Tämä pätee sekä suomalaisesta viittomakielestä suomen kieleen että päinvastoin tulkattaessa.

Tulkin työ jakaantuu asioimistulkkaukseen, opiskelutulkkaukseen ja opettamiseen. Useat tulkit tekevät näitä kaikkia töitä. (Hynynen ym. 2003, 69.) Tulkkaamisen ja/tai opettamisen lisäksi viittomakielen tulkin työhön kuuluu tulkkaukseen valmistautumista, työtehtävästä raportointia työantajalle ja muita mahdollisia työnantajan määräämiä tehtäviä (Ammattinetti). Viittomakielen tulkin työkielinä ovat jokin viittomakieli ja puhuttu kieli (SVT, 2013a). Viitotun puheen tulkin työkielenä on puhuttua viestiä myötäilevät viittomat ja puhuttu kieli. Kirjoitustulkkina toimiessaan tulkki kirjoittaa tekstimuotoon puheen ja muut tilanteessa vaikuttavat äänet. (Lauren 2006, 24 ja 205.)

Kouluttajana ja opettajana toimiessaan viittomakielen tulkki voi kouluttaa esimerkiksi tulevia viittomakielen tulkkeja tai opettaa viittomakommunikaatiota tai viittomakieltä perheessä tai kansalaisopistossa (Hynynen, Pyörre & Roslöf 2003, 69). Myös

opettajan ja kouluttajan roolissa tulkki toimii puhutun ja viitotun kielen kulttuurien välittäjänä ja myös molempien kulttuurien edustajana.

2.1 Viittomakielen tulkin työnkuva

Vielä vuonna 2003 Hynynen ym. (2003, 126) kirjoittavat, että asioimis- eli freelancer-tulkilla ei ole säännöllistä työaika tai -paikkaa, ja että freelancer-tulkki saa työtehtävänsä joko suoraan asiakkaalta, tulkikeskukselta tai tilaisuuden järjestäjältä. Nykyään, kun tulkkauspalvelujen järjestämisvastuu on siirtynyt kunnilta Kelalle, ja Kela kilpailuttaa tulkkauspalveluja järjestävät yritykset ja jakaa asioimis- ja opiskelutulkkaukset kilpailutuksen pisteytyksen mukaisesti yrityksille, ei enää ole näin. Nykyään tulkki ei voi suoraan vastaanottaa tulkkaustehtävää asiakkaalta, eikä asiakas voi itse valita tulkkia paitsi joissakin erityistapauksissa (Kela, 2010d).

Edelleen pitää paikkaansa se, että asioimistulkilla ei ole säännöllistä työaika yhdessä fyysisessä paikassa, mutta mikäli hän on kuukausipalkkaisena työntekijänä yrityksessä, hänellä on säännöllinen, kuukausipalkkainen työsuhde tulkkauspalveluja tarjoavaan yritykseen.

Asioimistulkin työtilanteet voivat olla kaikkea ihmisen syntymästä hautajaisiin. Asioimistulkilla tulee olla hyvä yleissivistys ja taju siitä, miten missäkin tilanteessa käyttäytään ja pukeudutaan. (Hynynen ym. 2003, 130.) Työtehtävät ja asiakkaat vaihtuvat päivittäin ja usein jopa päivän aikana.

Opiskelutulkkaus on oppilaitoksessa tapahtuvaa tulkkausta kaikilla kouluasteilla esikoulusta yliopistoon. Tällä hetkellä eniten opiskelutulkkeja työskentelee toisen asteen oppilaitoksissa (ammattikoulut, sosiaali- ja terveysalan oppilaitokset jne.). (Humak 2010.)

Koulussa tulkki toimii kielen välittäjänä kaikkien suomenkielisten ja viittomakielisten välillä (Hynynen ym. 2003, 115). Opiskelutulkkaus on vaativaa, ja siksi suositellaankin, että opiskelutulkkeina käytettäisiin ainoastaan tulkikoulutuksen saaneita viittomakielen tulkkeja tai kirjoitustulkkeja (Humak 2010). Koska opiskelutulkkaus on haastavaa ja raskasta, sitä tehdään usein paritulkkauksena (Hynynen ym. 2003, 80-81).

Kirjoitustulkiksi voi opiskella ilman viittomakielen tulkin pätevyyttä. Kirjoitustulkkaus on fyysisesti raskasta työtä. Jos tulkkaustilanteessa puhe on nopeaa, aihe on vaativa ja työergonomia huono, työ on vielä kuormittavampaa. Tulkin väsyminen heikentää tulkkauksen laatua ja siksi olisikin suositeltavaa, että kirjoitustulkkaus suoritettaisiin aina paritulkkauksena varsinkin, jos kyseessä on käsinkirjoitustulkkaus. (Lauren 2003, 206.) Kirjoitustulkkausta voidaan siis tehdä joko käsin tai koneella kirjoittaen.

Viittomakielen tulkit käyvät opettamassa viittomakieltä tai viittomakommunikaatiota esimerkiksi kansalais- tai työväenopistoissa tai sellaisissa perheissä, joihin on syntynyt kuuro lapsi. Kun tulkki toimii opettajana, hän voi itse päättää tunnin kulusta toisin kun silloin, kun hän toimii tulkkina. Tällöin hän on kielen välittäjä eikä vaikuta aktiivisesti tilanteen kulkuun. (Hynynen ym. 2003, 123.)

2.2 Kansaneläkelaitoksen järjestämä tulkkauspalvelu

Aiemmin tulkit toimivat freelancer-tulkkeina, opetus- tai virkatulkkeina. Nykyään tulkin pitää olla työsuhteessa johonkin tulkkauspalveluja tarjoavaan yritykseen tai tehdä työtä toiminimellä. Aikaisemmin tulkin palkan maksoi asiakkaan kotikunnan sosiaali-toimi, mutta vuoden 2010 jälkeen palkanmaksajana on toiminut valtio, kun Kela sai järjestääkseen vammaisten tulkkauspalvelut (Kela 2010b).

Kela kilpailuttaa yritykset ja päättää kilpailutuksen jälkeen, mitkä yritykset saavat hoitaakseen asioimistulkkauksia ja mitkä opiskelutulkkauksia tietyllä aikajaksolla. Kelan kilpailutuksen tulokset perustuvat siihen, millä hinnalla mikäkin yritys palvelujaan Kelalle tarjoaa. Lisäksi kilpailutuksessa kiinnitetään huomiota tulkkimateriaaliin, eli siihen, kuinka monia erilaisia toimeksiantoja yritys voi vastaanottaa. Erilaisilla toimeksiannoilla tarkoitetaan esimerkiksi kuurosokeille tulkkaamista, kirjoitus- ja viittomakielentulkkausta. (Kela, 2010b.) Yritykset voivat osallistua näiden kaikkien kategorioiden kilpailutuksiin tai valita sieltä vain ne, joihin tietävät kykenevänsä. Kela valitsee ehdokkaista palveluntarjoajat kokonaistaloudellisen edullisuuden (painotettu hinta-/laatusuhde) mukaan. Painotetulla hinta-/laatusuhteella tarkoitetaan sitä, että hinnan painoarvo on 60 prosenttia ja laadun 40 prosenttia valituista palveluntarjoajista. Laatua arvioidaan yrityksen

henkilöstön koulutuksen, kokemuksen ja osaamisen perusteella. Myös palvelujen saatavuus huomioidaan. Ensimmäiset palveluntuottajat valittiin ajalle 1.9.2010 - 31.12.2012. (Kela, 2010b.)

Maantieteellisesti Kela valitsee palveluntuottajia viidelle alueelle: Etelä-Suomeen, Lounais-Suomeen, Länsi-Suomeen, Itä-Suomeen ja Pohjois-Suomeen. Myös välityskeskuspalvelut toimivat samoilla maantieteellisillä alueilla. Vuoden 2014 alusta Kela keskittää välityspalvelun Turkuun Kelan omaksi palveluksi (Kela 2013).

Palveluntuottajina toimivat Kelan valitsevat yritykset tai toiminimen omaavat tulkit. Kelan järjestämään ensimmäiseen kilpailutukseen osallistui kaiken kaikkiaan 83 palveluntuottajaa (Forsen 2011, 2).

2.3 Työn kuormittavuus

Hynynen, Pyörre & Roslöf (2003, 80) kirjoittavat, että tulkin työ on raskasta sekä henkisesti että fyysisesti. He myös kertovat, että sen lisäksi, että tulkilla tulee olla hyvä kielitaito, tulkeilta edellytetään henkistä kykyä tehdä nopeita päätöksiä, stressinsietokykyä ja ajanhallintataitoja (Hynynen ym. 2003, 70). Rune (1990) kertoo, että tulkin tulee tehdä oikea viittoma- tai sanavalinta lyhyessä ajassa, minkä aikana hän myös kuuntelee tai katsoo tulevaa tulkattavaa tekstiä, mikäli kyseessä on simultaanitulkkaus (samanaikaistulkkaus), niin kuin viittomakielentulkkaus yleensä on (Hynynen ym. 2003, 61).

Tulkkausasennossa kädet ovat vartalon edessä noin 45 asteen kulmassa. Tulkkausasentoon ja ergonomiaan on kiinnitettävä huomiota, koska tulkkausasennon tulee olla riittävän jäntevä ja koska vartalon erilaiset asennot vaikuttavat viittomakielen ilmiasuun (Roslöf & Veitonen 2006, 170). Osa viittomista ylittää hartialinjan korkeussuunnassa ja käsien liikerata voi olla hyvin laaja. Viittomia tuotetaan mikro- ja makroliikkeillä, jolloin kaikki käden nivelet ja lihakset joutuvat työhön (Rissanen 1990, 77-78). Tulkin viittomatyö, iso tai pieni käsiala ja viittomisen rentous muotutuu yleensä jo opiskeluaikana. Nykyään tulkikoulutuksessa paneudutaan ergonomiaan ja totutellaan lämmittämään lihaksia ennen työn

alkamista, mikä on tärkeää tulkin työssä jaksamisessa (Humak opinto-opas 2012-2013). Tulkin tulee kiinnittää huomiota myös äänentuottamiseen ja siihen, ettei esimerkiksi jännittäminen rasita liikaa äänihuulia. Kirjoitustulkkauksessa väsymys ja työn rasittavuus näkyy helposti virheinä sekä asioiden pois jäämisinä ja sisällön muuttumisena (Lauren 2006, 206). Työntekijän fyysistä puolta harvoin painotetaan, mutta silläkin on oleellista vaikutusta työssä selviytymiseen. Terveet elämäntavat ylläpitävät työkykyä ja hyvää motoriikkaa vaaditaan jo viittomakielen oppimiseen. (Junto 2000, 18).

Jotta tulkki pystyy tekemään työnsä hyvin, on korkea motivaatio tärkeä psyykinen voimavara (Hynynen ym. 2003, 70). Kielten omaksumiskyky, tiedonhankintataidot, yleissivistys, atk-laitteiden hallinta ja erityisalojen osaaminen painottuvat kognitiivisista taidoista (Hynynen ym. 2003,70).

Etätulkkauksen aikakautena tulkin tulee hallita atk-laitteet, samoin kuin etsiessään tietoa internetistä tulkkauksia varten. Etätulkkauksella tarkoitetaan tulkkausta, missä tulkki ja asiakas ovat eri tilassa (Veitonen 2006, 248).

Tulkilta vaadittavia sosiaalisia taitoja ovat yhteistyökyky, tilanneherkkyys, viestintätaidot, asiakaspalveluhenkisyys ja esiintymistaito (Hynynen ym. 2003, 70-71). Tulkin tulee olla joustava ja lukea taitavasti sosiaalisia tilanteita sekä kulttuurisia eroja, jotta työ sujuu huomaamattomasti, ja silti kaikki osapuolet huomioivasti. Tulkin tulee olla valmis esillä oloon siirtämättä kuitenkaan huomiota asiakkaasta itseensä. (Hynynen ym. 2003, 69-70.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Viittomakielentulkkauksen ala on melko nuori, ja kyseessä on pieni ammattikunta jäsenmäärältään. Myös pääasiallinen asiakaskunta on vähemmistöryhmä. Käsitykseni mukaan tulkit ovat olleet aina kiitollisia ja tyytyväisiä melko vähäisiin työhyvinvointiin liittyviin palveluihin ja etuihin. Esimerkiksi Päivi Mäki (2012, 5) kirjoittaa, että aiemmin, kun tulkit vielä tekivät töitä freelance-verokortilla, tulkit eivät voineet uneksiakaan esimerkiksi säännöllisestä palkan maksusta, sairausajan palkasta, työterve-

yshuollosta, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, palkallisesta kouluttautumisesta tai tiimitoiminnasta, joita nykyään on mahdollisesti tarjolla.

Jos vertaa tulkkausalaan toiseen melko pieneen ammattikuntaan, orkesterimuusikoihin, voi vertailla jotakin ammattikuntien saamia etuja. Turun Filharmonisen Orkesterin kakkosviulisti Petri Tulonen kertoo, että heillä on työnantajan kustantamana henkilökohtaiset ergonomiset, säädettävät työtuolit, jotka työterveysfysioterapeutti on käynyt säätämässä jokaiselle juuri oikeaan asentoon. Työnantaja kustantaa muusikoille myös yksilölliset ja henkilökohtaiset kuulonsuojaimet kuulon suojelemiseen, sekä tarvittaessa esimerkiksi kolmitehosilmälasit, joita soittaja tarvitsee pystyäkseen näkemään kapellimestarin, omat nuotit ja edessä istuvan nuotit. Filharmonikot saavat myös hierontakustannuksista osan takaisin työnantajaltaan. Pääsääntöisesti orkesterimuusikoiden työpäivä alkaa vasta kello kymmeneltä aamulla, jotta jokainen ehtii lämmittää lihaksensa ennen rankkaa, fyysisesti ja psyykkisesti rasittavaa työrupeamaa. Työ on myös tauotettu siten, että sekä keho ja mieli saavat tarvitsemiaan lepotaukoja. (Tulonen, 2012).

3.1 Työkykytalo ja työhyvinvointiportaati

Työhyvinvointi on kaikille tuttu termi. Mutta mitä se oikeastaan tarkoittaa? Työhyvinvoinnin lähtökohtana on se, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin... (Työturvallisuuskeskus 2006, 12-13.)

Aikaisemmin puhuttiin tyky-toiminnasta, mutta nykyään usein ehdotetaan, että tyky-toiminnasta tulisi siirtyä tyhy-toimintaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että yksilötason toimintakyvyn ylläpitämiseen ja esittämiseen liittyvistä toimenpiteistä olisi syytä siirtyä kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin edistämiseen yksilö- ja koko työyhteisön tasolla. (Kehusmaa 2011, 28.) Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan työterveydenhuollon oppialan professori Kari Reijula on kirjoittanut, että tykystä siirtyminen tyhyyn tarkoittaa sitä, että painopiste siirtyy "kyvystä tehdä työtä" siihen, että työssä voidaan hyvin. (Kehusmaa 2011, 29). Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalon, missä sen neljä kerrosta kuvaavat työhyvinvoinnin elementtejä. Talon kerrokset muodostuvat alhaalta ylöspäin mentäessä terveydestä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista ja työstä. Talo perustuu siihen, että alimmat

kerrokset muodostavat talon perustuksen eli niiden pitää olla kunnossa, jotta talo pysy kasassa. (Kehusmaa 2011, 27).



Kuvio 1. Juhani Ilmarisen työkykytalo (Kehusmaa 2011, 2)

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Päivi Rauramo puolestaan on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat. Työhyvinvoinnin portaissa on viisi askelmaa, jotka muodostuvat alhaalta ylöspäin mentäessä psykologisista perustarpeista, turvallisuuden tarpeesta, liittymisen tarpeesta, arvostuksen tarpeesta sekä itsensä toteuttamisen tarpeesta. Rauramon mallissa portaita ei tarvitse kulkea järjestyksessä vaan ihminen voi toteuttaa ylempää porrasta, vaikka alempien portaiden tarpeet eivät olisi toteutuneet. (Kehusmaa 2011, 17-18.)

5. Itsensä toteuttamisen tarve

Organisaatio: osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus

Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

Arviointi: kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset

4. Arvostuksen tarve

Organisaatio: arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut

Työntekijä: aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä

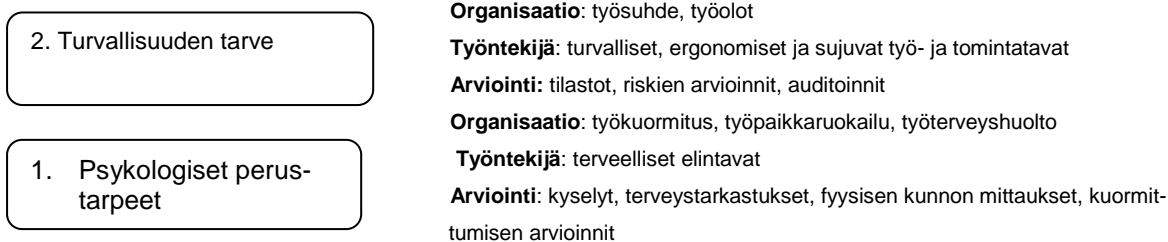
Arviointi: työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

3. Liittymisen tarve

Organisaatio: työyhteisö, johtaminen, verkostot

Työntekijä: joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutokset

Arviointi: työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimintakyselyt



Kuvio 2. Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 14-15)

Jokaisen portaan oikealla puolella on selitetty, mitä se merkitsee organisaatiolle ja työntekijälle, sekä miten portaan toimivuutta organisaatiossa voidaan arvioida.

Päädyn käyttämään Rauramon työhyvinvoinnin portaita Webropol-kyselyn kategorioiden jaottelussa portaiden selkeyden takia.

Henkilöstöetuudet olen listannut mukaellen Kehusmaata (Kehusmaa 2011, 205).

4 TUTKIMUS

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat kysymykset sen takia, että halusin tarkastella tässä työssä niitä palveluja ja etuuksia, mitä viittomakielen tulkkauspalveluja tarjoavat yritykset tarjoavat tulkeille ja mitkä niistä palveluista ja eduista tulkit kokevat tärkeimmiksi.

1. Millaisia palveluja ja etuuksia viittomakielen tulkkauspalveluja tarjoavat yritykset tarjoavat tulkeille?

2. Mitkä ovat ne viittomakielen tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten tarjoamat palvelut ja etuudet, jotka tulkit kokevat tärkeimmiksi?

Tutkimuksen tarkoitus on myös saada tulkit ajattelemaan, onko sellaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita työnantajat voisivat heille tarjota mutteivät tällä hetkellä tarjoa.

Kyselyn toisessa osiossa pyydän vastaajia valitsemaan viisi heidän mielestään tärkeintä palvelua ja etuutta henkilöstöetuuksista ja Päivä Rauramon työhyvinvointiportaiden mukaisista viidestä työhyvinvoinnin tarveportaasta, jotka vaikuttavat tulkkien työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.

4.1 Tutkimuksen vastaajat

Tutkimukseen vastasivat Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n sähköpostilistoilla olevat tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten palkkalistoilla olevat tulkit. Toiminimellä toimivat tulkit eivät kuuluneet tämän tutkimuksen piiriin, sillä silloinhan heiltä olisi kysytty, mitä he toivoisivat itse itselleen tarjottavan, jotta voisivat työssään hyvin. Tarkoitus on siis tutkia sellaisten yritysten, joissa on enemmän kuin yksi tulkki työsuhteessa, tarjoamia palveluja ja etuuksia ja niiden vaikutuksia tulkkien työhyvinvointiin.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselyllä, eikä yksittäisen tulkin vastaus tule missään vaiheessa esille. Vastaaminen oli vapaaehtoista mutta toivoin, että aihe olisi niin kiinnostava, että saisin riittävän suuren määrän vastauksia, jotta niistä pystyisi tekemään jotain päätelmiä.

4.2 Kysymyslomake

Kysymyslomake on toteutettu Webropol-kyselynä, missä on lähinnä valintakysymyksiä kyllä - ei - en osaa sanoa akselilla (Liite 1). Jokaisen ryhmän jälkeen on myös mahdollisuus kommentoida ryhmän kysymyksiä. Kyselyssä on lopuksi avoin kysymys, joka on osoitettu niille tulkeille, jotka ovat Kelan tulon (vuonna 2010) jälkeen vaihtaneet yritystä. Kysely on esitestattu opiskelutovereillani ja Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n hallituksen jäsenillä. Esitestauksen jälkeen tein vielä esitestajien kommenttien ja huomioiden mukaisia korjauksia, jotta kysymykset olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja helposti ymmärrettävissä, ja jotta ne antaisivat vastauksia tutkimuskysymyksiini.

4.3 Kysymysten jaottelu

Olen jaotellut kysymykset Rauramon työhyvinvoinnin portaiden mukaan psykofysiologiin perustarpeisiin, turvallisuuden tarpeisiin, liittymisen tarpeisiin, arvostuksen tarpeisiin ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Valitsin tämän mallin, koska se mielestäni kuvasi parhaiten ja laajimmin niitä tarpeita ja alueita, joita haluan tutkia. Lisäksi Rauramon portaat ovat hyvin selkeät ja helposti ymmärrettävät. Rauramon malli perustuu Maslow'n perustarpeita kuvaavaan tarvehierarkiaan. Mallissa ylemmän portaan korostuminen ei aina edellytä alempien portaiden täyttymistä. Esimerkkinä mainittakoon flow-ilmiö (työn imu), jossa ihminen saattaa unohtaa fyysiset perustarpeet kuten nälän täyttääkseen ylimmän eli itsensä toteuttamisen tarpeen. (Kehusmaa 2011, 16-17.)

Kyselyn alussa on peruskysymyksiä liittyen vastaajan työsuhteeseen, alalla olovuosiin, ikään ja yritysten määrään, joissa on työskennellyt.

Henkilöstöetuuksien kartoittaminen kertoo yritysten halusta tarjota työntekijöilleen sellaisia ylimääräisiä etuuksia, joita laki ei heitä määrää tarjoamaan, mutta jotka lisäävät työssäviihtyvyyttä ja työhyvinvointia.

Psykofysiologiin perustarpeisiin liittyvät kysymykset vastaavat työn kuormittavuuden säätelyyn, työpaikkaruokailun järjestämiseen ja työterveyshuoltoon liittyviin kysymyksiin.

Turvallisuuden tarpeeseen liittyvät kysymykset vastaavat työsuhteen pysyvyyteen, turvallisen työympäristöön ja työsuojelun yhteistoiminnan toteutumiseen liittyviin kysymyksiin.

Liittymisen tarpeeseen liittyvät kysymykset tutkivat työyhteisön ilmapiiriä, kokouskäytänteitä, yhteistyötä, konfliktien käsittelyä ja johtamista.

Arvostuksen tarpeeseen liittyvät kysymykset tutkivat yrityksen hyvinvointia ja tuottavuutta tukevia arvoja, kehitystoimintaa, palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmiä, henkilöstön osallistumista ja avointa ja sujuvaa tiedonkulkua.

Itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyvät kysymykset tutkivat henkilöstön osaamisen hallintaa, yksilön ja työyhteisön oppimisen tukemista, mielekkään työn mahdollistamista sekä luovuutta ja vapautta. (Kehusmaa 2011, 18-20.)

Lisäksi viimeisenä on avoin kysymys niille vastaajille, jotka ovat vaihtaneet yritystä Kelan aikana eli vuoden 2010 jälkeen.

4.4 Kyselyn toteutus

Sain Suomen Viittomakielen Tulkit ry:ltä käyttöni heidän alueelliset sähköpostilistansa ja edelliseen Kelan kilpailutukseen osallistuneiden yritysten sähköpostilistat. Lähetin Webropol-kyselyn näihin sähköpostilistoihin, mutta saatekirjeessä (Liite1) kerroin, että mikäli tulkki tekee töitä toiminimellä tai on töissä yhden tulkin yrityksessä, kysely ei ole tarkoitettu hänelle (ks. 6.1 Tutkimuksen vastaajat).

Kysely ei toiminut toivotulla tavalla vaan siinä ilmeni teknisiä ongelmia, vaikka olin tehnyt testilähetysten ja vastauksen. Yritin ratkoa ongelmia sitä mukaa kun niitä ilmeni. Jotkut ongelmat pystyin selvittämään, mutta en kaikkia. Vastauksia sain yhteensä noin 40, mutta teknisten ongelmien takia pystyin käyttämään tutkimuksessani vain 15 vastaajan vastauksia. Webropoliin ei ollut tallentunut jostain syystä 25 vastaajan vastauksia, vaikka Webropol oli vastaanottanut kyselyt normaalisti.

Tutkittavien vastauksien määrä on pieni. Koska vastaukset yritysten tarjoamista palveluista olivat kuitenkin niin erilaiset, oletin, että vastaajat eivät olleet samoista yrityksistä. Katsoin, että voin jatkaa tutkimuksen tekemistä näinkin pienellä tutkittavien määrällä.

4.5 Tutkimuksen eettisyys

Koska viittomakielen tulkkien ammattikunta on melko pieni, on tärkeää, että tutkimustuloksista ei erotu yksittäisen tulkin vastaus eikä yksittäinen tulkkausalveluita tarjoava yritys. Jotta tutkimuksesta ei tule yrityksiä jonkinlaiseen järjestykseen laittavaa listaa, kyselyn missään kohdassa ei kysytä yrityksen nimeä,

paikkakuntaa tai paikkakuntia, joilla vastaajan yritys toimii. Tilastoja katsoessa ja tutkimusraporttia lukiessa teksti on laadittu niin, että yksittäisten tulkkien tai tulkkauspalveluja tarjoavan yrityksen anonymisyys säilyy.

Yhden vastaajan osalta jätän mainitsematta vastaajan kommentteja muutamiin kohtiin ja huomioimatta muutamien kohtien vastauksia vedoten tutkimuksen eettisyyteen. Koska tutkittavien vastausten määrä on näinkin pieni, katson, että vastaaja tai vastaajan yritys voisivat paljastua, mikäli käyttäisin tutkimuksessani hänen kommenttejaan tai vastauksiaan kaikkien vastausten osalta. Vaikka tämä menettely vääristää vastauksia jonkin verran, ajattelen tutkimuksen anonymiteetin olevan tässä tilanteessa tärkeämpi kriteeri.

5 KYSELYN TULOKSET JA ANALYYSI

Toisin kuin ennalta ajattelin, kaikki viittomakielistä tulkkauspalvelua tarjoavat yritykset eivät olekaan pieniä yrityksiä vaan joukkoon mahtuu myös esimerkiksi suuryritys jossa työskentelee kolmesataa työntekijää (Evantia Oy 2013). Tämän takia vastaukset eivät ehkä olleetkaan aivan sellaisia kuin olin kuvitellut. Ala on kehittynyt kovasti siten sen, kun itse tein tulkkauksia ja kaikki oli vielä melko ”kotikutoista”. Päätoimisesti viittomakielen tulkkausta tekevien määrä on kuitenkin pieni eli noin 450 henkilöä (SVT 2013b). Viittomakielen tulkki ammattina on myös melko nuori ja ensimmäinen 170 tunnin mittainen tulkkipkurssi järjestettiin Suomessa vasta vuonna 1978 (SVT 2013c).

Ennen vuotta 2010 viittomakielen tulkit toimivat pääasiassa kuntien sosiaalitoimen yhteydessä toimineissa tulkkeskuksissa niin sanottuina virkatulkkeina tai freelancer-tulkkeina, ja vasta vuoden 2010 jälkeen tulkin on täytynyt olla töissä joko tulkkauspalveluja tarjoavassa yrityksessä tai toimia tulkkinä toiminimellä.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa tulkit vastasivat jokaisen kategorian palvelun tai etuuden satavuuteen kyllä, ei tai en osaa sanoa sen mukaan, onko kyseistä palvelua tai etuutta saatavissa kyseisen vastaajan yrityksessä.

Kyselyn toisessa osiossa vastaajien tuli valita jokaisesta kategoriasta itselleen viisi tärkeintä etuutta. Jälkikäteen olen miettinyt, että olisi ollut järkevämpää toteuttaa tämä osio siten, että vastaajat olisivat numeroineet vaihtoehdot tärkeysjärjestyksen mukaisesti. Tällöin tulos olisi ollut luotettavampi, koska joissain osioissa oli vaihtoehtoja 15 ja toisissa vain kahdeksan. 15 vaihtoehdon joukosta viiden valitseminen voi olla haastavaa eli saattaa olla, että on monta samanarvoista vaihtoehtoa, mutta kahdeksan joukosta se on helpompaa.

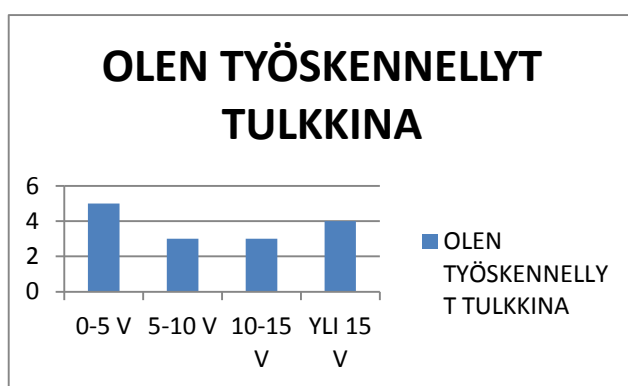
Tulosten analysointi etenee siten, että esitän jokaisen kategorian ensimmäisen osan, missä valitaan yrityksen tarjoamat palvelut ja edut vastaajalle sekä toisen osan, missä valitaan viisi tärkeintä palvelua ja etuutta vastaajalle peräkkäin ja kommentoin mielestäni merkittäviä tuloksia lähinnä ensimmäisen osan yhteydessä. Kyselyyn vastanneista vain yksi oli vaihtanut vuoden 2010 jälkeen yritystä, eikä hän ollut kommentoinut yritystä vaihtaneille tarkoitettuun avoimeen kysymykseen mitään, jätän kyseisen kohdan kommentoimatta.

5.1 Peruskysymykset

15 vastaajasta 13 toimii yrityksessä kuukausipalkkaisena eli vain kaksi vastaajaa tekee töitä tuntipalkkaisena.

Viisi vastaajista on toiminut tulkkina 0 - 5 vuotta, kolme 5 - 10 vuotta, kolme 10 - 15 vuotta ja neljä vastaajista yli 15 vuotta.

Innoikkaimpia vastaajia siis olivat alalla vasta hetken toimineet, tosin ero ei ole suuri verrattuna seuraaviin ryhmiin.

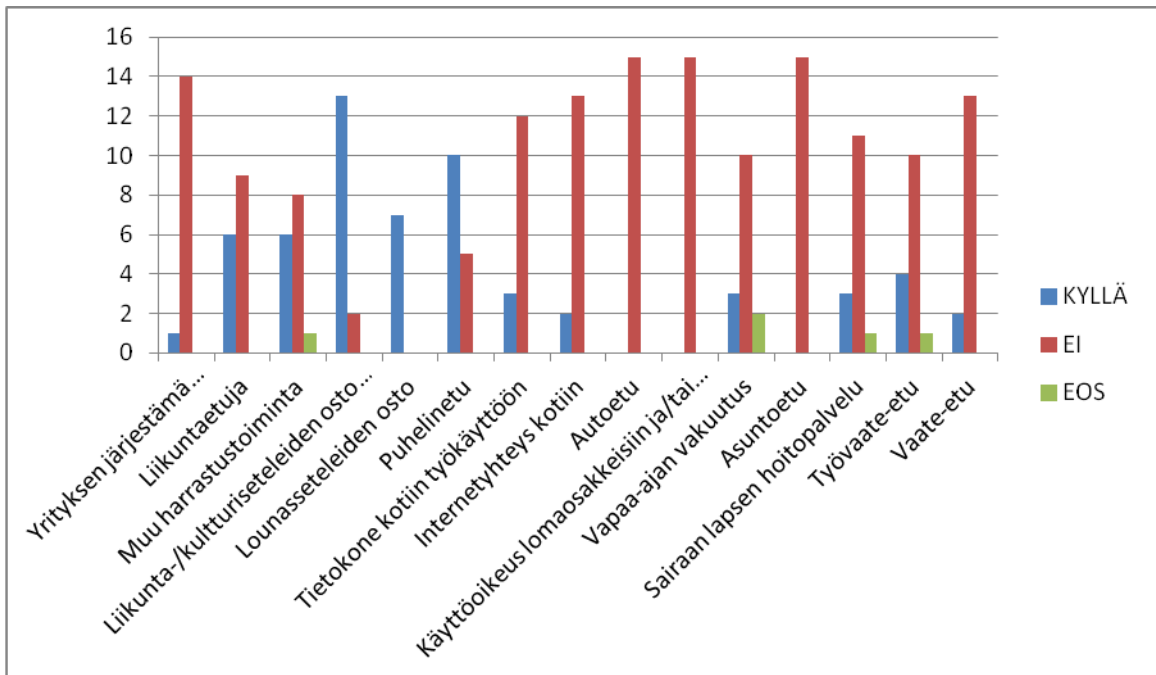


Kaavio 3. Tulkkiavuodet

Vastaajien ikäjakauma on tasainen, viisi vastaajaa on alle 30-vuotiasta, viisi 30-40-vuotiasta ja viisi 40-50-vuotiasta. Kyselyyn ei vastannut yhtään yli 50-vuotiasta.

Kelan aikana 14 vastaajaa on toiminut yhdessä yrityksessä, mutta yksi vastaajista on ehtinyt olla kahden yrityksen palkkalistoilla.

5.2 Yrityksen tarjoamat henkilöstöetuuudet



Kaavio 4. Henkilöstöetuuudet

Vain yhden vastaajan yritys tarjoaa työpaikkaruokailun, mutta seitsemällä vastaajalla on mahdollisuus ostaa tai saada lounaseteleitä työntajalta. Koska yritykset ovat alueellisesti melko pieniä on ymmärrettävää, että niissä ei ole tarjolla työpaikkaruokailua. Tosin tiedän, että osa yrityksistä toimii tiloissa, joissa on muitakin yrityksiä. Näissä tiloissa saattaa olla myös työpaikkaruokala. Vastaajista viisi henkilöä olikin sitä mieltä, että yrityksen tarjoamaa työpaikkaruokailua ei koettu tärkeäksi, mutta mahdollisuutta ostaa tai saada lounaseteleitä piti tärkeänä kolmasosa vastaajista.

Liikuntaetuja, kuten kuntosalin jäsenyyttä tai ohjattua liikuntaa, tarjottiin kuuden vastaajan yrityksessä. Yhdeksälle vastaajalle tällaisia palveluja ei työnantajan taholta tarjottu. 11 vastaajaa piti liikuntaetuja tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen. Yksi vastaajista kommentoi, että hänellä on mahdollisuus hankkia alennettuun hintaan kuu-kausikortti kuntosaliin yrityksen työntekijänä.

Muuta harrastustoimintaa tuetaan yrityksen taholta kuuden vastaajan yrityksessä. Kuitenkin 13 vastaajaa ilmoittaa, että heillä on mahdollisuus saada tai ostaa liikunta-

ja/tai kulttuuriseteleitä, mikä sekin on muun harrastustoiminnan tukemista. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, tukeeko yritys tulkin muuta harrastustoimintaa. Tämän kysymyksen kohdalla olisi ollut mielenkiintoista esittää jatkokysymys siitä, saadaanko edellä mainittuja seteleitä tai pitääkö niitä ostaa. Olisi ollut mielenkiintoista tietää, onko määrä rajattu esimerkiksi vuositasolla. Yhdeksän vastaajaa ajatteli muun harrastustoiminnan tukemisen olevan heille tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Edellinen kohta (liikuntaetuja) ja tämä kohta vastaavat osittain samaan kysymykseen. Vaikka yritys ei tarjoaisi suoraan mahdollisuutta saada esimerkiksi kuntosalin jäsenyyttä mutta se kuitenkin tarjoaa mahdollisuuden saada tai ostaa liikunta- tai kulttuuriseteleitä, niin silloinhan yritys välillisesti tarjoaa liikuntaetuja. Muun harrastustoiminnan tukeminen yrityksen taholta ajatteli tärkeäksi yhdeksän vastaajaa.

10 vastaajaa ilmoitti, että heillä on yrityksen taholta saatu puhelinetu. Olisin voinut täsmentää kysymystä vielä kysymällä onko kyseisellä puhelimella lupa soittaa muitakin kuin työpuheluja. Tällaisissa tapauksissa etu olisi verottajan mukaan verotettava luontaisetue. Nyt jää epäselväksi, miten vastaajat ovat tulkinneet kysymykseni, eli ovatko he ajatelleet minun tarkoittaneen henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettua työpuhelinta tai juuri tuota verottajan katsomaa luontaisetua. Viidellä vastaajalla ei ollut puhelinetuutta, joten kyselystä ei käy ilmi, hoitavatko he pakolliset työpuhelut omakustanteisesti vai saavatko he etuuden korkeampana palkkana.

Kolme vastaajaa on saanut työnantajaltaan tietokoneen myös kotikäyttöön. Kyselyssä ei eroteltu pöytäkoneita, kannettavaa tietokonetta tai tablettikonetta toisistaan. Mielipiteet työnantajan kotikäyttöön tarjoamasta tietokoneesta jakoi vastaajien mielipiteet melko tasaisesti. Kuusi vastaajaa piti tietokoneen saamista kotiin työnantajalta tärkeänä, kun taas yhdeksän vastaajaa ei kokenut sitä tärkeäksi. Yksi vastaajista kommentoi, että yrityksessä on tulkeilla käytössä tablettitietokoneet, ja niiden käyttö on sallittua myös vapaa-ajalla. Nykyaikana tulkki ei pärjää ilman tietokonetta, sillä esimerkiksi tulkkien kalenterit ovat netissä, yhteyttä asiakkaisiin pidetään sähköpostitse ja etukäteismateriaalia ennen tulkkausta etsitään Internetistä (SVT 2012e ja Gustafsson 2011, 2). Monilla tulkeilla on jo entuudestaan tietokoneet. Niiden käyttö on niin arkipäiväistä, että niitä ei pidetä pelkästään työn takia tärkeinä. Ilmeisesti tämän vuoksi vain alle puolet vastaajista piti tietokone-etuutta tärkeänä. 90 prosenttia suomalaisista kotitalouksista omistaa tietokoneen (Tilastokeskus, 2013).

Neljä niistä yrityksistä, joissa vastaajat työskentelevät, tarjoaa työntekijöilleen Internet-yhteyden kotikäyttöön. Vain neljä vastaajaa piti Internet-yhteyden tarjoamista kotikäyttöön tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Internet-yhteydet kotitalouksissa taitavat olla nykypäivänä niin arkisia, että melkein jokaisella sellainen kotoa jo löytyy. Internet-yhteys on edullisempi kuin tietokone, mikä selittää sen, että useampi ajatteli tietokoneen saamisen yritykseltä olevan tärkeämpää kuin Internet-yhteyden saamisen. Molempia tarvitaan nykyään tulkin työssä.

Yrityksillä on autoja tulkkien käyttöön, mutta niillä saa tehdä ainoastaan työmatkoja, ja niitä säilytetään yrityksen määrittelemissä paikoissa. Vain kaksi vastaajaa ajatteli kokoaikaisen autoedun olevan itselleen tärkeä. Yksi vastaajista kertoi, että tulkeilla on mahdollisuus vuokrata auto työmatkoja varten.

Lomaosakkeiden tai mökkien käyttöä yritykset eivät tarjoa tulkeille. Tämä ehkä selittynee sillä että yritykset ovat vielä melko nuoria. Vain kaksi vastaajaa oli valinnut tämän tärkeäksi etuudeksi.

Kolmen vastaajan yritys tarjosi työntekijöille vapaa-ajan vakuutuksen. Kaksi ei osannut sanoa, onko heillä vapaa-ajanvakuutus työnantajan maksamana. Neljä ilmoitti vapaa-ajanvakuutuksen itselleen tärkeäksi etuudeksi. KOTVA-hankkeen (Henkilöstön koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ja niiden torjunnan merkitys työyhteisöissä: tapausesimerkeistä kohti yleistettävää tietoa) loppuraportissa todetaan, että eniten tapaturmia sattui tarkasteltujen yritysten henkilöstölle juuri vapaa-ajalla (Yrjänä & Ollanketo, 2007, 3). Jotta tulkki voi tehdä työnsä hyvin, hänen tulee olla kiinnostunut monista asioista. Joskus työ vaatii osallistumista sellaiseenkin toimintaan, missä tulkki joutuu oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Näissä tilanteissa myös vahingot ovat mahdollisia. Tällä perusteella voisi ajatella, että työnantajan olisi perusteltua tarjota tulkeille vapaa-ajan vakuutusta työnantajan taholta.

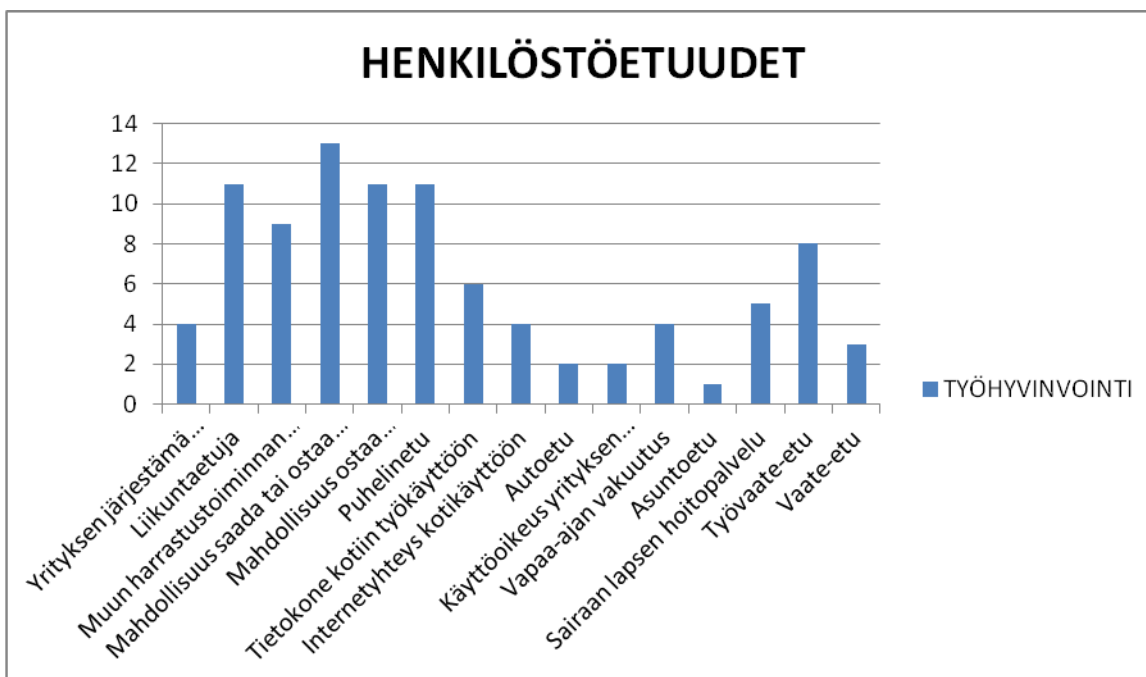
Odotetusti asuntoetua ei ollut tarjolla kenellekään vastaajista. Vain yksi oli valinnut sen tärkeäksi etuudeksi.

Yllättävää oli, että kolmen vastaajan työnantaja tarjoaa sairaan lapsen hoitopalvelua.

Tämän palvelun tarjoaminen on yllättävää alueellisten yritysten ja alan pienuuden takia. Toisaalta alan pienuuden takia kyseinen etu on merkittävä, sillä varatulkkia ei ole helposti saatavilla, jolloin tulkin jäädessä kotiin asiakas kärsii. Tämä etuus hyödyttää siis myös asiakaskuntaa. Viiden vastaajan mielestä yrityksen tarjoama sairaan lapsen hoitopalvelu on tärkeä etu.

Seitsemän vastaajaa ei pitänyt työvaate-edun saamista tärkeänä. Neljä yritystä tarjosi työntekijöilleen työvaate-edun ja yksi vastaajista ei osannut sanoa, onko työvaate-etuun mahdollisuutta tai ei. Kyselyssä ei määritelty tarkemmin, että mitä työvaate-edulla tarkoitettiin. Kysymyksen on voinut tulkita tarkoittavan jonkinlaista ”virka-asua” tai esimerkiksi työvaatteita rakennustyömaaoloihin. Tulkin työtilanteet saattavat olla yhden päivän aikana hyvin vaihtelevia. Tulkki voi työskennellä synnytyksessä, työhaastattelussa ja hautajaisissa saman työpäivän aikana. Jokaisessa työtilanteessa ideaali pukeutuminen on toisistaan poikkeava. Ehkä tulkit mieluummin valitsevat itse vaatteensa tulkkaustilanteisiin kuin käyttävät yrityksen määrittelemää työasua. Yksi vastaajista kirjoitti, että yrityksessä on tarjolla työvaatteita ja työturvallisuusasusteita, kuten kuulonsuojaimia ja turvakenkiä, ja myös ulkotyövaatteita, mutta ei kuitenkaan ulkotyökenkiä.

Vaate-etu, esimerkiksi vapaa-ajan takki, oli kahdella vastaajalla. Tätä etuutta ei pidetty kovin tärkeänä, sillä vain kolme vastaajaa oli merkinnyt sen tärkeäksi etuudeksi.



Kaavio 5. Henkilöstöetuudet. Tärkeä - ei tärkeä

Henkilöstöetuuksista nousi selvästi viisi vaihtoehtoa ylitse muiden.

Tulkit pitävät tärkeänä, että heillä on

1. Mahdollisuus saada tai ostaa liikunta – ja /tai kulttuuriseteleitä
2. Liikuntaetuja (esim. jäsenyys kuntosaliin, ohjattua liikuntaa)
3. Mahdollisuus ostaa lounaseteleitä
4. Puhelinetu (kokoaikainen henkilökohtainen puhelin)
5. Muun harrastustoiminnan tukeminen (ilmaisia tai alennettuun hintaan lippuja esim. konsertteihin tai elokuviin)

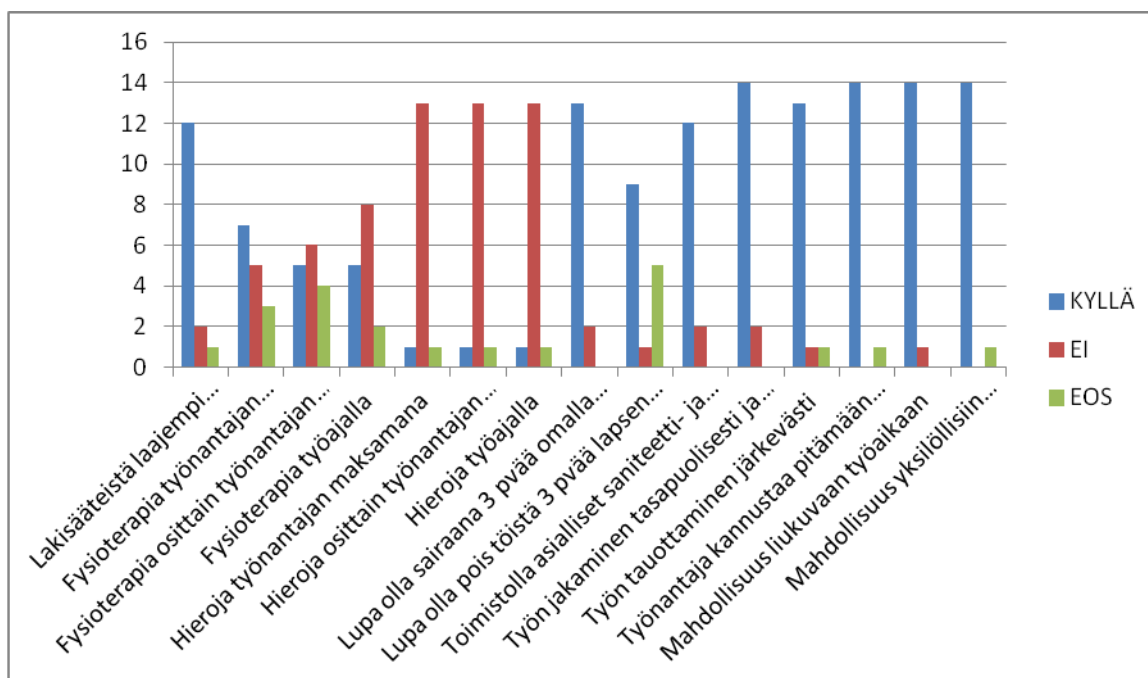
Osittain nämä etuudet ovat jo mukavasti tälläkin hetkellä saatavissa, sillä 13 vastaajaa ilmoitti, että heillä on mahdollisuus ostaa tai saada liikunta– ja/tai kulttuuriseteleitä (mikä on myös muun harrastustoiminnan tukemista).

Liikuntaetuja ilmoitti saavansa kuusi vastaajaa, mutta liikunta– ja/tai kulttuuriseteleiden ostomahdollisuus kattaa osittain tämänkin vaihtoehdon.

Lounaseteleitä pystyy jo nyt ostamaan seitsemän vastaajaa, eli melkein puolet.

Myös puhelinetu oli jo nyt saatavilla kymmenellä vastaajalla.

5.3 Psykofysiologiset perustarpeet



Kaavio 6. Psykofysiologiset perustarpeet

12 vastaajaa ilmoitti, että yritys tarjoaa heille lakisääteistä työterveyshuoltoa paremman työterveyshuollon. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, tarjoaako yritys lakisääteistä terveyshuoltoa parempaa työterveyshuoltoa tai ei. Oletetusti tämä koettiin erittäin tärkeäksi etuudeksi. 13 vastaajaa oli valinnut työterveyshuollon psykofysiologisista perustarpeista tärkeäksi etuudeksi. Kunnan terveyskeskuksiin on pitkät jonot eikä aikaa pysty varamaan itselle sopivaan aikaan. Yksityisellä lääkäriasemalla asiakas voi pääsääntöisesti varata ajan itselleen (ja työhön) sopivaan ajankohtaan, ja myös asiantuntijalääkärit ovat saatavilla. Tämä on tärkeää yrityksille, jotta työt sujuvat, työntekijät pysyvät terveinä ja saavat asianmukaista erikoislääkäritasosta työterveyspalvelua mahdollisimman nopeasti. Lisäksi pyrkimyksenä tietysti on, että sairausloma-ajat jäisivät mahdollisimman vähäisiksi (Varma, 5).

Fysioterapiaa maksaa työntekijöilleen seitsemän vastaajan työnantaja. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa, maksaako työnantaja fysioterapiaa tai ei. Yksi vastaajista ilmoitti, että fysioterapiaa on mahdollista saada osittain työnantajan maksamana. Viisi vastaajaa ilmoitti, että heidän on mahdollista saada fysioterapiaa työajalla. Yksi vastaajista kommentoi, että fysioterapiaa tai hierontaa on mahdollista saada viisi kertaa

vuodessa työajalla työpäivän aluksi tai päätteeksi. Yhdeksän vastaajaa oli sitä mieltä, että olisi tärkeää saada fysioterapiaa työnantajan maksamana tai osittain työnantajan maksamana ja neljä vastaajista ajatteli, että sitä olisi hyvä saada työajalla. Ennaltaehkäisevänä toimintana voisi ajatella, että yritysten kannattaisi panostaa tulkkien fysioterapiaan, esimerkiksi mahdollisesti sairauslomapäivien vähenemisen takia.

Vain yksi vastaaja ilmoitti, että yritys kustantaa hierontaa ja samaten yksi vastaaja, että yritys kustantaa hierontaa osittain. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, maksaako työnantaja hierontaa tai ei. Enemmistö vastaajista ei pitänyt tärkeänä, että työnantaja osallistuu työntekijän hierontakuluihin. Vastaukset yllättivät minut, sillä olin ajatellut, että työnantajat ennemminkin tarjoavat hierontaetuutta kuin fysioterapiaetuutta. Olin myös ajatellut, että tulkit olisivat ajatelleet hieronnan olevan tärkeä ja luonnollinen osa tulkin työtä, ja että useammat olisivat toivoneet työnantajan osallistuvan myös hierontakulujen maksamiseen. Voidaan kuitenkin nähdä, että fysioterapiaan saattaa sisältyä hierontaakin ja että fysioterapia on laajempi alue kuin hieronta. Näin ajatellen vastaukset ovat ymmärrettäviä.

Hierontaa työaikana ilmoitti saavansa vain yksi vastaajista. Yksi vastaajista ei tiennyt, saako yrityksen palveluksessa hierontaa työaikana tai ei.

Enemmistöllä, 13 vastaajalla, oli lupa olla omalla ilmoituksella sairaana kolme päivää. Oletin että kaikissa yrityksissä olisi hyväksytty kolmen päivän poissaolo omalla luvalla.

Yhdeksällä vastaajalla oli lupa olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa. Viisi vastaajaa ei tiennyt, että hyväksyykö yritys kolmen päivän poissaolon omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa vai ei. Sekä edellinen, lupa olla omalla ilmoituksella sairaana kolme päivää, että lupa olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa, perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen. Työntekijän tulee siis ymmärtää, että työnantajan ei ole pakko myöntyä tällaiseen, vaan työnantajalla on oikeus niin halutessaan vaatia viranomaiselta hankittua lupaa sairausloman tarpeesta jo heti ensimmäisestä sairastamispäivästä lähtien (Key ry, 2012). Pienoinen enemmistö eli kahdeksan henkilöä, piti tätä kohtaa tärkeänä työnantajan tarjoamana etuutena. Tulos saattaisi olla toinen jos tie-

täisimme, onko kaikilla vastaajilla lapsia tai ei eli onko vastaajalla henkilökohtaista kokemusta asiasta ja tarvetta tällaiselle etuudelle.

Yrityksen toimiston saniteetti- ja pukeutumistilaa koskevassa kohdassa jätän yhden vastaajan vastaukset huomioimatta, sillä vastaukset ja kommentti saattaisivat paljastaa, mistä yrityksestä on kyse. 12 vastaajaa ilmoitti, että yrityksellä on asialliset saniteetti- ja pukeutumistilat, mutta yksi vastaajista ilmoitti, että näin ei ole. Saniteetti- ja pukeutumistiloja ei koettu erityisen tärkeiksi, sillä vain kolme vastaajaa ajatteli niin.

Näyttää siltä, että yrityksissä jaetaan työt tasaisesti ja oikeudenmukaisesti kaikkien tulkkien kesken, sillä vain yksi vastaaja ilmoitti, että näin ei olisi. Yksi vastaajista oli klikannut sekä kyllä- että ei-kohtia. Hän perusteli vastaustaan sillä, että työsopimuksessa tulkit ovat lupautuneet tekemään myös ilta- ja viikonlopputöitä, mutta kaikki tulkit eivät kuitenkaan tee niitä. Vastaaja ilmoitti tekevänsä töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin sekä niiden kiinnostavuuden että palkan takia. Vastauksesta ei käy ilmi, koetaanko työyhteisössä epäoikeudenmukaiseksi, että kaikki tulkit eivät suostu ilta- ja viikonlopputöihin. Voi myös olla, että tämä koetaan myönteisesti, koska tällöin muille jää enemmän mahdollisuuksia saada lisäansiota. Tässähän ei ole myöskään kyse työn jakamisesta vaan siitä, otetaanko tarjottua työtä vastaan tai ei. Enemmistö eli 11 vastaajaa piti työn jakamista tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti tärkeänä asiana. Neljä vastaajaa ei pitänyt asiaa tärkeänä.

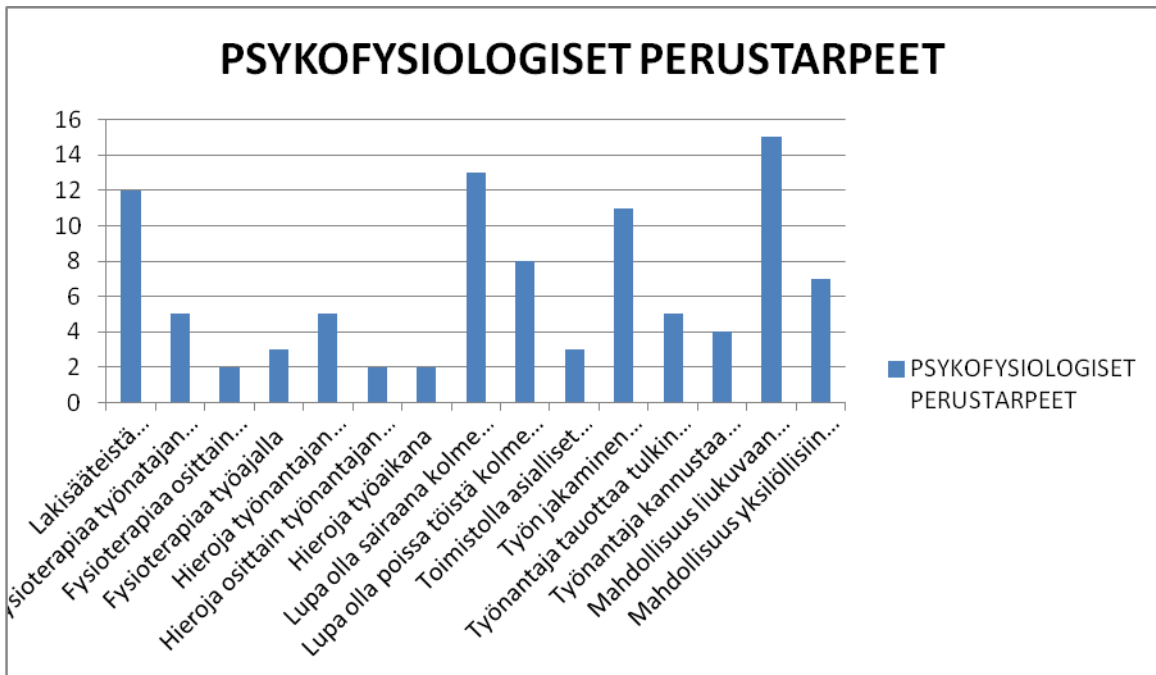
12 vastaajaa ilmoitti, että työnantaja tauottaa tulkin työn järkevästi. Yksi vastaajaa ei osannut sanoa, että tauotetaanko työ järkevästi tai ei ja yksi vastasi, että työtä ei tauoteta järkevästi. Siitä, kun olen tehnyt tulkin töitä on aikaa jo lähes 20 vuotta. Muistan, että aina työt eivät kestäneet sitä aikaa kun tilaaja oli etukäteen kertonut niiden kestävän. Näin ollen työn tauottaminen järkevästi saattaa olla melko haastava tehtävä. Vain viisi vastaajaa ilmoitti järkevän tauottamisen tärkeäksi.

14 vastaajaa ilmoitti, että työnantaja kannustaa tulkkia pitämään itsestään huolta sekä psyykkisesti että fyysisesti. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, kannustaako työnantaja tulkkia pitämään itsestään huolta tai ei. Tulkit eivät kaipaa työnantajan kannustusta omasta huolenpidostaan, sillä vain neljä vastaajaa ilmoitti sen tärkeäksi. Luulen, että itsestään huolen pitäminen on tulkeille luonnollinen asia, koska ilman sitä

työtä ei jaksata tehdä kovin kauan. Näin ollen tulkit eivät kaipaa työnantajalta erityistä kannustusta asiaan. Tähän kohtaan voi linkittää kohdan 5 (henkilöstöetuudet) yritysten mahdollisesti tarjoamasta liikuntaedusta, muun harrastustoiminnan tukemisesta ja mahdollisuudesta ostaa tai saada liikunta- ja /tai kulttuuriseteleitä. Myös kohdan 7 (psykofysiologiset perustarpeet) kysymykset tavallisesta paremmasta työterveyshuollosta, fysioterapiasta ja hierojasta liittyvät työnantajan kannustukseen suhteessa tulkin huolenpitoon itsestään. Tulkeille tarjottiin henkilöstöetuutena melko hyvin mahdollisuutta ostaa kulttuuri- /liikuntaseteleitä ja aika monessa yrityksessä panostettiin tavallista parempaan työterveyshuoltoon ja mahdollisuuksiin saada fysioterapiaa ja hierontaa. Nämäkin ovat välillisesti työnantajan kannustusta työntekijälle pitää itsestään hyvää huolta psyykkisesti ja fyysisesti.

14 tulkillä on mahdollisuus liukuvaan työaikaan. Kaikki viisitoista vastaajaa ovat sitä mieltä, että liukuvan työajan käyttö on tärkeä asia. Ihmisillä on erilaisia tarpeita esimerkiksi sen mukaan, onko työntekijällä lapsi(a) tai ei ja pitääkö ehtiä päivähoitoon hakemaan jälkipolvea tiettyyn aikaan tai ei. On siis ymmärrettävää, että ihmiset kaipaavat liukuman käyttöä. Yksi vastaaja kirjoitti, että yrityksessä on käytössä työaika-pankki, mihin työntekijällä on mahdollisuus tallettaa lomarahat ja/tai muut lisät. Eräs vastaaja kommentoi, että yrityksessä on käytössä toistaiseksi käytäntö, missä tulkillä on mahdollisuus käyttää asioidenhoitovapaata rajatusti, samaten kuin jouluostosvapaata. Yksi vastaaja oli myös kirjoittanut, että yrityksessä on mahdollisuus käyttää työtunteja itsensä kehittämiseen. Sen tarkemmin ei käy ilmi, tarkoittaako vastaaja ammatillista kehittämistä tai muuta kehittämistä.

Enemmistö vastaajista, kaikkiaan 14 kappaletta kertoi, että tulkeilla on mahdollisuus yksilöllisiin työaikajärjestelyihin. Yksi vastaajista ei tiennyt, onko hänellä mahdollisuus yksilöllisiin työaikajärjestelyihin. Vastoin odotuksiani, vain kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että mahdollisuus yksilöllisiin työaikajärjestelyihin on tärkeä. Saattaa olla, että liukuman käytöllä voidaan ”korvata” yksilöllisiä työaikajärjestelyjä, ja että yrityksissä on työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi aina valmiita ilta- ja / tai viikonlopputöihin. Tällöin niiden, jotka eivät halua kyseisiä työvuoroja, ei tarvitse tehdä niitä.



Kaavio 7. Psykofysiologiset perustarpeet. Tärkeä – ei tärkeä

Psykofysiologisissa perustarpeissa nousi myös viisi vaihtoehtoa ylitse muiden, tosin kuudeskin vaihtoehto oli hyvin lähellä.

Tulkit pitävät tärkeänä, että heillä on

1. Mahdollisuus liukuvaan työaikaan
2. Lupa olla sairaana kolme päivää omalla ilmoituksella
3. Lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempi terveydenhuolto
4. Työn jakaminen tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti kaikkien tulkkien kesken
5. Lupa olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa

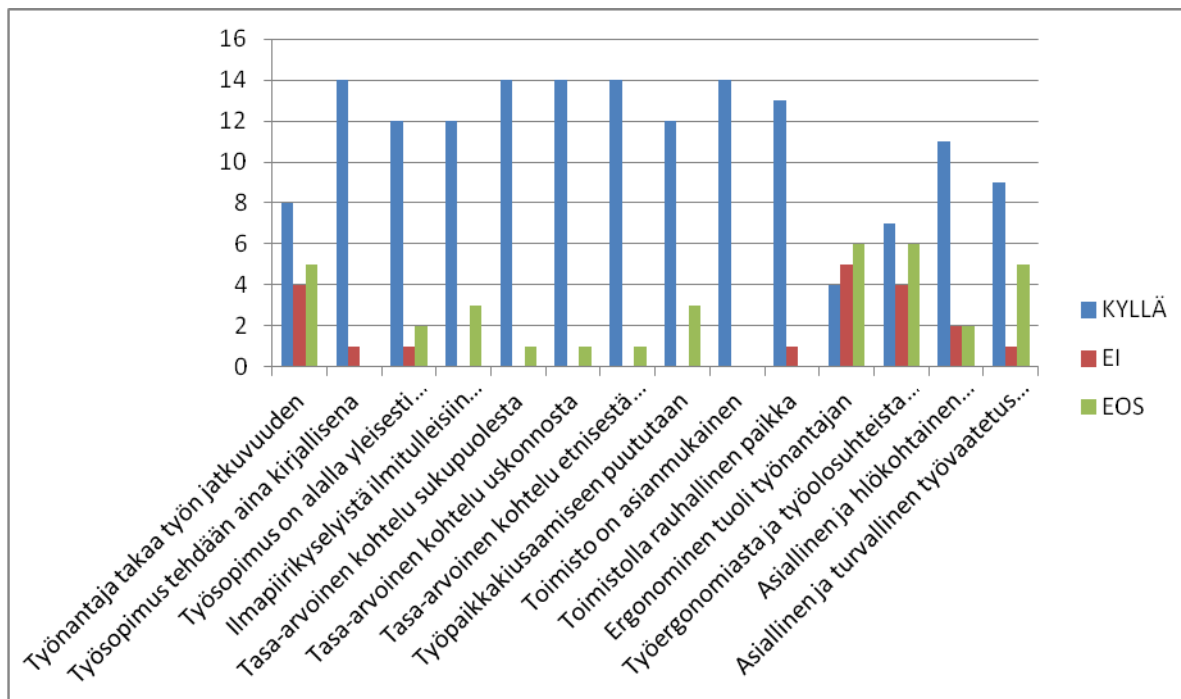
Liukuvaa työaikaa pystyy jo nyt käyttämään 14 vastaajaa viidestätoista.

13 vastaajalla on jo nyt mahdollisuus olla kolme päivää omalla ilmoituksella sairaana ja 12 vastaajaa ilmoittaa, että heidän yrityksensä tarjoaa lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempaa terveydenhuoltoa.

14 vastaajaa on sitä mieltä, että työt jaetaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti jo nyt.

Peräti yhdeksän vastaajaa kertoo, että voi olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa.

5.4 Turvallisuuden tarve



Kaavio 8. Turvallisuuden tarve

Työnantaja takaa työn jatkuvuuden oli valinnut kahdeksan vastaajaa, kolme vastaajaa oli valinnut, että työnantaja ei takaa työn jatkuvuutta ja viisi vastaajaa ei osannut sanoa, takaako työnantaja työn jatkuvuuden tai ei. Yksi vastaaja oli vastannut sekä kyllä että ei ja kommentoinut vastaustaan, että työnantaja kyllä takaa työn jatkuvuuden työsuhteessa, mutta ei voi aina tehdä sitä Kelan toimeksiantojen suhteen. Toinen vastaaja kommentoi, että työnantaja takaa työn jatkuvuuden, mutta vaikka työsuhte on toistaiseksi voimassaoleva, ala on suurelta osin Kelan muutoksen kourissa. Työn jatkuvuudesta ei siis päättä yksin tulkkaukspalveluja tarjoava yritys vaan myös Kelalla on siinä merkittävä rooli. Työn jatkuvuus koettiin tärkeäksi asiaksi, sillä vain yksi vastaajista ei ollut valinnut sitä tärkeäksi etuudeksi.

14 vastaaja ilmoitti, että yrityksessä, missä he työskentelevät tehdään työsopimus aina kirjallisena. Yksi vastaaja kertoi, että näin ei ole. SVT:n kanta on se, että työsopimus tulisi tehdä kirjallisena (SVT 2013d). Kyselystä ei kuitenkaan käy ilmi, että mikäli tulkki olisi erikseen pyytännyt, niin oltaisiinko työsopimus tuolloin tehty kirjallisena. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan pitäneet työsopimuksen tekemistä kirjallisena tärkeänä, sillä 12 vastaaja ilmoitti sen tärkeäksi ja kolme vastaajaa ei.

12 vastaajaa kertoi, että yritys, missä he ovat töissä tekevät työsopimuksen, mikä on alalla yleisesti hyväksytty eikä esimerkiksi polje työntekijän oikeuksia. Huolestuttavaa on, että yksi vastaaja ilmoitti, että näin ei ole ja kaksi vastaajista eivät tieneet, että onko heidän työsopimuksensa alalla yleisesti hyväksytty eikä polje heidän oikeuksiin. Enemmistö, eli 13 vastaajaa, ilmoitti tämän tärkeäksi asiaksi.

12 vastaajan mielestä yrityksessä puututaan ja seurataan ilmapiirikyselyissä ilmi tullessiin epäkohtiin. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa, että puututaanko ja seurataanko tai ei. Kohdassa 10. (liittymisen tarve) kysytään, että järjestetäänkö yrityksessä säännöllisesti ilmapiirikyselyjä, ja siihen yhdeksän vastaajaa ilmoitti, että järjestetään, neljä vastasi että ei ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. Hieman ristiriitaisesti kuitenkin 12 vastaajaa ilmoitti, että ilmapiirikyselyissä ilmitulleisiin epäkohtiin puututaan ja niitä seurataan. Saattaa tietysti olla, että kuusi vastaajista ei tiennyt, järjestetäänkö kyselyjä **säännöllisesti**, jolloin he ovat päätyneet vastaamaan ei tai en osaa sanoa. Ilmapiiristä kommentoitiin esimerkiksi, että kissa on juuri nostettu pöydälle esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa. Asian todettiin olevan nyt paremmin tiedossa ja "erityisessä" syynissä. Koska ilmapiirin heikentäjä on haastava persoona ja tilanne vastaajalle uusi, on asian eteenpäin vieminen haasteellista. Vastaaja kirjoittaa vielä, että yksi mätä omena voi kuitenkin helposti saastuttaa jopa koko sadon. Myös vastaajan muutama kollega on huomauttanut esimiehelle haastavan henkilön käytöksestä. Vastaaja toteaa vielä, että kehityskeskustelut ovat tulossa, joten asia otetaan puheeksi viimeistään siellä. Kohdan kommentoissa kerrottiin myös, että kyllä epäkohtia tarkkaillaan ja niihin puututaankin, mutta vieläkin rohkeammin voisi asioihin puuttua. Yhdeksän vastaajaa piti ilmapiirissä oleviin epäkohtiin puuttumisen ja seuraamisen kohtaa tärkeänä. Kehusmaa (2011, 45-46) kertoo, että nykypäivänä ilmapiirikyselyt ja kehityskeskustelut ovat kyllä organisaatioiden arkipäivää, mutta niiden tuloksia ei kuitenkaan osata käyttää tarkoituksenmukaisesti. Hän myös sanoo, että kyseisiä tutkimuksia tehdään tavan vuoksi, mutta ne johtavat harvoin todellisiin parannuksiin.

Työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua (koskien työntekijän sukupuolta, uskontoa ja etnistä taustaa) koskeviin kysymyksiin vastattiin kaikkiin samoin eli 14 vastaajaa ilmoitti että työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti, ja yksi vastaajista ei osannut sanoa. Neljä vastaajaa piti tärkeänä, että työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti työntekijöitä riippumatta heidän sukupuolestaan. Kolme vastaajaa piti tärkeänä, että työnantaja

kohtelee tasa-arvoisesti eri uskonnollisiin yhteisöihin kuuluvia työntekijöitä. Ainoastaan yhden vastaajan mielestä työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu riippumatta heidän etnisestä taustastaan on tärkeää. Kehusmaa (2011, 62-63) kirjoittaa, että ERTO:n vuonna 2011 julkaisemassa tutkimuksessa lähes kaikki vastaajat ilmoittivat olevansa suvaitsevaisia, mutta moni oli kokenut kuitenkin itseensä tai muihin kohdistuvaa syrjintää. Missä syrjijät sitten ovat? Kyselyssä olisi voinut olla myös kohta, missä olisi kysytty työntekijän tapaa kohdella muita ihmisiä erilaisista taustoista johtuen, mutta tässä kyselyssä keskitytään työnantajiin.

12 vastaajaa vastasi, että työnantaja puuttuu työpaikkakiusaamiseen ja kolme vastaajaa ei osannut sanoa, puuttuuko tai ei. Ilmeisesti näiden kolmen työpaikoilla ei ole ilmennyt kiusaamista. Kehusmaan (2011, 209) mukaan Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton tutkimuksessa vuonna 2008 kävi ilmi, että useimmiten työpaikkojen kiusaamistapauksissa kiusaajana on lähin esimies. On siis myös mahdollista, että kyselyn kolmen vastaajan kohdalla, jotka vastasivat en osaa sanoa onkin niin, että esimies on työpaikan kiusaaja. Kyselyssä olisi voinut olla kysymys siitä, kohteleeeko työnantaja tai esimies työntekijöitä epäsiiallisesti tai kiusaako hän työntekijöitä. Enemmistön, 12 vastaajan, mielestä työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ei ole tärkeää.

Toimistoon liittyvien kysymysten kohdalla jätin yhden vastaajan vastaukset ja kommentit huomioimatta, jotta yritys tai vastaaja ei tule ilmi. Kaikkien 14 vastaajan mielestä yrityksen toimisto on asianmukainen. Vain viisi vastaajaa koki toimiston asianmukaisuuden tärkeäksi asiaksi.

13 vastaajaa ilmoitti, että toimistolla on rauhallinen paikka esimerkiksi tiedon etsintää varten, mutta yksi vastaajista vastasi kielteisesti. Hän kommentoi, että koska toimisto on kaikille tulkeille yhteinen tila, ei siellä ole kuin yhdelle tulkeille kerrallaan rauhallista tilaa esimerkiksi tiedon etsintää varten. Vain kolme vastaajaa piti rauhallista toimistotilaa tärkeänä asiana.

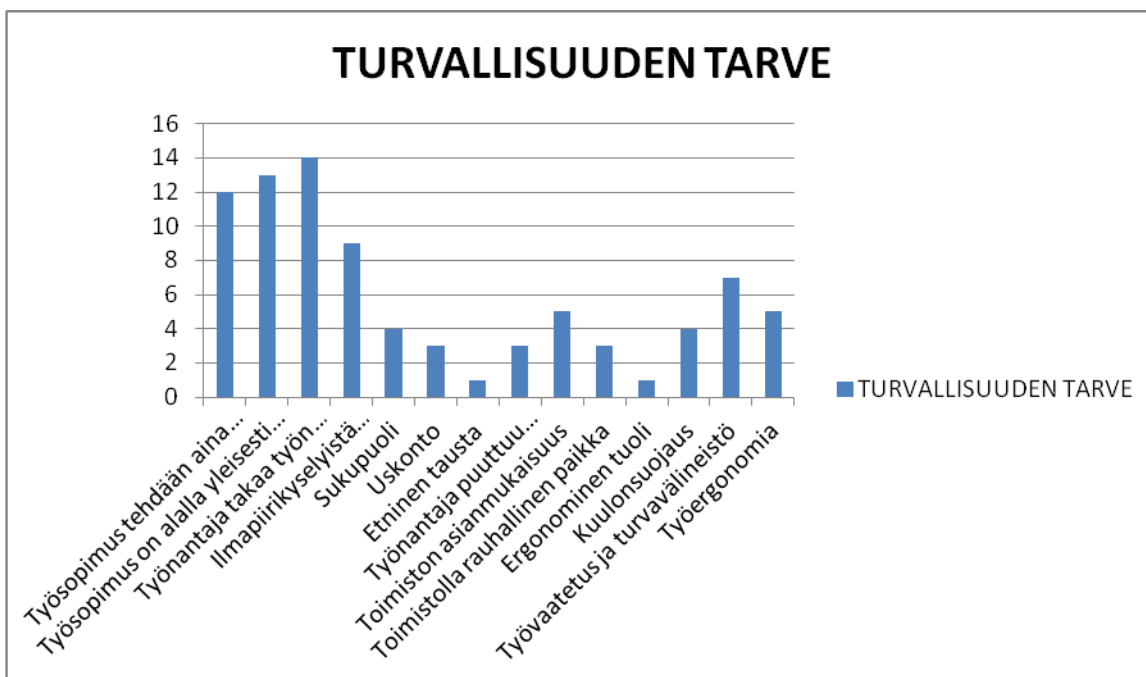
Neljän vastaajan yritykset tarjoavat tulkeilleen ergonomisen tuolin pidempiaikaiseen tulkkaukseen. Kuusi vastaajaa ei osannut vastata kysymykseen, mikä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että yrityksen tulkit eivät tee esimerkiksi opiskelutulkkauksia. Ergonomisen tuolin saamista työnantajalta tulkin käyttöön ei pitänyt tärkeänä kuin yksi

vastaajista. Ehkä tämän tyyppinen etuus on hieman vaikea toteuttaa, sillä esimerkiksi opiskelutulkit työskentelevät vain harvoin yhdessä tilassa koko päivän. Ergonomisen tuolin liikuttaminen paikasta toiseen voi olla epäergonomisempaa kuin istua epäergonomisella tuolilla.

Seitsemän vastaajan työnantaja pitää huolta työntekijän työergonomiasta pidempiaikaisissa tulkkauksissa. Kuusi vastaajista ei osannut sanoa, mikä on työnantajan tuki työergonomia-asioissa. Yksi vastaajista valitsi sekä kyllä- että ei- vaihtoehdot perustellen valintaansa sillä, että työnantaja voi esimerkiksi esittää toiveen, että opettaja puhuisi kovemmin, mutta hän ei voi kuitenkaan velvoittaa opettajaa toimimaan näin. Viisi vastaajista koki, että työnantajan tuki työergonomiassa on tärkeää. On varmaan juuri niin kuin yksi vastaaja oli kommentoinut eli työnantaja voi yrittää pitää huolta työntekijöidensä työergonomiasta, mutta toteutus ei ole vain työnantajan käsissä.

11 vastaajan yrityksessä työnantaja tarjoaa asiallisen ja henkilökohtaisen kuulonsuojauksen esimerkiksi tehdastulkkauksiin. Kaksi vastaajista ei tiennyt, onko työnantajan taholta tarjolla kuulonsuojausta, mikä selittynee sillä, että yrityksen tulkeilla ei ole ollut tarvetta tällaiseen kuulonsuojaukseen. Vain neljä vastaaja ajatteli, että työnantajan tarjoama kuulonsuojaus on tärkeää.

Kahdeksan vastaajan yritys tarjoaa asiallisen ja turvallisen työvaatetuksen ja turvavälineistön erityisolosuhteissa kuten rakennustyömailla ja tehtaissa tapahtuvaa tulkkausta varten. Vastaajista viisi ei tiennyt, onko työnantajalta mahdollista saada asiallista ja turvallista turvavaatetusta ja -välineistöä. Yksi vastaajista kommentoi, että työvaatteiden saanti on pääsääntöisesti hoidettu hyvin, mutta harvoin, silti kuitenkin satunnaisesti tapahtuviin ulkotyötulkkauksiin ei ole saatavilla esimerkiksi lämpimiä ulkotyöjalkineita tai lämpimiä käsineitä. Vastauksista ei käy ilmi, että tehdäänkö niiden vastaajien yrityksissä, jotka vastasivat että kyseistä välineistöä ei ole tarjolla, tämän tyyppisiä tulkkauksia tai ei. Seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että tämä on tärkeä asia.



Kaavio 9. Turvallisuuden tarve. Tärkeä – ei tärkeä

Turvallisuuden tarpeissa nousi esille selvästi kolme vaihtoehto, mutta neljäs ja viideskin ovat selvästi erottuvia.

Tulkit pitävät tärkeänä, että

1. Työnantaja takaa työn jatkuvuuden
2. Työsopimus on alalla yleisesti hyväksytty, eikä esimerkiksi polje työntekijän oikeuksia
3. Työsopimus tehdään aina kirjallisena
4. Ilmapiirikyselyistä ilmitulleisiin epäkohtiin puututaan ja niitä seurataan
5. Työnantaja tarjoaa asiallisen ja turvallisen työvaatetuksen ja turvavälineistön erityisolosuhteissa tehtävää tulkkausta varten, kuten rakennustyömailla ja tehtaissa

Kahdeksan, eli hieman yli puolet vastasi, että työnantaja pystyy takaamaan työn jatkuvuuden. Pitää kuitenkin muistaa, että Kelan kilpailutus on ollut vasta kerran, ja tilanteet voivat muuttua uuden kilpailutuksen myötä.

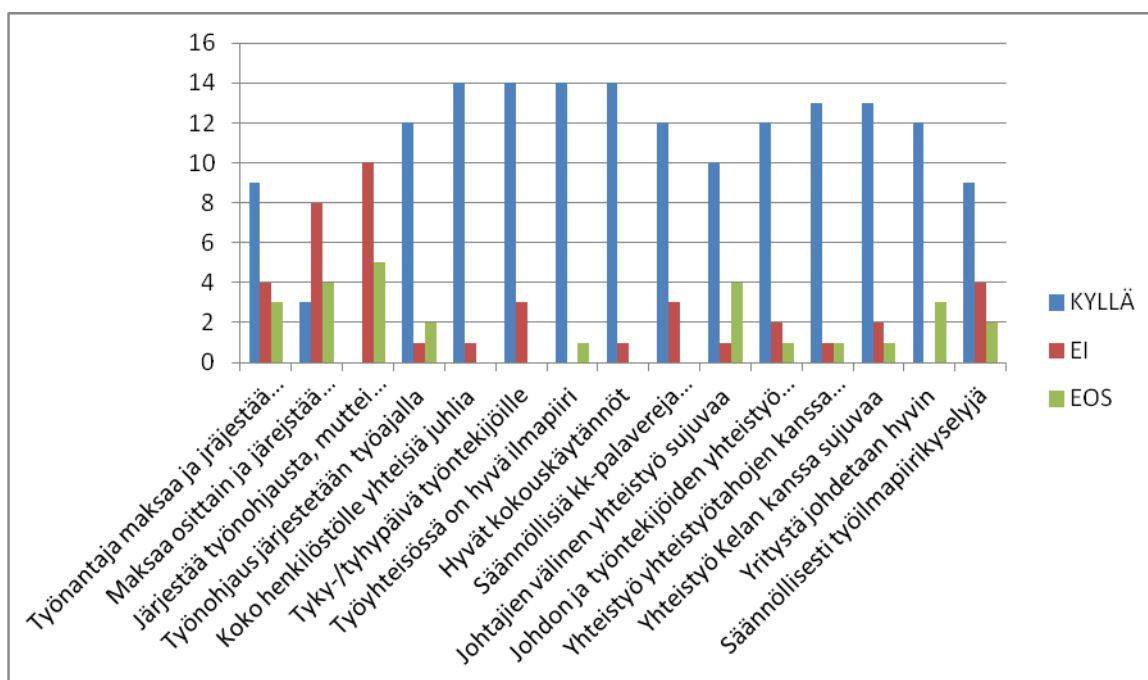
Enemmistö eli 12 vastaajaa ilmoitti, että heillä on alalla yleisesti hyväksytty työsopimus, joka ei polje työntekijän oikeuksia. Muutama vastaaja ei osannut sanoa, millainen työsopimus heillä on. Näyttää myös siltä, että työsopimukset tehdään

pääsääntöisesti aina kirjallisina, sillä vain yksi vastaaja ilmoitti, että hänellä ei ole kirjallista työsopimusta.

12 vastaajaa kertoi, että heidän työpaikallaan ilmapiirikyselyistä ilmitulleisiin epäkohtiin puututaan ja niitä seurataan.

Vain kahdeksan vastaajan yritys tarjoaa asiallisen ja turvallisen työvaatetuksen ja turvavälineistön tulkeilleen.

5.5 Liittymisen tarve



Kaavio 10. Liittymisen tarve

12 vastaajan työnantaja maksaa ja järjestää työhajausta tai maksaa osittain ja järjestää työhajausta ja se järjestetään työajalla. Tässä kysymyksessä oli useampia vastauksia, joissa oli valittu sekä kyllä- että ei- vaihtoehdot. Perusteluina kirjoitettiin esimerkiksi, että on oikeus työhajukseen, mutta ei ole tietoa, että montako kertaa firma sitä kustantaa. Kysyjän työsuhteen aikana työhajausta ei ole järjestetty, koska kaikki tulkit eivät ole sitä halunneet. Toinen vastaaja kertoi, että työhajausta ei ole tarjolla koko ajan. Esimerkiksi tällä hetkellä vastaajan työyksikössä ei ole

työnohjausta (aiemmin on jonkin aikaa ollut), mutta vastaaja tietää, että toisessa yksikössä on parhaillaan työnohjaus menossa. Vastaaja kuitenkin kertoo, että jos työnohjausta järjestetään, työnantaja maksaa kustannukset. Vastaajan mukaan tarvittaessa on aina mahdollisuus saada henkilökohtaista yksilötyönohjausta. Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos, 2011) mukaan työnohjauksella selkeytetään organisaation tavoitteita. Työnohjauksen myötä myös henkilöstön oppiminen ja yhteistyö paranee, hyvinvointi lisääntyy ja työilmapiiri paranee. Yllättävää oli, että työnantajan joko kokonaan tai osittain maksamaa työnohjausta piti tärkeänä vain yhdeksän vastaajaa.

Vain yhden vastaajan yritys ei järjestänyt koko henkilöstölle yhteisiä juhlia, esimerkiksi pikkujouluja. Seitsemän vastaajaa piti yhteisten juhlien järjestämistä tärkeänä, samoin kuin yhteisten tyhy- ja tyky- päivien järjestämistä.

14 vastaaja ilmoitti, että yrityksessä on yhteisiä tyhy- tai tyky- päiviä. Yksi vastaaja oli vastannut sekä kyllä että ei, ja perustellut vastaustaan sillä, että työnantaja tarjoaa tiimeille mahdollisuuden tyhy- toimintaan, mutta ei järjestä tiimien puolesta ohjelmaa.

Työyhteisön ilmapiirin on kokenut hyväksi 14 vastaajaa. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, onko ilmapiiri hyvä tai ei. Työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee organisaation menestymistä ja myös sen jäsenten hyvinvointia (TTK). Työyhteisön hyvä ilmapiiri koettiin tärkeäksi, sillä ainoastaan yksi oli valinnut sen ei- tärkeäksi.

14 vastaajan mukaan työyhteisön kokouskäytännöt ovat sellaiset, että kaikilla on mahdollisuus osallistua ja sanoa mielipiteensä. Yhden vastaajan kohdalla ei ole näin. Yhdeksän vastaajan mielestä hyvät kokouskäytännöt on tärkeä asia. Mahdollistava ja avoin kokouskäytäntö on tietysti voimakkaasti yhteydessä myös yrityksen yleiseen ilmapiiriin, ja niin tässäkin kyselyssä vastattiin ilmapiiri- ja kokouskäytäntökysymyksiin johdonmukaisesti

12 vastaajan yrityksessä järjestetään säännöllisiä kuukausipalavereja työnjohdon ja työntekijöiden välillä. Vain seitsemän vastaajaa piti tällaisia palavereja tärkeinä.

Kymmenen vastaajaa koki, että johtajien välinen yhteistyö on sujuvaa. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa, onko yhteistyö sujuvaa tai ei. Vain kolmen vastaajan mielestä johdon välinen sujuva yhteistyö on tärkeä asia.

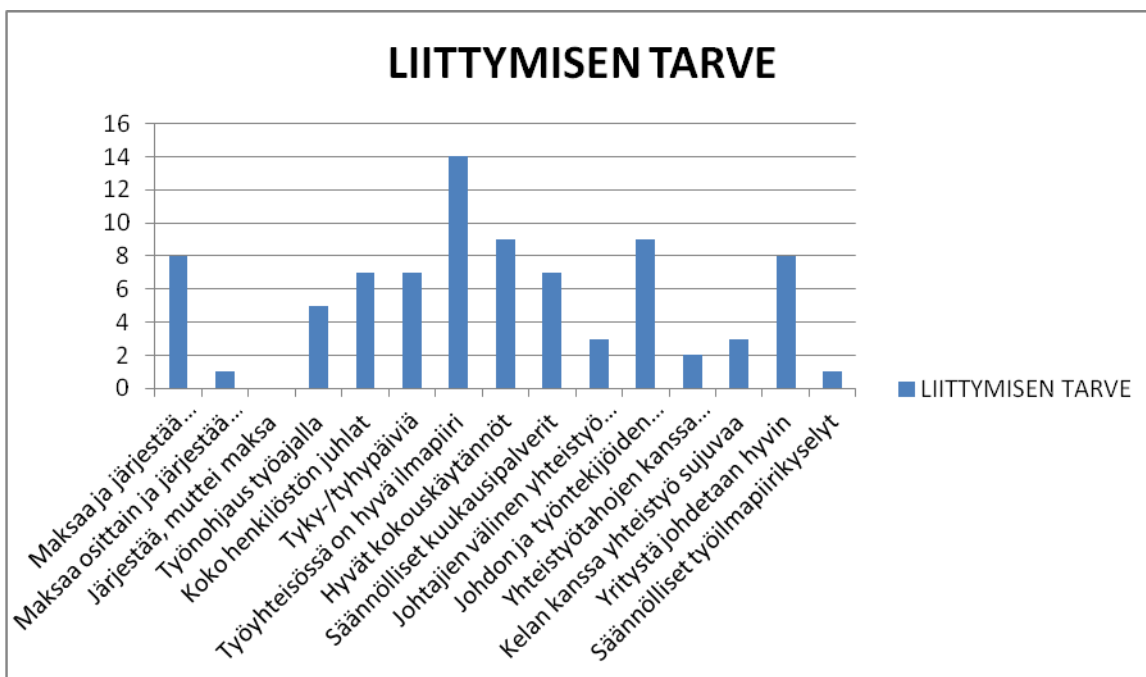
Kahden vastaajan yrityksessä johdon ja työntekijöiden välistä yhteistyötä ei arvioitu hyväksi. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, onko se hyvää tai ei. Enemmistön mielestä yhteistyö kuitenkin arvioitiin sujuvaksi. Yhdeksän vastaajaa piti johdon ja työntekijöiden yhteistyötä tärkeänä asiana.

12 vastaajan mukaan yrityksen yhteistyö yhteistyötahojen kanssa on sujuvaa. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, onko se sujuvaa tai ei. Tätä ei pidetty kovin tärkeänä asiana, sillä vain kaksi vastaajista valitsi kohdan tärkeä.

13 vastaajaa arvioi, että yrityksen yhteistyö Kelan kanssa on sujuvaa. Yksi vastaajista valitsi sekä kyllä- että ei- vaihtoehdot. Hänen mielestään yritys ei ole yksin vastuussa sujuvasta yhteistyöstä Kelan kanssa. Vain kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että sujuva yhteistyö Kelan kanssa on tärkeää. Mielenkiintoista on, että Kela valitsee ne palveluntuottajat, jotka saavat toimia Kelan välityksen piirissä.

12 vastaajaa on sitä mieltä, että heidän työpaikkaansa johdetaan hyvin. Mielenkiintoista on se, että kolme vastaajaa ei osannut sanoa, johdetaanko yritystä hyvin tai ei. Kahdeksan vastaajan mielestä on tärkeää, että yritystä johdetaan hyvin.

Yhdeksässä yrityksessä järjestetään säännöllisesti työilmapiirikyselyjä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, järjestetäänkö tai ei. Ehkä he ovat uusia työntekijöitä eivätkä siksi tiedä, järjestetäänkö yrityksessä työilmapiirikyselyjä tai ei. Vain yhden vastaajan mielestä olisi tärkeää, että yrityksessä tehtäisiin säännöllisesti työilmapiirikysely. Niin kuin jo aiemminkin on käynyt ilmi, työilmapiirikyselyistä ei ole hyötyä, mikäli organisaatio ei puutu kyselyssä ilmi tulleisiin epäkohtiin. Kehusmaa (2011, 128) kertoo, että mikäli ilmapiirikyselyitä tehdään yrityksessä vain tavan vuoksi eikä puututa niissä ilmi tulleisiin epäkohtiin tämä näkyy henkilöstön mittausväsymyksenä. Tästä seuraa, että työntekijät eivät viitsi enää vastata kyselyihin.



Kaavio 11. Liittymisen tarve. Tärkeä–ei tärkeä

Liittymisen tarpeessa yksi vaihtoehto nousi selvästi ylitse muiden, mutta muita vaihtoehtoja valittiin aika tasaisesti.

Tulkit pitävät tärkeänä, että

1. Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri
2. Yrityksessä on sellaiset kokouskäytännöt, missä kaikilla on mahdollisuus osallistua ja sanoa mielipiteensä
3. Johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa
4. Työnantaja maksaa ja järjestää työnohjausta
5. Yritystä johdetaan hyvin

14 vastaajaa ilmoitti, että yrityksessä on hyvä ilmapiiri.

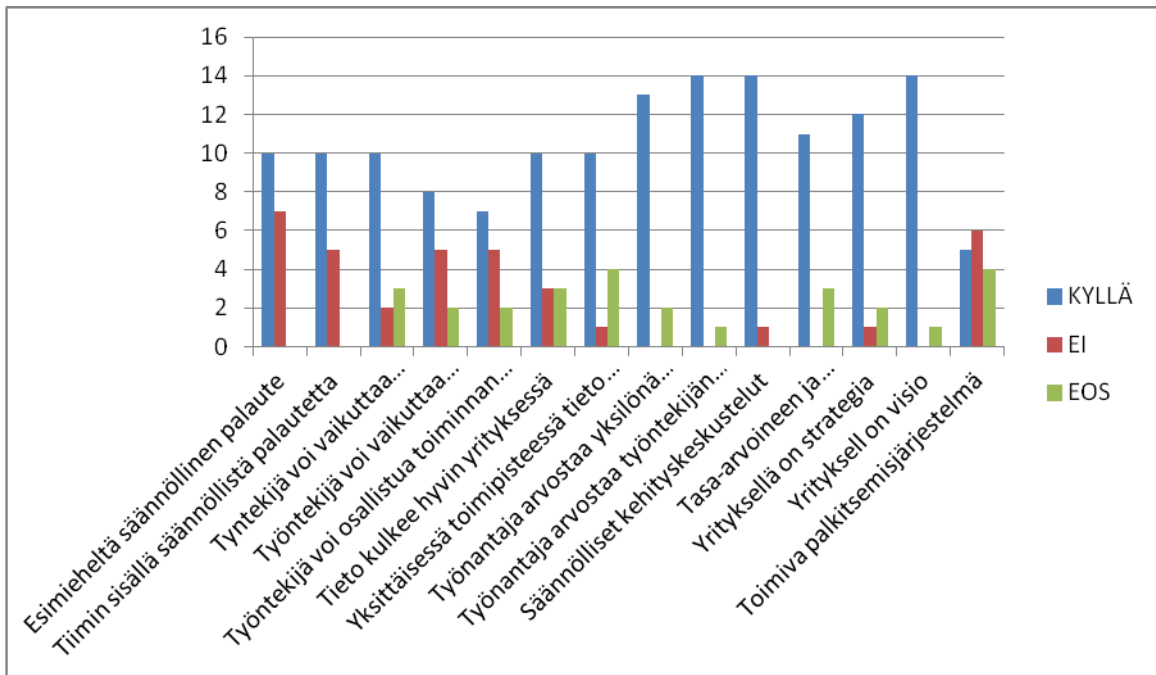
Samaten 14 vastaajaa kertoi, että yrityksen kokouskäytänteet ovat sellaiset, että kaikilla on mahdollisuus osallistua ja kertoa mielipiteensä.

12 vastaajaa vastasi, että yrityksen johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa. Kahden vastaajan yrityksessä yhteistyö ei ole sujuvaa.

Kymmenen vastaajan yrityksessä työnantaja jo nyt maksaa ja järjestää työnohjauksen.

12 vastaajaa oli sitä mieltä, että heidän työyhteisöään johdetaan hyvin.

5.6 Arvostuksen tarve



Kaavio 12. Arvostuksen tarve

10 vastaaja ilmoitti, että esimies antaa heille säännöllistä palautetta. Kaksi vastaajaa oli valinnut myös ei- vaihtoehdon. Toinen vastaajista ei ollut perustellut valintaansa, mutta toinen kommentoi, että esimieheltä saa palautetta lähinnä kehityskeskusteluissa. Hän koki, että silloin palaute on rehellistä. Seitsemän vastaajan mielestä palautteen saaminen säännöllisesti esimieheltä on tärkeä asia.

Kymmenen vastaajaa ilmoitti, että tiimin sisällä annetaan säännöllistä palautetta. Yksi vastaajista oli valinnut sekä kyllä- että ei- vaihtoehdot. Kommenttina oli kirjoitettu, että palautetta saa tosi nihkeästi. Vastaajaa pohti, että ehkä palautteen antaminen ei kuulu suomalaiseen kulttuuriin, varsinkaan positiivisen palautteen antaminen. Vastaaja ajatteli, että eihän se ole keneltäkään pois, vaikka joskus antaisikin positiivista palautetta kollegoille. Vastaaja toteaa myös, että on alueellisia eroja eli jossain palautteen antaminen on vieläkin vaikeampaa kuin jossain muualla. Hän toteaa myös, että ne jotka mielellään antavat negatiivista palautetta, eivät juurikaan puhu omista kehittämisalueistaan tai "virheistään". Yhdeksän vastaajaa on sitä mieltä, että tiimin sisällä annettava säännöllinen palaute on tärkeää.

Y-sukupolvelle kaksisuuntainen palautteen antaminen on itsestään selvää, ja heidän mielestään kaikilla on oikeus saada työstä palautetta (Kehusmaa 2011, 98).

Kymmenen vastaajan yrityksessä on työntekijöiden mahdollista osallistua yrityksen kehittämiseen. Kyselystä ei käy ilmi, millä tavalla työntekijä voi olla osallisena yrityksen kehittämisessä. Kolme vastaajista ei osannut sanoa, onko hänellä mahdollisuus osallistua yrityksen kehittämiseen tai ei. Kuusi vastaajista koki tärkeäksi, että työntekijä voi olla mukana yrityksen kehittämisessä.

Kuusi vastaajista mainitsi voivansa osallistua yrityksen päätöksentekoon. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, voivatko he osallistua päätöksen tekoon tai ei. Tähän kohtaan kommentoitiin, että työntekijöillä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, mutta jotkut äänestävät luottamusmieheksi liian joustavan henkilön ja työehtojen paraneminen etenee näin ollen todella hitaasti. Se turhauttaa työntekijöitä, sillä vastaaja kokee, että ensin on tehty epäkohtiin puuttuvaa työtä porukalla ja sitten epäkohdista valitaan vain yksi mikä muuttuu. Vastaaja antaa esimerkiksi kielten tunneilla tapahtuvan kirjoitustulkkauksen, mikä olisi kielilisen tai erityisosaamisliian paikka, tai että muiden kielten tunneilla kieliliset lähtisivät heti minuuttiminuutilta korvattavaksi. Kuitenkin näitä erittäin usein toteutuvia tulkkaukseen liittyviä seikkoja ei katsottu tärkeäksi sopia. Vastaaja kirjoittaa vielä, että kirjoitustulkkaus sinänsä on jo haastavaa, saati sitten kielten tunneilla kirjoittaminen/viittominen. Hän kommentoi vielä, että kirjoitustulkkeja tarjoamalla firma kuitenkin voi tarjota Kelallekin monipuolisempaa palvelua. Osaajat ovat arvokkaita firmalle tässäkin suhteessa. Neljä vastaajaa koki, että työntekijöiden osallistuminen yrityksen päätöksentekoon on tärkeää.

Seitsemän vastaajan yrityksessä työntekijöillä on mahdollisuus osallistua yrityksen toiminnan arvioimiseen. Peräti kuusi vastaajaa ei osannut sanoa, pystyvätkö he arvioimaan yrityksen toimintaa tai ei. Vain kaksi vastaajaa koki tärkeäksi, että he voivat osallistua yrityksen toiminnan arvioimiseen.

Kymmenen vastaajan mielestä tieto kulkee hyvin yrityksessä, missä he työskentelevät. Yksi vastaajista oli valinnut sekä kyllä että ei. Kommenttina kirjoitettiin, että aina esimerkiksi opiskelutulkkauksiin liittyvät tiedot eivät liiku esimerkiksi opiskelutulk-

kauspäiväkirjan muodossa tai koulussa käytettävien viittomien muille paikalla käyville kertomisen muodossa. Syynä vastaaja piti ylimielisyyttä tai välinpitämättömyyttä. Tulkkiopiskelijoiden harjoitteluajankohtien alkamisesta ei myöskään aina ole ajantasaista tietoa. Saattaakin olla, että harjoittelija on jo viikkoa tulkille ilmoitettua aiemmin opiskelutulkkauspaikassa. Siitä ei ollut kommentteja, miten tieto kulkee johdon ja työntekijöiden välillä. Toimivan tiedonkulun oli tärkeäksi valinnut vain kymmenen vastaajaa.

Yksittäisessä toimipisteessä on toimiva tiedonkulku kymmenen vastaajan mielestä. Vain viisi vastaajaa piti toimivaa tiedonkulkua tärkeänä.

13 vastaajaa ilmoitti, että työnantaja arvostaa työntekijää yksilönä ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, arvostaako työnantaja vastaajaa yksilönä tai ei. Kymmenen vastaajaa eli enemmistö piti tärkeänä, että työnantaja arvostaa työntekijää myös yksilönä. Kehusmaa (2011, 223) kirjoittaa, että työhyvinvointi lähtee siitä, että ymmärretään kunkin yksilöllisiä tarpeita ja odotuksia erilaisissa elämäntilanteissa, ja että niihin osataan vastata organisoimalla työtä, johtamisella ja työtehtävien sisällöllä. Reilu johtaja ja esimies, joka näkee työntekijöiden sijaan yksilöitä, on kyky.

Viittomakielentulkkausalalla tämän tutkimuksen mukaan työnantaja arvostaa työntekijän tekemää työtä, sillä 14 vastaajaa on sitä mieltä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, että arvostaako työnantaja työntekijän työtä tai ei. Kymmenen vastaajaa arvioi tämän asian tärkeäksi.

14 vastaajaa kertoi, että yrityksessä järjestetään säännöllisesti kehityskeskusteluja. Valitettavasti yhdessä yrityksessä ei järjestetä. Yllättäen vain kuusi vastaajaa koki kehityskeskustelut tärkeiksi. Kehityskeskustelut ovat se paikka, missä työntekijä ja johto kohtaavat, ja molemmilla on mahdollisuus arvioida tai suunnitella mennyttä, kuluva ja tulevaa työvuotta. Tarja Alastalo (2009, 2) kertoo opinnäytetyössään, että:

” Työhyvinvointia edistävä kehityskeskustelu on parhaimmillaan vapaata tarinan kertontaa niin, että jokaisesta kehityskeskustelusta muodostuu tarina, jonka kautta keskustelun osapuolet kehittävät ja rakentavat ammatillista ja persoonallista minuuttaan.”

11 vastaajaa ilmoittaa, että yrityksessä on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus. Kolme vastaajaa ei osaa sanoa, onko palkkaus tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Kyselystä ei käy ilmi, mitä vastaajat ovat tarkoittaneet tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella palkkauksella. Vastaaja on saattanut verrata yrityksessä maksettavaa palkkaa muiden yrityksessä työssä olevien palkkoihin tai samalla alalla toisissa yrityksissä työskenteleviin tulkkeihin tai muilla aloilla työskenteleviin, joilla on esimerkiksi suunnilleen saman pituinen koulutus. Vain seitsemän vastaajaa ajattelee, että tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkka on tärkeä asia.

12 vastaajaa ilmoittaa, että siinä yrityksessä missä he työskentelevät, on strategia, jota myös noudatetaan. Kaksi vastaajaa ei osaa sanoa, onko yrityksessä strategia mitä noudatetaan. Yllätykseksi vain kolme vastaajaa ajattelee, että yrityksen strategia ja sen noudattaminen ovat tärkeitä asioita. Kehusmaan (2011, 225) mukaan strategia ei ole olemassa vain hallitusta ja johtoryhmää varten vaan se antaa merkityksen jokaiselle työtehtävälle ja työpäivällä.

14 yrityksellä on vastaajien mukaan visio. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, onko yrityksellä visio tai ei. Yllättäen myöskään visiota ei pidetty tärkeänä asiana, sillä vain kaksi vastaajaa ajattelee sen olevan tärkeä. Kehusmaan (2011, 141) mukaan perustrategiassa määritellään organisaation visio eli tahtotila ja kilpailuedut, joiden avulla yritys sitten saavuttaa vision, menestyy ja erottautuu muista toimijoista haluamallaan tavalla.

Viiden vastaajan yrityksessä on toimiva palkitsemisjärjestelmä. Neljä vastaajaa ei tiedä, onko yrityksessä toimiva palkitsemisjärjestelmä tai ei. Kommenttina tähän kohtaan kirjoitettiin, että hyvin tehdystä työstä on kerran kyseisen tulkin työuran aikana maksettu kaikille työntekijöille 100 - 300 euron bonus. Muutoin yrityksestä voi saada virikeseteleitä, tosin ei vielä ensimmäisenä työvuotena. Lisäksi yrityksestä on saatu reppu, heijastin ja kahvihuoneeseen syötävää. Myös virkistyspäivät ja työntekijäpäivät sekä yrityksen sisäiset, maksuttomat koulutuspäivät kuuluvat palkitsemisjärjestelmän piiriin. Virkistys- ja työntekijäpäivillä saatetaan muutamia työntekijäitä palkita lahjakorteilla. Vain kolme vastaajaa pitää toimivaa palkitsemisjärjestelmää tärkeänä. Pitää muistaa, että on aineellista (raha, työvaatteet) ja aineetonta palkitsemista (työajan jousto, kiitos) (Kehusmaa 2011, 199, 202). Helposti tarkoitamme palkitsemisella

vain aineellista palkitsemista mutta tässäkin kyselyssä kävi ilmi, että aineetonta palkitsemista, kuten mahdollisuutta yksilöllisiin työaikajärjestelyihin, pidetään tärkeänä.



Kaavio 13. Arvostuksen tarve. Tärkeä – ei tärkeä

Arvostuksen tarpeessa on kolme selvästi eniten valittua vaihtoehtoa, mutta muita vaihtoehtoja on valittu melko tasaisesti.

Tulkit pitävät tärkeänä, että

1. Yrityksessä tieto kulkee hyvin
2. Työnantaja arvostaa työntekijää yksilönä
3. Työnantaja arvostaa työntekijän tekemää työtä
4. Tiimin sisällä annetaan säännöllisesti palautetta
5. Esimies antaa säännöllisesti palautetta ja yrityksessä on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus

Kymmenen vastaajan mielestä yrityksessä tieto kulkee hyvin.

Peräti 13 vastaajaa kertoi, että työnantaja arvostaa työntekijää yksilönä.

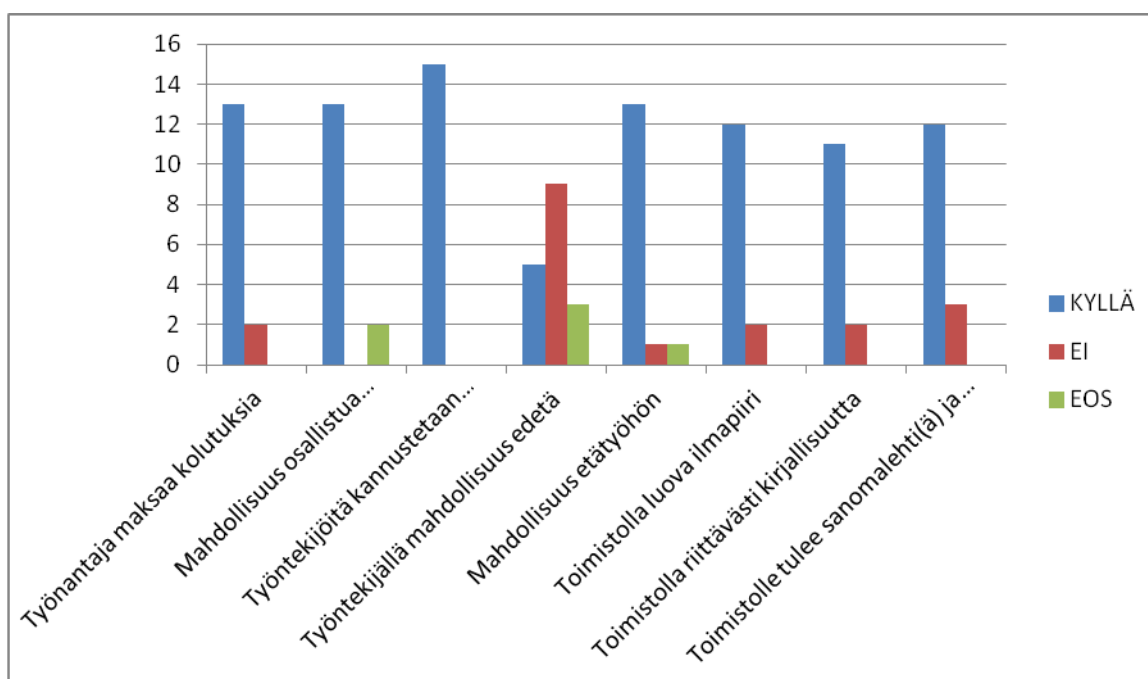
Ainoastaan yksi vastaaja ei osannut kertoa, arvostaako työnantaja työntekijän tekemää työtä, mutta muut vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän työnantajansa arvostaa työntekijän työtä.

Kymmenen vastaajaa vastasi, että heidän tiimissään annetaan säännöllisesti palautetta.

Kymmenen vastaajaa ei saa esimiehiltä säännöllistä palautetta.

11 vastaajan mielestä yrityksessä on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkkaus.

5.7 Itsensä toteuttamisen tarve



Kaavio 14. Itsensä toteuttamisen tarve

13 vastaajan yrityksessä maksetaan työnantajan toimesta työntekijälle koulutuksia. Kahden vastaajan yrityksessä ei. Kaikki vastaajat ovat yksimielisiä siitä, että yrityksen maksamat koulutukset ovat tärkeitä. On myös yrityksen edun mukaista, että yrityksen henkilökunta on koulutettua ja pätevää, koska Kela katsoo kilpailutuksessa myös yrityksen henkilöstön pätevyyksiä (Kela 2010c).

Enemmistöllä vastaajista, eli 13:lla, on mahdollisuus osallistua koulutuksiin omakustanteisesti. Kaksi vastaajaa ei osaa sanoa, että voivatko he osallistua koulutuksiin omakustanteisesti tai ei. Tässä kysymyksessä olisi pitänyt olla tarkentavana asiana, että onko mahdollista osallistua koulutuksiin omakustanteisesti työajalla, sillä vapaa-ajallahan työnantaja ei voi kieltää ketään osallistumasta koulutuksiin.

Kuusi vastaajaa oli sitä mieltä, että koulutukseen omakustanteisesti osallistuminen on tärkeää. Tähän kohtaan moni oli varmaankin valinnut ei- vaihtoehdon, koska oli jo valinnut edellisen kohdan (Työnantaja maksaa työntekijän koulutuksia) tärkeäksi.

Koulutusta koskeviin kysymyksiin kommentoitiin, että yrityksessä on tehty kysely, missä on käynyt ilmi, että työntekijät haluavat mahdollisuutta henkilökohtaisesti räätälöityihin koulutussuunnitelmiin

Kaikkien vastaajien työnantajat kannustavat työntekijöitään kouluttautumaan ja kolmetoista vastaajaa ajattelee, että se on tärkeää.

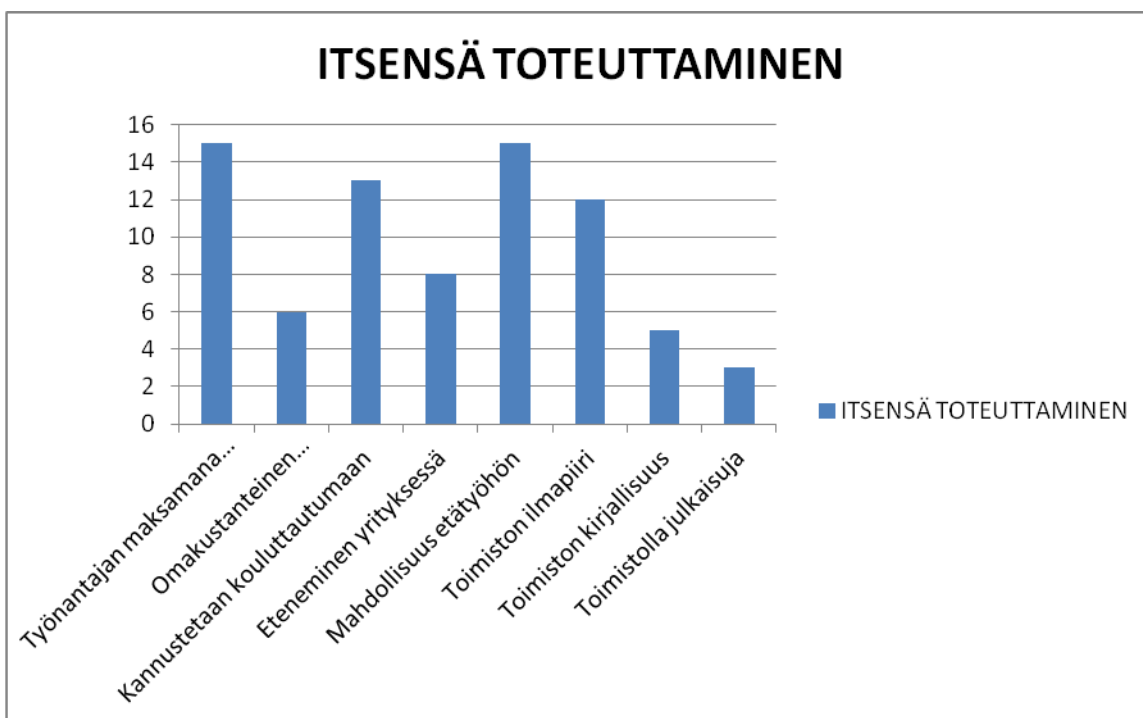
Viiden vastaajan yrityksissä työntekijällä on mahdollisuus edetä yrityksessä. Muutamat olivat valinneet sekä kyllä että ei. Kommentteina kirjoitettiin, että organisaatiotasolla etenemismahdollisuuksia on, mutta paikkoja ei riitä kaikille. Etenemismahdollisuudet myös vaihtelevat toimialueittain asiakaspohjan mukaan. Kahdeksan vastaajan mukaan etenemismahdollisuus yrityksessä on tärkeä asia.

Etätyökysymyksessä jätän huomioimatta yhden vastaajan vastauksen, koska vastauksesta ja kommentista voisi päätellä missä yrityksessä hän on töissä. 13 vastaajan yrityksessä on mahdollista tehdä etätyötä, ja yhden ei. Kommenttina kirjoitettiin, että etätyötä on mahdollista tehdä erikseen sovittaessa erityistapauksissa. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työntekijöillä pitäisi olla mahdollisuus etätyön tekemiseen. Etätyö vaatii sekä työnantajan että työntekijän luottamusta (Kehusmaa 2011, 71).

Seuraavan kolmen väittämän kohdalla jätän yhden vastaajan vastaukset huomioimatta, jotta hänen työpaikkansa ei kävisi ilmi. 12 vastaajaa kertoo, että he työskentelevät yrityksessä, minkä toimistossa on sellainen ilmapiiri, että kaikki uskaltavat tuoda siellä ideansa julki. Ikävä kyllä kaksi vastaajista on sitä mieltä, että heidän yrityksessään ei näin ole. Hämmästykseni kaikki vastaajat eivät olleet sitä mieltä, että on tärkeää, että toimistolla on sellainen ilmapiiri, että kaikki uskaltavat sanoa siellä mielipiteensä. Kahden vastaajan mielestä se ei ole tärkeää.

11 vastaajaa kertoo, että yrityksen toimistolla on riittävästi työtä tukevaa kirjallisuutta. Yksi vastaajaa ei osaa sanoa, onko toimistolla riittävästi työtä tukevaa kirjallisuutta. 12 vastaajaa ilmoittaa, että toimistolle tulee sanomalehti(ä) ja alan julkaisuja, jotta tul-

kit pysyvät ajan hermolla ja saavat tuoretta tietoa. Kahden vastaajan yrityksen toimistossa ei ole näin. Kirjallisuuden määrää tai ajan hermolla pysyviä julkaisuja ei pidetty kovin tärkeinä, sillä viisi vastaajaa ajattelee, että se on tärkeää, jos toimistolla on riittävästi työtä tukevaa kirjallisuutta ja vain kolme vastaajaa kaipaa sanomalehtiä tai muita alan julkaisuja.



Kaavio 15. Itsensä toteuttamisen tarve. Tärkeä–ei tärkeä

Itsensä toteuttamisen vaihtoehtoista neljä nousi selvästi erilleen muista. Loppuja vaihtoehtoja valittiin melko tasaisesti.

Tulkit pitävät tärkeänä, että

1. Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksia
2. Työntekijällä on mahdollisuus etätööhön
3. Työnantaja kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan
4. Toimistolla on luova ilmapiiri, missä kaikki saavat tuoda ideansa julki
5. Työntekijällä on mahdollisuus edetä yrityksessä

13 vastaaja kertoi, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksia. Samaten 13 vastaajaa kertoi, että yrityksessä missä he työskentelevät, työntekijällä on mahdollisuus etätööhön. Kaikki työnantajat kannustavat työntekijöitä kouluttautumaan. 12 vastaa-

jalla on ilo työskennellä jo nyt yrityksessä, missä toimistolla on luova ilmapiiri, missä kaikki voivat tuoda ideansa julki. Vain viiden vastaajan yrityksessä on mahdollista edetä.

5.9 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tämän kyselyn perusteella tulkit aika pitkälti saavat jo sitä mitä toivovatkin. Tulos olisi saattanut olla hieman toinen, mikäli olisin saanut vastauksia enemmän. Olin tuloksista yllättynyt, sillä luulin, että alalla olisi vielä ollut paljon kehitettävää tulkkien työehdoissa ja –etuuksissa. Ala on kehittynyt ainakin tältä osin kovasti sen kahdenkymmenen vuoden aikana, kun olen ollut poissa alalta.

Henkilöstöetuuksista nousi päällimmäisiksi liikuntaan liittyvien etujen tärkeys. Niitä myös oli tarjolla, ei tosin suorana liikuntatarjontana yrityksen antamana, vaan mahdollisuutena ostaa tai saada liikunta- ja/tai kulttuuriseteleitä. Ei ollut yllättävää, että alalla ei ollut tarjolla asuntoetua tai autoetua, eikä myöskään se, että niitä ei pidetty kovin tärkeinä etuina.

Psykofysiologisista perustarpeista tärkeimmäksi tulkit kokivat mahdollisuuden liukuaan työaikaan. Olisin olettanut, että tärkeimmäksi asiaksi tässä osioissa olisi valikoitunut työnantajan tarjoama lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempi terveydenhuolto. Tosin kyseinen kohtakin oli viiden tärkeimmäksi valitun mukana. Yllättävää oli se, että hierontapalvelua työnantajan taholta ei ollut juuri saatavissa, eikä sitä edes koettu kovin tärkeäksi. Olisin olettanut, että hierontaa olisi ollut tarjolla työnantajan tarjoamana etuna ja että se olisi koettu tärkeäksi.

Turvallisuuden tarpeista ensimmäisen sijan vei se, että työnantaja takaa työn jatkuvuuden. 14 vastaajaa ilmoitti, että heidän yrityksessään työnantaja takaa työn jatkuvuuden, mikä hieman yllätti, kun kyselyn aikaan Suomi eli lamakautta ja media uutisoi jatkuvasti työttömyyslukujen nousulla. Kelan uusi kilpailutus oli myös tulossa ja sen tuloksista ja vaikutuksista yrityksiin ja niiden työntekijöihin ei ollut vielä tietoa. Neljänneksi tärkeimmäksi asiaksi koettiin ilmapiirikyselyistä ilmi tulleisiin epäkohtiin

puuttuminen ja niiden seuraaminen. Siksi olikin hieman ristiriitaista, että kohdassa 5 Liittymisen tarve vain yksi vastaajista koki tärkeäksi säännölliset ilmapiirikyselyt.

Liittymisen tarpeessa tärkeimmäksi asiaksi nousi työyhteisön hyvä ilmapiiri, mikä 14 yrityksessä toteutuikin. Kuitenkin vain yksi vastaaja piti tärkeänä säännöllisten ilmapiirikyselyiden järjestämisen. Yhdeksässä yrityksessä järjestetään työnantajan toimesta ja maksamana työnohjausta, mikä varmasti osaltaan vaikuttaa työyhteisön hyvän ilmapiiriin samoin kuin se, että yrityksessä järjestetään säännöllisiä kuukausipalavereja (12 vastaajaa), joissa voidaan puida yhteisiä asioita.

Arvostuksen tarpeessa tärkeimmiksi koettiin yrityksen hyvä tiedon kulku, työntekijän arvostaminen yksilönä ja työntekijän tekemän työn arvostamista. Saatavuuden osalta yrityksen tiedon kulun kohdalla on parantamisen varaa, sillä vain kymmenen vastaajan mukaan tällä hetkellä tieto kulkee hyvin yrityksessä sekä yksittäisessä toimipisteessä. Sen sijaan työnantajat arvostavat työntekijää yksilönä ja arvostavat työntekijän tekemää työtä.

Itsensä toteuttamisen tarpeen suhteen tärkeimmiksi kohdiksi valikoituivat tasapistein se, että työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksia ja se että työntekijällä on mahdollisuus etätyöhön. Molemmissa kohdissa 13 vastaajalla oli jo näihin mahdollisuus. Kahdeksan vastaajaa piti tärkeänä mahdollisuutta voida edetä yrityksessä, mutta vain viidellä vastaajalla oli siihen tällä hetkellä mahdollisuus. Tässäkin kohdassa ilmapiiriasia koettiin tärkeäksi, sillä se sijoittui neljänneksi tärkeimmäksi etuudeksi.

Vaikka tutkimusjoukko oli pieni, jokaisesta osiosta erottuivat melko selvästi ne palvelut ja etuudet, joita tulkit eniten arvostavat ja joita he haluaisivat työnantajiansa heille tarjoavan. Myös ne palvelut ja etuudet, mitä viittomakielen tulkit eivät kaipaa, näkyvät selvästi.

6 POHDINTAA

Selvitin tässä työssä niitä palveluja ja etuisuuksia, joita viittomakielen tulkit tällä hetkellä saavat työnantajiltaan. Kysymysten luokittelussa käytin Rauramon työhyvinvointiportaita ja Kehusmaan henkilöstöetuuksien luetteloa. Tutkimuksen toisessa osiossa tulkkien tuli valita jokaisesta kategoriasta itselleen viisi tärkeintä palvelua tai etuutta. Teknisten ongelmien takia sain vain 15 käyttökelpoista vastausta, mutta koska niiden vastaukset olivat toisiinsa verrattuina niin erilaisia, pystyin jatkamaan työn tekemistä. Saattaa kuitenkin olla, että tulokset olisivat olleet erilaiset, mikäli vastaajia olisi ollut enemmän. Tutkimus kuitenkin vastasi jo näinkin pienellä otoksella työni nimessä olevaan kysymykseen ”tätä saadaan, mitä toivotaan?” ja samalla tutkimuskysymykseeni mitä palveluja ja etuja työnantajat viittomakielen tulkeille Suomessa tällä hetkellä tarjoavat. Tämän tutkimuksen mukaan tulkit saavat pitkälti juuri sitä, mitä toivovatkin. Etujen ja palvelujen saatavuuksissa on kuitenkin havaittavissa eroja. Eri yrityksissä on tarjolla keskenään erilaisia palveluja ja etuuksia työntekijöilleen. Pitäisikö viittomakielen tulkkien saamien palvelujen ja etuuksien olla julkisia, jotta tulkkien olisi helpompaa vertailla niitä keskenään? Yritykset haluavat pitää osan tarjoamistaan eduista salassa, kilpailuvalttina rekrytoinnissa. Tulkeille olisi tietysti helpompaa vertailla työnantajia, jos edut olisivat julkisia. Sain myös vastauksen toiseen tutkimuskysymykseeni viittomakielen tulkkien tärkeinä pitämistä työnantajilta saatavista palveluista ja etuisuuksista.

6.1 Työn hyödynnettävyys

Viittomakielen tulkkien pitäisi olla tiivis yhteisö, jotta työnantajien tarjoamia palveluja ja etuuksia saataisiin vielä parannettua. Ammatti-, samoin kuin asiakaskunta, ovat niin pienet, että mikäli kaikki eivät puhalla yhteen hiileen, parannuksia on turha odottaa. Olisi tulkkien kannalta hyvä, jos yritykset olisivat avoimia ja läpinäkyviä, jotta tulkit pystyisivät vertailemaan eri yritysten tarjoamia etuja. Tällöin yritysten tarjoamista eduista ja palveluista voitaisiin käydä keskustelua omassa työyhteisössä ja myös laajemmin esimerkiksi viittomakielen tulkkienvaltakunnallisissa tapaamisissa.

Aina ruoho ei ole vihreämpää aidan toisella puolella eikä yrityksen vaihto muuta asioita paremmiksi, mutta kohtuullisia ja järkeviä omaan työhyvinvointiin liittyviä asioita on perustellusti lupa pyytää. Myös yrityksen vaihto on mahdollista, jos asioita ei saa omassa työyhteisössä toimimaan.

Ehkä opinnäytetyöni päättyy myös tulkkauspalveluja tarjoavien yritysten päättäjien työpöydille. Olisi hienoa, jos työnantajat kuuntelisivat tulkkien toiveita ja pystyisivät vastaamaan niihin. Tämän kyselyn vastaajien mukaan tulkit pystyvät melko hyvin osallistumaan yritysten kehittämiseen, mutta mikäli olisin saanut vastauksia enemmän saattaa olla, että tulos olisi ollut toisenlainen. Yritysten kehittämistyöhön kannattaisi ottaa mukaan työntekijät eli tulkit, jotka tietävät mitä työ vaatii ja joilla on varmasti kosolti kehittämideoita. Saattaa olla, että yritykset järjestävä jo nyt erilaisia teemapäiviä, mutta yhteiset vuosittaiset kehittämispäivät yritysten johdon ja työntekijöiden välillä voisivat saada aikaiseksi hyviä tuloksia. Toimistossa oleva kehittämis- tai idealaatikko voi tuottaa myös hyviä ideoita työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Toivon, niin kuin olen jo aiemminkin todennut, että SVT käsittelee jäsenistönsä kanssa viittomakielen tulkkien työhyvinvointi- ja työsuhteasioita. Sain moniin kohtiin ” en osaa sanoa” vastauksia, mikä kertoo, että esimerkiksi työsopimus- ja työsuhteasioissa olisi vielä selvitettävää jäsenistölle. Esimerkiksi tulkkipäivillä olisi hyvä käydä keskustelua työnantajien tarjoamien palvelujen ja etujen vaikutuksista tulkkien työhyvinvointiin ja työssäviihtymiseen.

6.2 Lopuksi

Teknisten ongelmien takia sain käyttökelpoisia vastauksia vain 15 vastaajalta. Siksi toivon, että joku tulevaisuuden tulkkiopiskelija innostuisi tästä aiheesta, saisi vastauksia enemmän kuin minä ja tekisi opinnäytetyön. Tätä tutkimusta olisi hyvä jatkaa, koska ala on jatkuvien muutosten kourissa.

Olisi myös mielenkiintoista tehdä vastaavanlainen kysely toiselle pienelle ammattikunnalle, kuten Suomen filharmonikoille, joiden työ on osittain hyvin samankaltaista kuin viittomakielen tulkkien työ. Vuonna 2009 päätoimisia filharmonikkoja on Suo-

messa ollut 985 (2013, Suomen Sinfoniaorkesterit ry). Eroavatko filharmonikkojen työnantajien tarjoamat palvelut ja edut viittomakielen tulkkien saamista palveluista ja eduista ja miten ne vaikuttavat muusikoiden työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Alastalo, Tarja 2009. Kehityskeskustelu työhyvinvoinnin Terveystiedon edistämisen koulutusohjelma, YAMK, opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Ammattinetti, Työ- ja elinkeinotoimisto. Viittomakielen tulkki. Viitattu 15.4.2013. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/206_ammatti.

Eventia Oy 2013. Toiminnan esittely. Viitattu 29.3.2013. <http://secure.evania.fi/fi/evantian-toiminnan-esittely>.

Forsen, Marja 2011. Palveluntuottajana julkisessa tarjouskilpailussa. Viittomakielen tulkkitoiminnan koulutusala, AMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Gustafsson, Johanna 2011. Viittomakielentulkki sosiaalisen median käyttäjänä. Viittomakielentulkin koulutusohjelma, AMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinto-opas 2012-2013. Koulutustarjonta. Viitattu 1.4.2013. <http://opinto-opas.humak.fi/opetustarjonta-2012%E2%80%932013/nuorten-koulutus/viittomakielentulkin-ko>.

Humak 2010. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Mitä opiskelutulkkaus on? Viitattu 18.11.2012. <http://www.opiskelutulkki.fi/opiskelutulkkaus/mita-opiskelutulkkaus-on>.

Hynynen, Heidi & Pyörre, Susanna & Roslöf, Raija 2003. Elämä käsillä. Viittomakielentulkin ammattikuva. Diakonia - ammattikorkeakoulun julkaisu A Tutkimuksia 5.

Juntto, Satu 2000. Laatu kehittämisen näkökulmasta viittomakielentulkin työssä. Viittomakielentulkin opintolinja. Päättötyö. Turku: Turun kristillinen opisto.

Kehusmaa, Kirsi 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kariston Kirjapaino Oy.

Kela 2010d. Kansaneläkelaitos. Kuka tulee tulkiksi. Viitattu 18.11.2012. <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/240810102146KP?OpenDocument>.

Kela 2012. Kansaneläkelaitos. Kuulo- kuulonäkö- ja puhevammaisten tulkkauspalvelut. Viitattu 18.11.2012. <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150609125857PB?OpenDocument>.

Kela 2010c. Kansaneläkelaitos. Tarjouspyyntö. Viitattu 18.11.2012. [http://www.fpa.fi/in/internet/liite.nsf/NET/230210143343NJ/\\$File/Tarjouspyynt%C3%B6.pdf?OpenElement](http://www.fpa.fi/in/internet/liite.nsf/NET/230210143343NJ/$File/Tarjouspyynt%C3%B6.pdf?OpenElement).

Kela 2010b. Kansaneläkelaitos. Tulkkauspalvelujen kilpailutuksen kysymykset ja vastaukset. Viitattu 18.11.2012. [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/120210175432NJ/\\$File/Kysymykset%20ja%20vastaukset%20nettiin%2012.2.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/120210175432NJ/$File/Kysymykset%20ja%20vastaukset%20nettiin%2012.2.pdf?OpenElement).

Kela 2013. Kansaneläkelaitos. Kela uudistaa vammaisten henkilöiden tulkkauksen välityspalvelua. Viitattu 20.4.2013.

<http://uudistuva.kela.fi/in/internet//suomi.nsf/NET/030413091433HL>.

Key ry, 2012. Kaupan alan esimiesliitto Key ry. Viitattu 17.4.2013.

<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/kimmoniemenen/218-sairausajan-palkka5>.

Lauren, Sirpa 2006. Kielen sisäinen tulkkaus. Teoksessa Hytönen, Niina & Rissanen, Terhi (toim.) Käden käännteessä. Helsinki: Oy FINNLECTURA Ab, 205-206.

Lähdemäki, Jenni 2011. Viittomakielen tulkin työn kuormittavuus: Työssä jaksamisen ylläpito. Viittomakielentulkin koulutusohjelma, AMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Mäki, Päivi 2012. Tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielen-tulkkiin työtyytyväisyys. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma, YAMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Rissanen, Terhi 1990. Viittomakielen perusrakenne. Toinen painos. Helsingin yliopiston yleisen kielitieteen laitoksen julkaisuja 12.

Roslöf, Raija & Veitonen, Ulla 2006. Tavoitteena toimivat tulkkauskäytännöt. Teoksessa Hytönen, Niina & Rissanen, Terhi (toim.) Käden käännteessä. Helsinki: Oy FINNLECTURA Ab, 170.

Rune, Ingo 1990. Lähtökielestä kohdekieleen. Johdatus käänntieteeseen. Juva: WSOY.

Saarikoski, Ville 2006. Kehittämisen kulmakivet: tuottavuus, luottamus, hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Saresvuo, Johanna & Ojanen, Sirkka-Liisa 1988. Tulkin käsikirja. Helsinki: Oy Gaudemus Ab.

Suomen Sinfoniaorkesterit ry. Tilastot. Viitattu 30.3.2013.

http://www.sinfoniaorkesterit.fi/assets/statistics/SOITTAJAT_INSTRUMENTEITTAIN_09.pdf.

SVT, 2012b. Suomen Viittomakielen Tulkit ry,. Viitattu 18.11.2012.

<http://www.tulkit.net/svt-ry/>.

SVT, 2013a. Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Viitattu 29.3.2013.

<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/>.

SVT, 2013c. Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Viitattu 29.3.2013.
<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/koulutus/>.

SVT, 2013d. Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Viitattu 1.4.2013.
<http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/palkkaus/palkkasuositus-kuukausipalkka/>.

SVT, 2013e. Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Viitattu 16.4.2013.
<http://www.tulkit.net/wordpress/wp-content/uploads/toimintasuunnitelma2013.pdf>

Tilastokeskus 2013. Liitekuvio 14. Tietotekniikka kotitalouksissa 2/2000 – 2/2013. Viitattu 16.4.2013. http://www.stat.fi/til/kbar/2013/03/kbar_2013_03_2013-03-27_kuv_014_fi.html.

TTK. Työturvallisuuskeskus TTK. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 17.4.2013.
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>.

Tulonen, Petri 2012. Haastattelu 10.11.2012. Turku: Hirvikoirankatu.

Työterveyslaitos, 2011. Työnohjaus. Viitattu 17.4.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjaus/sivut/default.aspx.

Varma. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 17.4.2013.
<https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/YritysJaTyoterveyshuolto.pdf>.

Veitonen, Ulla 2006. Viittomakielen etätulkkaus ja viestintäteknikka. Teoksessa Hytönen, Niina & Rissanen, Terhi (toim.) Käden käännteessä. Helsinki: Oy FINNLECTURA Ab, 248.

Yrjänä & Ollanketo (toim.), 2007. Henkilöstön koti- ja vapaa-ajan tapaturmien ja niiden torjunnan merkitys työyhteisöissä: tapausesimerkeistä kohti yleistettävää tietoa. KOTVA-hankkeen loppuraportti. Työtieteen hankeraportteja. No. 25. Oulu: Oulun yliopistopaino.

LIITE 1

TÄTÄ TOIVOTAAN, MITÄ SAADAAN? VIITTOMAKIE- LENTULKKIEN TOIVEET TULKKAUSPALVELUJA TARJOAVILLE YRI- TYKSILLE

Opiskelen Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa Helsingissä viittomakielentulkin koulu-
tusohjelman aikuiskoulutuksessa.

Teen opinnäytetyöni tulkkaukspalveluita tarjoavien yritysten tarjoamista palveluista / mahdol-
lisuuksista työntekijöilleen, eli tulkeille. En siis varsinaisesti tutki tulkkien työhyvinvointia,
vaan yritysten tarjoamia palveluita / mahdollisuuksia, mitkä kuitenkin vaikuttavat tulkkien
työhyvinvointiin.

Tavoitteenani on, että tutkimustani voisivat hyödyntää sekä tulkkaukspalveluja tarjoavat yri-
tykset että tulkit.

Olisin kiitollinen, jos Sinulla olisi mielenkiintoa ja aikaa vastata tutkimukseeni liittyvään ky-
selyyn, jotta saisin mahdollisimman kattavan tutkimusaineiston. Mikäli kuitenkin teet tulkin
töitä toiminimellä, tai toimit tulkkina yhden hengen yrityksessä, toivon, että jätät tällä kertaa
vastaamatta kyselyyn, koska et kuulu tämän tutkimuksen kohderyhmään.

Kyselyyn on aikaa vastata perjantaihin 8.3.2013 saakka, ja sen vastaamiseen kuluu aikaasi
noin 15 minuuttia.

Mikäli Sinulla on kysyttävää, voit lähettää minulle sähköpostia sari.tulonen@humak.edu tai
soittaa numeroon xxxxxxxxx.

Yhteistyöterveisin
Sari Tulonen

1. Toimin yrityksessä

kuukausipalkkaisena
tuntipalkkaisena

2. Olen työskennellyt tulkkina

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

3. Olen

alle 30-vuotias
30-40-vuotias
40-50-vuotias
yli 50-vuotias

4. Olen työskennellyt Kelan aikana (vuoden 2010 jälkeen)

yhdessä yrityksessä
 kahdessa yrityksessä
 enemmän kuin kahdessa yrityksessä

5. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia henkilöstöetuuksia?

Vastaa

kyllä, ei tai en osaa sanoa.

Yrityksen järjestämä työpaikkaruokailu
 Liikuntaetuja (esim. jäsenyys kuntosaliin, ohjattua liikuntaa)
 Muun harrastustoiminnan tukeminen (ilmaisia tai alennettuun hintaan lippuja esim. konsertteihin tai elokuviin)
 Mahdollisuus saada tai ostaa liikunta-/kulttuuriseteleitä
 Mahdollisuus ostaa lounasseteleitä
 Puhelinetu (kokoaikainen henkilökohtainen puhelin)
 Tietokone kotiin työkäyttöön
 Internet-yhteys kotikäyttöön
 Autoetu (kokoaikainen henkilökohtainen auto)
 Käyttöoikeus yrityksen omistamiin lomaosakkeisiin ja/tai -mökkeihin
 Vapaa-ajan vakuutus
 Asuntoetu
 Sairaalan lapsen hoitopalvelu
 Työvaate-etu
 Vaate-etu (esim. vapaa-ajan takki, oloasu)

6. Jotain muuta tai kommentoitavaa

▲
 ▼

PSYKOFYSIOLOGISET PERUSTARPEET

7. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia psykofysiologisiin perustarpeisiin vastaavia palveluita/mahdollisuuksia? Vastaa kyllä, ei tai en osaa sanoa.

Lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempi terveydenhuolto
 Fysioterapiaa työnantajan maksamana
 Fysioterapiaa osittain työnantajan maksamana
 Fysioterapiaa työajalla
 Hieroja työnantajan maksamana
 Hieroja osittain työnantajan maksamana
 Hieroja työaikana
 Lupa olla sairaana kolme päivää omalla ilmoituksella
 Lupa olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa
 Toimistolla asialliset saniteetti- ja pukeutumistilat
 Työn jakaminen tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti kaikkien tulkkien kesken
 Työnantaja tauottaa tulkin työn järkevästi (keikkojen välillä riittävästi aikaa)
 Työnantaja kannustaa työntekijää pitämään itsestään huolta psyykkisesti ja fyysisesti
 Mahdollisuus liukuvaan työaikaan

Mahdollisuus yksilöllisiin työaikajärjestelyihin (esim. ma-ti vain iltatyötä, ke-pe päivätyötä)

TURVALLISUUDEN TARVE

8. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia turvallisuuden tarpeeseen

vastaavia palveluita/mahdollisuuksia? Vastaa kyllä, ei tai en osaa sanoa. *

Toimisto on asianmukainen

Toimistolla on rauhallinen paikka esim. tiedonetsintää varten

Työnantaja pitää huolta työntekijän työergonomiasta ja työolosuhteista (valaistus, kuuluvuus jne.) pidempiaikaisissa tulkkauksissa, kuten opiskelutulkkauksissa

Työnantaja puuttuu työpaikkakiusaamiseen

Työnantaja takaa työn jatkuvuuden

Työnantaja tarjoaa asiallisen ja henkilökohtaisen kuulonsuojauksen esim. tehdastulkkauksiin

Työnantaja tarjoaa ergonomisen tuolin pidempiaikaisiin tulkkauksiin, kuten opiskelutulkkauksiin

Työsopimus tehdään aina kirjallisena

Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän uskonnosta

Työnantaja tarjoaa asiallisen ja turvallisen työvaatetuksen ja turvavälineistön erityisolosuhteissa tehtävää tulkkausta varten, kuten rakennustyömailla ja tehtaissa

Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän sukupuolesta

Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän etnisestä taustasta

Työsopimus on alalla yleisesti hyväksytty, eikä esim. polje työntekijän oikeuksia

Ilmapiirikyselyistä ilmitulleisiin epäkohtiin puututaan ja niitä seurataan

9. Jotain muuta tai kommentoitavaa

^

v

LIITTYMISEN TARVE

10. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia liittymisen tarpeeseen

vastaavia palveluita/mahdollisuuksia. Vastaa kyllä, ei tai en osaa sanoa.

Työnantaja maksaa ja järjestää työnohjausta

Työnantaja maksaa osittain ja järjestää työnohjausta

Työnantaja järjestää työnohjausta, mutta ei maksa sitä

Työnohjaus järjestetään työajalla

Työnantaja järjestää koko henkilöstölle yhteisiä juhlia (esim. pikkujoulut)

Työnantaja järjestää tyky- / tyhy-päiviä työntekijöille

Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri

Yrityksessä on sellaiset kokouskäytännöt, missä kaikilla on mahdollisuus osallistua ja sanoa mielipiteensä

Yrityksellä on säännöllisesti kuukausipalavereja työnjohdon ja työntekijöiden välillä Johtajien välinen yhteistyö on sujuvaa

Johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa
 Yrityksen yhteistyö yhteistyötahojen kanssa on sujuvaa (esim. opiskelutulkkauspaikat, asiakkaiden työpaikat)
 Yrityksen yhteistyö Kelan kanssa on sujuvaa
 Yritystä johdetaan hyvin
 Yrityksessä järjestetään säännöllisesti työilmapiirikyselyjä

11. Jotain muuta tai kommentoitavaa

^
 v

ARVOSTUKSEN TARVE

12. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia arvostuksen tarpeeseen vastaavia palveluita/mahdollisuuksia. Vastaa kyllä, ei tai en osaa sanoa.

Esimies antaa säännöllistä palautetta
 Tiimin sisällä annetaan säännöllistä palautetta
 Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen kehittämiseen
 Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon
 Työntekijällä on mahdollisuus osallistua yrityksen toiminnan arvioimiseen
 Yrityksessä tieto kulkee hyvin
 Yksittäisessä toimipisteessä on toimiva tiedonkulku
 Työnantaja arvostaa työntekijää yksilönä
 Työnantaja arvostaa työntekijän tekemää työtä
 Yrityksessä järjestetään säännöllisesti kehityskeskusteluja
 Yrityksessä on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus
 Yrityksellä on strategia (toimintasuunnitelma), mitä myös noudatetaan
 Yrityksellä on visio (tulevaisuudenkuva)
 Yrityksellä on toimiva palkitsemisjärjestelmä esim. hyvin tehdystä työstä (esim. rahabonus tai ylimääräinen vapaapäivä)

13. Jotain muuta tai kommentoitavaa

^
 v

ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE

14. Tarjotaanko yrityksessä, missä työskentelet, seuraavia itsensä toteuttamiseen vastaavia palveluita/mahdollisuuksia. Vastaa kyllä, ei tai en osaa sanoa.

Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksia
 Työntekijällä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin omakustanteisesti
 Työnantaja kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan
 Työntekijällä on mahdollisuus edetä yrityksessä
 Työntekijällä on mahdollisuus etätyöhön (esim. raportointi tai tulkkauksiin valmistautuminen muualla kuin toimistolla)
 Toimistolla on luova ilmapiiri, missä kaikki saavat tuoda ideansa julki
 Toimistolla on riittävästi työtä tukevaa kirjallisuutta
 Toimistolle tulee sanomalehti(ä) ja alan julkaisuja, jotta tulkit pysyvät ajan hermolla ja saavat tuoretta tietoa

15. Jotain muuta tai kommentoitavaa

^
v

HENKILÖSTÖETUUDET

16. Valitse tästä ryhmästä VIIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Yrityksen järjestämä työpaikkaruokailu
- Liikuntaetuja (esim. jäsenyys kuntosaliin, ohjattua liikuntaa)
- Muun harrastustoiminnan tukeminen (ilmaisia tai alennettuun hintaan lippuja esim. konsertteihin tai elokuviin)
- Mahdollisuus saada tai ostaa liikunta-/kulttuuriseteleitä
- Mahdollisuus ostaa lounaseteleitä
- Puhelinetu (kokoaikainen henkilökohtainen puhelin)
- Tietokone kotiin työkäyttöön
- Internetyhteys kotikäyttöön
- Autoetu (kokoaikainen henkilökohtainen auto)
- Käyttöoikeus yrityksen omistamiin lomaosakkeisiin ja/tai -mökkeihin
- Vapaa-ajan vakuutus
- Asuntoetu
- Sairaalan lapsen hoitopalvelu
- Työvaate-etu
- Vaate-etu (esim. vapaa-ajan takki, oloasu)

PSYKOFYSIOLOGISET PERUSTARPEET

17. Valitse tästä ryhmästä VIIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempi terveydenhuolto
- Fysioterapiaa työnantajan maksamana
- Fysioterapiaa osittain työnantajan maksamana
- Fysioterapiaa työajalla
- Hieroja työnantajan maksamana
- Hieroja osittain työnantajan maksamana
- Hieroja työaikana
- Lupa olla sairaana kolme päivää omalla ilmoituksella
- Lupa olla poissa töistä kolme päivää omalla ilmoituksella lapsen sairastaessa
- Toimistolla asialliset saniteetti- ja pukeutumistilat
- Työn jakaminen tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti kaikkien tulkkien kesken kesken
- Työnantaja tauottaa tulkin työn järkevästi (keikkojen välillä riittävästi aikaa)
- Työnantaja kannustaa työntekijää pitämään itsestään huolta psyykkisesti ja fyysisesti
- Mahdollisuus liukuvaan työaikaan
- Mahdollisuus yksilöllisiin työaikajärjestelyihin (esim. ma-ti vain iltatyötä, ke-pe päivätyötä)

TURVALLISUUDEN TARVE

18. Valitse tästä ryhmästä VIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Työsopimus tehdään aina kirjallisena
- Työsopimus on alalla yleisesti hyväksytty, eikä esim. polje työntekijän oikeuksia
- Työnantaja takaa työn jatkuvuuden
- Ilmapiirikyselyistä ilmitulleisiin epäkohtiin puututaan ja niitä seurataan
- Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän sukupuolesta
- Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän uskonnosta
- Työnantaja kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti riippumatta työntekijän etnisestä taustasta
- Työnantaja puuttuu työpaikkakiusaamiseen
- Toimisto on asianmukainen
- Toimistolla on rauhallinen paikka esim. tiedonetsintää varten
- Työnantaja tarjoaa ergonomisen tuolin pidempiaikaisiin tulkkauksiin, kuten opiskelutulkkauksiin
- Työnantaja tarjoaa asiallisen ja henkilökohtaisen kuulonsuojauksen esim.tehdastulkkauksiin
- Työnantaja tarjoaa asiallisen ja turvallisen työvaatetuksen ja turvavälineistön erityisolosuhteissatehtävää tulkkausta varten, kuten rakennustyömailla ja tehtaissa
- Työnantaja pitää huolta työntekijän työergonomiasta ja työolosuhteista (valaistus, kuuluvuus jne.) pidempiaikaisissa tulkkauksissa, kuten opiskelutulkkauksissa

LIITTYMISEN TARVE

19. Valitse tästä ryhmästä VIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Työnantaja maksaa ja järjestää työnohjausta
- Työnantaja maksaa osittain ja järjestää työnohjausta
- Työnantaja järjestää työnohjausta, mutta ei maksa sitä
- Työnohjaus järjestetään työajalla
- Työnantaja järjestää koko henkilöstölle yhteisiä juhlia (esim. pikkujoulut)
- Työnantaja järjestää tyky- / tyhy-päiviä työntekijöille
- Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri
- Yrityksessä on sellaiset kokouskäytännöt, missä kaikilla on mahdollisuus osallistua ja sanoa mielipiteensä
- Yrityksellä on säännöllisesti kuukausipalavereja työnjohdon ja työntekijöiden välillä
- Johtajien välinen yhteistyö on sujuvaa
- Johdon ja työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa
- Yrityksen yhteistyö yhteistyötahojen kanssa on sujuvaa (esim. opiskelutulkkauspaikat, asiakkaiden työpaikat)
- Yrityksen yhteistyö Kelan kanssa on sujuvaa
- Yritystä johdetaan hyvin

Yrityksessä järjestetään säännöllisesti työilmapiirikyselyjä

ARVOSTUKSEN TARVE

20. Valitse tästä ryhmästä VIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Esimies antaa säännöllistä palautetta
- Tiimin sisällä annetaan säännöllistä palautetta
- Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen kehittämiseen
- Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon
- Työntekijällä on mahdollisuus osallistua yrityksen toiminnan arvioimiseen
- Yrityksessä tieto kulkee hyvin
- Yksittäisessä toimipisteessä on toimiva tiedonkulku
- Työnantaja arvostaa työntekijää yksilönä
- Työnantaja arvostaa työntekijän tekemää työtä
- Yrityksessä järjestetään säännöllisesti kehityskeskusteluja
- Yrityksessä on tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus
- Yrityksellä on strategia (toimintasuunnitelma), mitä myös noudatetaan
- Yrityksellä on visio (tulevaisuudenkuva)
- Yrityksellä on toimiva palkitsemisjärjestelmä esim. hyvin tehdystä työstä (esim. rahabonus tai ylimääräinen vapaapäivä)
-
-

ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE

21. Valitse tästä ryhmästä VIISI sinun työhyvinvointisi kannalta tärkeintä tekijää. Merkitse muut EI TÄRKEÄksi

- Työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksia
- Työntekijällä on mahdollisuus osallistua koulutuksiin omakustanteisesti
- Työnantaja kannustaa työntekijöitä kouluttautumaan
- Työntekijällä on mahdollisuus edetä yrityksessä
- Työntekijällä on mahdollisuus etätöihin (esim. raportointi muualla kuin toimistolla)
- Toimistolla on luova ilmapiiri, missä kaikki saavat tuoda ideansa julki
- Toimistolla on riittävästi työtä tukevaa kirjallisuutta
- Toimistolle tulee sanomalehti(ä) ja alan julkaisuja, jotta tulkit pysyvät ajan hermolla ja saavat tuoretta tietoa
-

22. Mikäli olet työskennellyt useammassa kuin yhdessä yrityksessä, vaikuttiko yrityksen vaihtoon jokin tässä kyselyssä mainittu tekijä. Kerro omin sanoin, miksi olet vaihtanut yritystä.

^

▼

1000 merkkiä jäljellä