

SUSANNA SILBERSTEIN

TYÖELÄMÄTULKKAUS SUOMESSA



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖELÄMÄTULKKAUS SUOMESSA

Susanna Silberstein

Susanna Silberstein
TYÖELÄMÄTULKKAUS SUOMESSA

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sarja B, Projektiraportit ja selvitykset

© Susanna Silberstein ja Humanistinen ammattikorkeakoulu

Painettu ISBN 978-456-158-7 B 23 ISSN 1799-179X L 1799-179X
Verkkojulkaisu 978-952-456-159-4 B 24 ISSN 1799-179X L 1799-179X
[http://www.humak.fi/tutkimus/julkaisut/sarja-b-projektiraportit-ja-selvitykset/
tyoelamatulkkaus.pdf](http://www.humak.fi/tutkimus/julkaisut/sarja-b-projektiraportit-ja-selvitykset/tyoelamatulkkaus.pdf)

Painopaikka: Nykypaino, Martinkyläntie 9, 01770 Vantaa

Humanistinen ammattikorkeakoulu – Humak
Ilkkantie 4
00400 Helsinki

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. MIKSI TYÖELÄMÄTULKKAUSTA TULISI KEHITTÄÄ?	7
3. TYÖELÄMÄTULKKAUKSEN MÄÄRITTELYÄ	15
4. TYÖELÄMÄTULKKAUS SUOMESSA JA MUISSA POHJOISMAISSA	18
5. KUUROT TYÖELÄMÄSSÄ	26
6. SELVITYKSEN AINEISTON KERUU	31
7. VIITTOMAKIELISTEN KOKEMUKSET VUOROVAIKUTUKSESTA JA TIEDONSAANNISTA TYÖPAIKALLA	36
8. TULKKIEN JA VIITTOMAKIELISTEN NÄKEMYS TYÖELÄMÄTULKKAUKSESTA TÄLLÄ HETKELLÄ	45
9. TYÖELÄMÄTULKKAUKSEN KEHITTÄMINEN	54
10. EHDOTUKSET TYÖELÄMÄTULKKAUKSEN KEHITTÄMISEKSI	67
LÄHTEET	71
LIITTEET	78

1. Johdanto

Kuurojen viittomakielisten koulutusmahdollisuuksien ja koulutustason noususta huolimatta kuurot kohtaavat edelleen haasteita työmarkkinoilla. Keskeinen väline tasa-arvoiseen osallistumiseen työelämässä on laadukas tulkkauspalvelu. Tässä selvityksessä kuvataan työelämäntulkkauksen tilaa ja kehittämismahdollisuuksia Suomessa. Selvityksessä tuodaan esiin viittomakielisten kokemuksia vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista suhteista työpaikalla ja tulkkausta käyttävien, tulkkien ja asiantuntijoiden näkemyksiä työelämäntulkkauksen kehittämisestä. Selvitykseen on kerätty ajankohtaista tietoa työelämäntulkkausta koskevasta lainsäädännöstä ja sopimuksista. Tavoitteena on ollut laajan ja monipuolisen näkemyksen muodostaminen. Työn aikana on kuultu ja kerätty tietoa viittomakielen tulkkausta käyttäviltä ja alalla toimivilta henkilöiltä. Selvityksessä esitetyt asiat perustuvat näin ollen tulkkauspalveluita käyttävien ja niitä tuottavien näkemykseen siitä, miten tulkkauspalveluita ja niiden laatua voitaisiin kehittää ja parantaa. Selvityksen lopussa esitetään selvityksen tulosten perusteella merkittävimmät tarpeet työelämäntulkkauksen kehittämiseksi.

Selvityksen pääasiallinen kohde ovat viittomakieliset kuurot ja viittomakielen tulkkaus. Lain vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista (133/2010) määrittelemä tulkkausta käyttävien joukko on kuitenkin laajempi ja sisältää myös muut kuulovammaiset, kuulonäkövammaiset, kuuroutuneet ja huonokuuloiset, sekä puhevammaiset. Toiveena on, että työelämäntulkkauksen kehittämistyöllä on vaikutus koko tulkkauspalveluita tuottavaan järjestelmään ja siten myös muiden kuin viittomakielisten tulkkauspalveluihin.

Selvitys on tehty osana Humanistisen ammattikorkeakoulun Työelämäntulkkauksen asema työelämässä ja tulkkipäätöksissä -projektia. Vuoden mittaisen projektin on rahoittanut Euroopan Sosiaalirahasto, ja tuen myöntäjä on Pohjois-Savon ELY-keskus. Projektisuunnittelijana ja selvityksen tekijänä on tulkkausalan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut viittomakielen tulkki, joka on toiminut suurimman osan uras-

taan työpaikkatulkkina. Projektin ohjausryhmään ovat kuuluneet Outi Eskelinen, toimitusjohtaja, TulkkausILONA Oy (ohjausryhmän puheenjohtaja), Tuija Tuomela, rakennerahastoasiantuntija, Pohjois-Savon ELY-keskus, Eeva Koivisto, työhönvalmentaja, Kevama Oy (1.1.2013–31.5.2013) ja Vesa Saramäki, toimitusjohtaja, Kevama Oy (1.6.2013 alkaen), Virpi Thurén, erityisasiantuntija, Kuurojen Liitto ry, Eeva Salmi, johtaja (tulkkausalan yksikkö), Humanistinen ammattikorkeakoulu sekä Mikko Karinen, TKI -päällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ohjausryhmän sihteerinä on toiminut projektisuunnittelija Susanna Silberstein.

Projektin aikana on selvityksen lisäksi tuotettu kaksi tiedotetta. Ensimmäinen tiedote (liite 1) on tarkoitettu työnantajalle. Se sisältää tietoa vuorovaikutuksesta kuuron kanssa ja tulkkauksesta. Tiedotteen voi tulostaa ja ottaa mukaan esimerkiksi työhaastatteluun tai viedä työnantajalle. Tiedotteesta on myös tehty viittomakielinen käännös. Toinen tiedote on tarkoitettu viittomakielisille, jotka käyttävät tulkkausta työssään. Se sisältää tietoa siitä, milloin ja millaisissa tilanteissa tulkkausta voi käyttää sekä käytännön tietoa siitä, miten tehdä yhteistyötä tulkin tai tulkkien kanssa tulkkauksen laadun parantamiseksi. Tiedotteet löytyvät Kuurojen Liitto ry:n verkkosivuilta.

Selvityksen luvussa 2 kerrotaan perustelut työelämätilkkauksen kehittämiseksi. Luvussa 3 määritellään työelämätilkkaus ja luvussa 4 tehdään katsaus työelämätilkkaukseen Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa. Viidennessä luvussa tarkastellaan kuurojen asemaa työelämässä. Kuudennessa luvussa kuvataan selvityksen aineiston keruu. Seitsemännessä luvussa tuodaan esiin viittomakielisten kokemuksia vuorovaikutuksesta työpaikalla ja kahdeksannessa viittomakielisten ja tulkkien näkemyksiä työelämätilkkauksen nykytilasta. Luvussa 9 esitetään tulkkien, viittomakielisten ja asiantuntijoiden näkemykset työelämätilkkauksen kehittämiseksi ja luvussa 10 ehdotukset työelämätilkkauksen kehittämiseksi.

2. Miksi työelämätulokkausta tulisi kehittää?

2.1 Työn merkitys

”Työn tekeminen on olennainen osa ihmisenä olemista ja ihmisenä kasvamista, ei vain sosiaalinen velvoite tai taloudellinen välttämättömyys. Ihminen haluaa luoda käsillään ja ajatella, unelmoida ja ratkaista eteen tulevia haasteita. Ihminen haluaa luoda työllään jotakin ja uusintaa itseään työn avulla. Työn tulee tukea hyvän elämän rakentamista. Merkityksellisessä työssä on kyse siitä, että ihminen elää työssä täyttä elämää!” (Leiviskä 2011, 170.)

Elinkeinoelämän valtuuskunnan teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2010 suomalaisille työn kolme tärkeintä funktiota olivat toimeentulon varmistaminen, identiteetin määrittely ja työhön liittyvä sosiaalinen vuorovaikutus. Ammatillinen kehitys ja oman osaamispääoman lisääntyminen koettiin tärkeänä ja samalla vahvasti identiteettiä ylläpitävänä ja itsearvostusta lisäävänä tekijänä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen osalta lähes puolet tutkittavista koki työpaikan ihmissuhteet, erityisesti hyvien työtovereiden, olevan tärkeitä. Tyytymättömyyttä työelämässä aiheutti työpaikkojen muutosten tuoma turvattomuuden tunne, työn paljouden aiheuttama rasitus ja jossakin määrin kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tai perusteettomasta vähättelystä. (Haavisto 2010, 34–36.)

Kuulovammaisten työllistymistä selvittäneen Haapalan (2002) mukaan työ ja työtoverit ovat tärkeitä myös kuulovammaisille työntekijöille. He arvostavat työssään työtovereiden lisäksi mielenkiintoista työtehtävää, säännöllistä työaikaa, oman ammattitaidon säilymistä ja mahdollisuutta työskennellä viittomakielisessä työympäristössä. Nuorempi sukupolvi kokee tärkeäksi erityisesti mahdollisuuden saada parempia työpaikkoja ja edetä urallaan. (Haapala 2002, 85.)

Koska työ on varsin suuri osa ihmisen elämää, ihminen on vähitellen ryhtynyt etsimään keinoja olla entistä paremmin läsnä työelämässään ja toteuttaa itseään työn kautta. Samalla organisaatiot ovat ryhtyneet etsimään keinoja parantaa työntekijöiden sitoutumista työhön ja parantaa työntekijöidensä hyvinvointia. (Leiviskä 2011, 11.) Hyvän sosiaalisen ympäristön kehittäminen on tässä tärkeässä roolissa. Työn merkityksellisyyttä selvittäneen Leiviskän (2011) mukaan työnantajat (esimiehet ja johto) eivät kuitenkaan vielä ole riittävästi osanneet ottaa huomioon ihmisen subjektiivisen kokemuksen vaikutusta työsuorituksiin (mt., 48). Yhteys työyhteisöön ja työorganisaatioon vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä mahdollistaa yhteistyön ja voimauttavat sosiaaliset suhteet. Organisaation kyvyllä motivoida työntekijöitään antamalla heille mahdollisuus toteuttaa potentiaaliaan ja kehittää itseään on myös merkittävä vaikutus organisaation menestykseen. (mt., 169–170.)

Nykypäivänä nähdään, että työelämällä on suuri merkitys tasa-arvoisuuden edistämisessä. Tämä koskee myös kuuroja viittomakielisiä. Kuuroilla integroitumista työelämään ja työyhteisöihin pidetään merkittävänä keinona tasa-arvon saavuttamiseksi. Kuurous ja viittomakielisyys muodostavat joskus esteen kuurojen työnsaannille. Koska yhteiskunnassa kuuroja ei aina nähdä kielellisenä vähemmistönä, kuurot joutuvat usein tilanteeseen, jossa kokevat olevansa erilaisia. Tämä voi vuorostaan johtaa itsetunto-ongelmiin ja siihen, että kuurot passivoituvat ja syrjäytyvät. (Laurinkari & Poutanen 2009, 40.)

Toisaalta, vaikka viittomakielisillä on ongelmia työn saannissa ja työnhakutilanteissa kohdataan joskus ennakkoluuloja ja syrjintää, suhtautuminen viittomakielisiin työntekijöihin ja viittomakieleen on yleensä hyvää. Joillakin työpaikolla on ryhdytty opiskelemaan viittomakieltä ja joillain työpaikoilla jopa edellytetään viittomakielen osaamista. Suomen viittomakielten kielipoliittisessa ohjelmassa kannustetaankin työpaikkoja laatimaan kielistrategioita työvälineeksi, joiden avulla voidaan sopia työpaikan kielenkäytön periaatteista. (Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010, 46–47.)

Tulkkauksen vaikutus kuurojen viittomakielisten työllistymiseen ja työelämään tuodaan esiin Kuurojen Liitto ry:n tekemässä selvitykses-

sä koskien asiakkaiden kokemuksia tulkkauksesta. Siinä korostetaan, että kun tulkkauspalvelu toimii ja on laadukasta, se edistää aidolla tavalla yhdenvertaisuutta. Mutta jos palvelu ei toimi, se aiheuttaa ongelmia ja voi jopa muodostaa esteen yhdenvertaisuudelle. Mitä tapahtuu jos ei saakaan tulkkia tärkeään työhaastatteluun ja työpaikka menee sivu suun? Entä mitä tehdä jos tulkkauksen laatu on niin heikko, että tilanteeseen ei tulkin läsnäolosta huolimatta pysty osallistumaan täysimääräisesti? Laadukas tulkkaus on tärkeää kaikilla elämän alueilla, mutta uutena kehittämishaasteena tulisi selvityksen mukaan nähdä erityisesti työelämäntulkkauksen kehittäminen. (Widberg-Palo & Thurén 2009, 4.) Tulkkauksen laadun merkitystä erityisesti työelämään liittyvässä tulkkauksessa korostaa myös mm. Bristoll (2009, 5), jonka mukaan tulkkauksen heikko laatu voi estää tulkkausta käyttävää viittomakielistä etenemästä työurallaan.

2.2 Viittomakielisten kuurojen työllisyyden edistäminen

Sekä työllisyyskysymykset että viittomakielisten tilanteen edistäminen ovat tällä hetkellä valtionhallinnon mielenkiinnon kohteena. Pääministeri Kataisen hallitusohjelman (2011, 63) tärkeäksi osa-alueeksi on nostettu työelämän kehittäminen ja työurien pidentäminen. Parantamalla työllisyyttä ja työllisyysastetta hallitusohjelman mukaan on mahdollista torjua köyhyyttä, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. On pyrittävä siihen, että mahdollisimman monella on mahdollisuus hankkia oma ja perheensä toimeentulo ensisijaisesti työnteolla, sillä hallitusohjelman mukaan ”työ on paras sosiaaliturvaa”. Hyvinvointipolitiikan osalta painotetaan, että julkisilla palveluilla on merkittävä rooli yhdenvertaisuuden takaamisessa (mt., 55).

Vaikka monet viittomakieliset usein määrittelevät itsensä ensisijaisesti kuuluvansa kieli- ja kulttuurivähemmistöön, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista nostaa esille kieli- ja kulttuurinäkökulman ja vammaisnäkökulman rinnakkaisuuden (Viittomakielisten kielelliset oikeudet 2011, 16). Suomen vammaispoliittisen ohjelman vuosille 2010–2015 (VAMPO) yhdeksi tavoitteeksi on asetettu sellaisten uudistusten toteuttaminen, joiden avulla edistetään vammaisten työnhaku- ja työnsaan-

timahdollisuuksia työmarkkinoilla sen sijaan, että luotaisiin sosiaaliturvan varaan luottavia uusia malleja. Tämän lisäksi tulisi kannustaa ennakkoluu-lottomampaan rekrytointiin ja työnantajien tietopohjan lisäämiseen. Parantamalla työnantajien tietoisuutta parannetaan vammaisten työnteki-jöiden mahdollisuuksia edetä työurillaan. Työn pysyvyyden kannalta on myös varmistettava, että työympäristöä kehitetään saavutettavammaksi ja varmistetaan esteettömyys ja sujuvan työnteon mahdollistavat yksilölliset tukitoimet. Vammaisten työllistymisen parantuminen nähdään vammais-poliittisessa ohjelmassa myönteisenä mahdollisuutena, kun Suomessa työ-elämässä olevien henkilöiden lukumäärä laskee. (Vahva pohja osallisuudel-le ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015 2010, 89–91.) Ohjelman sisältämien toimenpiteiden priori-soinnissa on myös tuotu esiin vammaisten työllistymisen ja työssä pysy-misen edistäminen keinona poistaa köyhyyttä (mt. 18). Vammaisten tu-kemista aktiiviseen osallistumiseen työelämässä kiinnitettiin huomiota jo pääministeri Vanhasen II hallituksen ohjelmassa (2007, 54–55).

Suomen viittomakielten kielipoliittisessa ohjelmassa 2010–2015 (2010, 46–49) tuodaan niin ikään vahvasti esiin työllisyyden varmistami-sen merkitys. Ohjelman mukaan varmistamalla kuurojen kielelliset oikeu-det työpaikalla varmistetaan yhdenvertaisen osallistumisen toteutuminen työelämässä. Ohjelmaan on siksi sisällytetty toimenpide-ehdotuksia viitto-makielisten työllistymiseen liittyen. Keinoina nähdään:

- kielellisten esteiden poistaminen järjestöjen ja viranomaisten yh-teistyönä, sekä viittomakielisten työasiamiesten tulevaisuuden varmistaminen
- tietopaketin kehittäminen työpaikoille viittomakielestä ja kuuro-udesta, sekä olemassa olevista hyvistä käytänteistä
- työhön liittyvän tulkkauksen turvaaminen ja laatuja edistävien käytäntöjen kehittäminen esimerkiksi tulkkirinkien avulla
- sisällyttämällä viittomakieliset työyhteisöjen kielistrategioihin.

Edellä mainittujen kansallisesti määriteltyjen linjausten lisäksi aiemmin mainittu YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus tulee astuessaan voimaan vaikuttamaan myös viittomakielisten tilanteeseen. Suomi on allekirjoittanut sopimuksen, mutta sen kansallista ratifiointia valmistellaan edelleen. Ulkoasiainministeriön asettaman työryhmän valmisteleva hallituksen esitys yleissopimusta koskevaiksi laiksi on tämänhetkisen arvion mukaan valmistumassa työryhmän toimikauden, eli vuoden 2013 loppuun mennessä. Lausuntokierroksen ja eduskuntakäsittelyn jälkeen voitaneen arvioida eduskunnan käsittelevän ehdotusta vuoden 2014 syksyn aikana. Hallitusohjelman tavoitteeksi on asetettu yleissopimuksen ratifiointi tällä hallituskaudella. Yleissopimusta koskeva laki on tarkoitettu tulemaan voimaan samaan aikaan kuin yleissopimus ja sen valinnainen pöytäkirja tulevat Suomen osalta voimaan. (Thurén 2013.) Vammaisten työllistymistä käsitellään sopimuksen artiklassa 27, jonka mukaan sopimusvaltioiden tulee tunnustaa vammaisten henkilöiden oikeus työskennellä tasavertaisin perustein vapaasti valitsemassaan työssä, avoimessa, osallistavassa ja saavutettavassa työympäristössä. Valtioiden tulee myös edistää vammaisten mahdollisuuksia työllistymiseen ja uralla etenemiseen, sekä heidän mahdollisuuksiaan löytää, saada ja pitää työpaikka. Sopimusvaltioiden on varmistettava, että vammaisten henkilöiden osalta toteutetaan työelämässä kohtuulliset mukauttamistoimet, jotta oikeus tasavertaiseen työllistymiseen toteutuu. Viittomakielisten osalta työympäristön kielellinen saavutettavuus on merkittävä tekijä ja sopimuksessa saavutettavuutta käsittelevän artiklan 9 kohdassa a) kehoitetaan sopimusvaltioita ryhtymään toimenpiteisiin työpaikkojen saavutettavuuden parantamiseksi. (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006.)

2.3 Työelämätulkkauksen kehittämisen poliittinen viitekehys

Viittomakielisten palveluiden kehittämiseen on kuluvan vuosituhanen aikana viranomaisten taholta kiinnitetty huomiota eri tavoin. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan (2011, 59) on sisällytetty viittoma-

kielisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisen lisäksi Kansaneläkelaitoksen (myöh. Kela) tulkkauspalveluiden kehittäminen. Hallitusohjelman mukaan valtion tulee myös muutoin kehittää viittomakielisten oikeuksia, sekä selvittää mahdollisuutta säätää viittomakielilaki (mt., 25.). Tämän seurauksena oikeusministeriö on selvittänyt viittomakielilain tarvetta ja asetti lakia valmistelevan työryhmän 23.10.2013. Työryhmän toimikausi on 1.11.2013–17.4.2014. (Oikeusministeriö 2013.)

Tulkkauspalveluiden kehittämiseen otetaan kantaa myös Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa. Ohjelman toimenpide-ehdotuksessa numero 78 esitetään, että työssäkäyvien vammaisten mahdollisuudet saada riittävät tulkkauspalvelut tulee varmistaa, ja että toimenpiteen toteuttaminen tulee edellyttämään valtiolta lisärahoitusta (Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015 2010, 97). Ohjelmassa käsitellään tulkkauspalveluiden siirtymistä Kelalle ja korostetaan, että siirron yhteydessä tulee turvata palvelujen saatavuus, laatu, riittävyys ja kehittämistyön jatkuminen (mt., 48). Vaikka toimenpideohjelman pääasiallisena toteuttajana on julkinen valta, ohjelmassa todetaan myös, että muiden tahojen, kuten yksityisen sektorin ja kansalaisyhteiskunnan tulee osallistua kestävä vammaispolitiikan toteuttamiseen (mt., 19). Vammaispoliittisen ohjelman ensimmäisessä seurantaraportissa todetaan kuitenkin, että ainakaan vuoteen 2013 mennessä ei työelämätkauksen osalta ole löytynyt resursseja toimenpiteiden käynnistämiseksi. Raportin mukaan työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että kehittämisvastuu ei ole työ- ja elinkeinoministeriöllä. Sosiaali- ja terveysministeriön näkemys on, että mahdollinen työelämätkauksen jatkoselvitys kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön ja Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen väliseen tulossopimukseen. (Konttinen 2013, 47.)

Vuonna 2011 julkaistussa oikeusministeriön mietinnössä Viittomakielisten kielelliset oikeudet (2011, 40) kiinnitetään niin ikään huomiota tulkkauksen ja työelämätkauksen merkitykseen. Muistiossa todetaan, että tulkkauspalveluiden kilpailutuksessa laatukriteerien määrittelyllä on suuri merkitys ja että asiakkaiden toiveet tulee välityksessä ottaa huomioon. Mietinnössä korostetaan, että yksilöllisten tarpeiden huomioiminen on välttämätöntä erityisesti työelämässä, sillä viittomakielisten on muu-

ta väestöä hankalampi työllistyä. Siksi tulkkauksen järjestämisessä on oikeusministeriön mukaan kiinnitettävä erityistä huomiota tulkkauksen laatuun siten, että asiakkaiden mahdollisuutta vuorovaikutukseen työpaikalla ei heikennetä.

Valtiovalta on kiinnittänyt huomiota työelämätulkkaukseen jo aiemmin. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2004 teettämässä esiselvityksessä vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhteensovittamisesta työhön liittyvä tulkkauksen rinnastettiin opiskelutulkkaukseen vedoten perustuslain 18 §. Pykälä antaa jokaiselle oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Selvityksessä esitetään, että mikäli riittäviä tulkkaukspalveluita ei ole saatavilla, perustuslain oikeus jää perusteettomasti täyttämättä. Tämä vuorostaan synnyttäisi valtiolle velvoitteen ryhtyä erityisiin toimenpiteisiin tilanteen parantamiseksi. (Kumpuvuori 2004, 30.)

Työhön liittyvä tulkkauksen on sisällytetty myös hallituksen esitykseen tulkkaukspalvelulaiksi (HE220/2009 2009, 8). Esityksessä todetaan, että tulkkaukspalveluiden käyttäjät työskentelevät aikaisempaa useammin aloilla, joissa tarvitsevat tulkkaukspalveluita, eivätkä asioimistulkkaukseen tarkoitettua tuntimääriä mahdollista työelämätulkkauksta (mt., 14). Lakiehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetään, että tulkkaukspalvelua järjestettäisiin ensinnäkin työssä käymiseen ja opiskeluun (koskien sekä työsuhteeseen perustuvaa työtä että yritystoimintaa, mutta myös koskien free lance -työtä, esiintyviä taiteilijoita ja oppisopimuskoulutusta suorittavia). Näiden lisäksi järjestettäisiin tulkkauksta asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen. Varsinaiseen lakiin vammaisten henkilöiden tulkkaukspalveluista ei sisällytetty erillistä mainintaa työelämätulkkauksen järjestämisestä. Hallituksen esityksestä käy selvästi ilmi hallituksen näkemys siitä, että tulkkaukspalvelut työelämässä ovat tärkeässä asemassa kun pyritään varmistamaan tulkkaukspalveluita käyttävän asiakkaan vuorovaikutus ja yhdenvertainen osallistuminen (mt., 27). Mainittavaa on myös, että vaikka laissa ei erikseen mainita työelämätulkkauksta, lain mukaan opiskelutulkkauksen tavoitteena on varmistaa riittävät tulkkaukspalvelut niin, että tulkkaukspalveluita käyttävän asiakkaan on mahdollista selvittää opinnoista jotka johtavat työllistymiseen taikka tukevat

työelämässä pysymistä tai etenemistä (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010).

Suomen viittomakielten kielipoliittisessa ohjelmassa (2010, 68) tuodaan vahvasti esiin tulkkauspalveluiden jatkuvan kehittämisen tärkeys. Kuurojen kielellisten oikeuksien varmistaminen työpaikalla varmistaa yhdenvertaisen osallistumisen työelämässä. Työelämässä tapahtuvan tulkkausten osalta ohjelmaan on sisällytetty toimenpide-ehdotus, jonka mukaan työhön liittyvä tulkkaus ja sen laatua edistävien käytäntöjen kehittäminen on turvattava (mt., 49).

Tulkkaukseen otetaan niin ikään kantaa YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa sopimuksessa, jossa vahvistetaan viittomakielten oikeutta tasavertaiseen osallistumiseen yhteiskunnan kaikilla alueilla sekä veloitetaan sopimusvaltioita edistämään viittomakielen käyttöä ja järjestämään riittävät tukitoimet saavutettavuuden varmistamiseksi, mukaan lukien viittomakielen tulkit (mm. artiklat 9, 21 ja 30) (Convention on the Rights of Persons with Disabilities 2006).

Kuten tästä luvusta käy ilmi, työelämätulkkausten kehittämiselle on olemassa varsin monia näkökulmia ja perusteluja. Lyhyesti voidaan todeta, että työ on yhtä merkityksellistä viittomakielisille kuin muille ihmisille. Edistämällä viittomakielisten työllistymistä saadaan arvokasta työvoimaa työmarkkinoille. Kehittämällä laadukkaita tulkkauspalveluita työelämässä varmistetaan, että viittomakieliset työntekijät ovat tasavertaisia työpaikalla ja heillä on samat mahdollisuudet ja oikeudet kuin muilla työyhteisön jäsenillä. Tämän lisäksi tulkkauspalveluita käyttävät kokevat tulkkauspalveluiden kehittämisen tärkeäksi. Kehittämiseen on myös olemassa painoarvoltaan merkittäviä kansallisia ja kansainvälisiä kehittämiseen kehottavia asiakirjoja.

3. Työelämätulkkauksen määrittelyä

3.1 Tulkkauspalveluiden järjestäminen

Viime vuosina tulkkausala on kokenut varsin suuria muutoksia. Tulkkauspalveluita ryhdyttiin 2000-luvun alussa keskittämään ja kilpailuttamaan kunnallisella tasolla, ja tulkkauspalvelulain (2010/133) myötä tulkkauspalveluiden järjestämisvastuu siirrettiin kunnilta Kelalle vuonna 2010. Kela toteuttaa tämän palvelun ostamalla kilpailutetuilta palveluntuottajilta välityspalvelun, välitystoimintaan tarvittavan ohjelmiston ja itse tulkkauspalvelun. (Ranta-Muotio 2013, 7.) Ensimmäinen kilpailutuskausi päättyy vuoden 2013 lopussa. Keväällä ja kesällä 2013 palveluntuotanto kilpailutettiin uudelleen, selvityksen kirjoitushetkellä tietoa kilpailutuksen tuloksista ei ole vielä julkaistu. Uusi kilpailutuskausi alkaa 1.1.2014, sopimuskausi on 1.1.2014– 31.12.2015. Sen lisäksi Kela on määritellyt optiot vuosille 2016 ja 2017, eli pisimmillään sopimuskausi voi kestä neljä vuotta. (Heikkinen 2013c.) Sen lisäksi Kela ottaa vuoden 2014 alusta hoitaakseen välitystoiminnan ja etätulkkauksen (Kansaneläkelaitos 2013a).

Tässä selvityksessä keskitytään tulkkauspalveluihin, jotka toteutetaan Kelan toimesta ja jotka kuuluvat tulkkauspalvelulain piiriin. Sen lisäksi on kuitenkin hyvä huomioda, että tulkkauspalvelulaki on toissijainen ja tulkkauspalveluita järjestetään myös muiden lakien, kuten hallintolain (434/2003) ja perusopetuslain (628/1998) nojalla (Ranta-Muotio 2013, 7). Myös muut voivat tilata tulkkauspalveluita suoraan palveluntuottajilta ja niistä koituvat kustannukset voi maksaa joko käyttäjä itse tai jokin muu taho, kuten esimerkiksi työnantaja.

3.2 Tulkkauspalveluita käyttävät asiakasryhmät

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (2010/133) määrittelee tulkkauspalveluihin oikeutetuiksi henkilöt, joilla ”on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma ja joka vammansa vuoksi tarvitsee tulkkausta työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen. Lisäksi edellytyksenä on, että henkilö kykenee ilmaisemaan omaa tahtoaan tulkkauksen avulla ja hänellä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino”. Tulkkauspalveluihin oikeutettuja henkilöitä oli vuonna 2012 Kelan tilastojen mukaan yhteensä 5159 henkilöä. Näistä oli kuulovammaisia 3465, kuulonäkövammaisia 308 ja puhevammaisia 1386. (Kela 2013b.)

Tässä selvityksessä tarkastelun kohteena ovat viittomakieliset ja viittomakieltä käyttävät kuurot, kuulovammaiset tai kuulonäkövammaiset, jotka käyttävät viittomakielen tulkkausta. Heidän äidin- tai ensikielensä on yleensä suomalainen tai suomenruotsalainen viittomakieli, vaikka osa on voinut oppia viittomakielen vasta myöhemmin. (Viittomakielisten ja viittomakieltä käyttävien määrittelystä lisää tietoa mm. Jokinen 2000, Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010).

Viittomakielen tulkkien palveluita käyttävät myös muut kuulovammaiset, kuten kuuroutuneet, huonokuuloiset ja sisäkorvaistutetta käyttävät henkilöt. Heidän äidinkielensä on useimmiten suomen tai ruotsin kieli ja he jakavat ympäristönsä kielen ja kulttuuri-identiteetin, eikä esimerkiksi kirjallinen vuorovaikutus suomen- tai ruotsin kielellä muodosta estettä työtehtävien suorittamiselle. He voivat käyttää viittomakielen tai viittotun puheen tulkkausta, usein myös kirjoitustulkkausta. (Lisää tietoa huonokuuloisten ja kuuroutuneiden käyttämisestä tulkkausmenetelmistä: Kuulokynnys 2013.)

Puhevammaiset tulkinkäyttäjät puolestaan viestivät suomen tai ruotsin kieltä täydentävin, tukevin tai korvaavin menetelmin. Näitä ovat esimerkiksi eleet, viittomat, tai kuviin perustuvat menetelmät. Puhevammaisten tulkit tulkkaavat asiakkaidensa tuottamat viestit puhutulle kielelle. Tarvittaessa tulkki voi myös tulkata toisen osapuolen puheen asiakkaalle esimerkiksi toistamalla puheen selkokielellä tai tuottamalla viestin

muulla asiakkaan ymmärtämällä kommunikaatiokeinolla. (Kehitysvammaliitto 2013.) (Lisätietoa puhevammaisten tulkkauksesta: Kehitysvammaliitto 2013.)

3.3 Työelämätulkkauksen vai työpaikkatulkkauksen?

Useimmiten työelämään liittyvä viittomakielen tulkkaus tapahtuu tulkkausta käyttävien työpaikoilla. Nämä kattavat nykypäivänä yhä laajenevan ammattien kirjon. Tulkkaus voi toisaalta tapahtua myös monessa muussa ympäristössä, jossa tulkkaa käyttävä työntekijä tai yrittäjä suorittaa työtehtäväänsä. Selkeää, vakiintunutta käsitteistöä ja kielenkäyttöä ei vielä ole syntynyt, joten termit työelämä- ja työpaikkatulkkauksen käytetään usein synonyymeinä.

Tässä selvityksessä on pyritty tarkastelemaan työelämätulkkauksen varsin laajalti. Selvityksessä käytetään termiä työelämätulkkauksen tarkoittamaan kokonaisuutta, jossa tarkastellaan työelämään liittyvää tulkkausta koko palvelujärjestelmän tasolla. Työelämätulkkauksella tarkoitetaan näin ollen tulkki tekemän teknisen tulkkauksen lisäksi kaikkia tulkkaukseen liittyviä prosesseja sekä Kelan, palveluntuottajien ja välityksen toimintaa.

Käsitettä työpaikkatulkkauksen käytetään silloin kun kyseessä on tilanne, jossa tulkki tilataan tulkkaamaan tietylle työpaikalle tai työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön liittyvään tilanteeseen. Näitä ovat esimerkiksi tiedottaminen, koulutus, työtehtävän hoitaminen, tai vaikkapa työpaikan virkistystoimintaan liittyvä tilaisuus.

4. Työelämätulkkaukset Suomessa ja muissa Pohjoismaissa

4.1 Työelämätulkkaukset Suomessa

Käytännössä työelämätulkkaukset Suomessa järjestetään pääosin asioimistulkkausena perustuen lakiin vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (133/2010). Lain mukaan tulkkausta voidaan järjestää työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen. (Tarkemmin tulkkausten järjestämisestä ja käyttäjästä alaluvuissa 3.1. ja 3.2.)

Suomessa ei ole saatavilla ajankohtaista luokiteltua tilastotietoa siitä, minkälaisia tulkkauksia maassamme tehdään. Kelan tämänhetkisessä välitysjärjestelmässä tilastoja ei luokitella tilaisuuden luonteen tai tulkkaustilauksen sisällön mukaisesti (Heikkinen 2013a). Kelan marraskuussa 2013 julkaisemien uusien tulkkiprofiililomakkeiden (Kansaneläkelaitos 2013c, 2013d) avulla on kuitenkin tarkoitus jatkossa kerätä tarkempaa tietoa siitä, millaisissa tilanteissa tulkkausta käytetään (R. Heikkinen, henkilökohtainen tiedonanto 15.11.2013). Kelan tilastojen mukaan vuonna 2012 Suomessa toteutettiin yhteensä 49 829 kuulovammaisten tulkkausta, 15 045 kuulonäkövammaisten tulkkausta ja 25 388 puhevammaisten tulkkausta (Kansaneläkelaitos 2013b, 2).

Uudellamaalla tulkkausten välitys toimi jo ennen Kelalle siirtymistä keskitetysti ja välitystä hoitavan Evantia Oy:n tilastoista löytyy jonkin verran tietoa Uudellamaalla tehdyistä tulkkauksista vuonna 2009. Tilastojen mukaan tilausten kokonaismäärä vuonna 2009 oli 22 490. Yleisimpiä tilaisuuksia olivat vapaa-aikaan, asiointiin, terveydenhuoltoon ja työelämään liittyvät tulkkaukset. Vapaa-ajan tulkkausten määrä lähenteli 5000 tilausta, asiointi ja terveydenhuolto kumpikin 4000 tilausta ja työelämätulkkauksia oli lähes 3000 kappaletta. Tulkkauspalveluiden käyttäjiä oli välitysalueella vuoden aikana 954 henkilöä. (Tulkkivälityksen tilastoja

Uudenmaan alueelta vuodelta 2009.) Työelämäntulkkaukset ovat tuolloin näin ollen ainakin Uudenmaan alueella sijoittuneet yleisyydessä kolmannele sijalle.

Edellä mainitut tilastot vastaavat todennäköisesti edelleen Etelä-Suomen tilannetta. Kelan Etelä-Suomen välitysalueella oli vuonna 2012 yhteensä 1 130 käyttäjää (vrt. Uusimaa v. 2009 954 henkilöä), eli noin 34 % koko maan tulkkauspalveluita käyttävistä henkilöistä. Tulkkauksia välitettiin alueella vuonna 2012 yhteensä 27 764, (joista 21 651 kuulo- ja kuulonäkövammaisten tulkkauksia ja 6113 puhevammaisten tulkkauksia). Tilastoja tarkasteltaessa on hyvä muistaa, että alueelliset erot ovat varsin suuret. Kelan tulkkauspalveluita käyttävien lukumäärä vaihtelee Etelä-Suomen yli tuhannesta tulkkauspalveluita käyttävästä Pohjois-Suomen 331 käyttäjään. (Kansaneläkelaitos 2013b, 2.)

Tulevaisuuden kehitystä on vaikea ennustaa, mutta kuuorojen koulutuksen tason nousu ja työllistyminen entistä monipuolisemmin lisäävät todennäköisesti myös tulkkaustarvetta. Tämän lisäksi esimerkiksi valiokuntakäsittelyssä oleva Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tutusta ammatillisen osaamisen kehittämistä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE99/2013) voi toteutuessaan lisätä tulkkaustarvetta työpaikoilla. Esitys pitää sisällään kannustimia työnantajille koulutuksen järjestämiseksi (mm. koulutuskorvauksia järjestetyistä koulutuksista). Esityksen mukaan korvattavia koulutuspäiviä olisi kolme jokaista työntekijää kohden.

Työpaikoille palkattuja tulkkeja työskentelee tämänhetkisten tietojen mukaan ainoastaan Jyväskylän yliopistossa ja Kuurojen Liitto ry:ssä. Jyväskylän yliopistossa opiskelee viittomakielisiä opiskelijoita keskimäärin 20 ja sen lisäksi vaihteleva määrä jatko-opiskelijoita. Viittomakielisiä henkilökunnassa on tällä hetkellä kaksi. Jyväskylän yliopisto työllistää tulkkaustoiminnan koordinaattorin ja kolme tulkkiä. Sen lisäksi tulkkaustoiminnalle on nimetty tulkkaustoiminnan johdosta ja hallinnosta vastaava henkilö. Vuosina 2010 ja 2013 yliopisto osallistui Kelan tulkkauspalveluiden kilpailutukseen sekä opiskelutulkkauksen että yleistulkkauksen osalta. Molemmissa kilpailutuksissa Kela hyväksyi yliopiston palveluntuottajaksi. (Fuchs & Haapanen, henkilökohtainen tiedonanto 23.9.2013.)

Jyväskylän yliopistossa n. 90 % tulkkausista muodostuu opiskelutulkkauksesta ja työpaikkatulkkausta yliopiston henkilökunnalle on noin 10 % tulkkausista. Yliopiston tulkkaustilaukset tehdään Kelan välitykseen, josta ne välitetään yliopistolle. Jos tulkkauksiin ei ole saatavilla yliopiston omaa tulkkia, yliopistolla on mahdollisuus tuottaa tulkkaus alihankintana. Tällöin voidaan varmistaa, että tulkeilla on tulkattavista aiheista ja työympäristöstä riittävä tuntemus. Tulkkauksen välittyminen yliopistolle perustuu siihen, että akateemisen ympäristön tulkkaukset edellyttävät vahvaa erityisosaamista. (mt., 2013.) (Lisää tietoa tulkkauksesta: Jyväskylän yliopisto 2013.)

Kuurojen Liitto ry:ssä Helsingissä työskentelee vakituisessa työsuhteessa tällä hetkellä kaksi tulkkia. Liitossa työskentelee 74 henkilöä, joista 28 kuuroja viittomakielisiä. Kuurojen Liitossa harkittiin osallistumista Kelan tulkkauspalveluiden kilpailutukseen vuonna 2013. Liitossa päädyttiin kuitenkin toistaiseksi jättäytymään kilpailutuksen ulkopuolelle. Tämänhetkisen liiton sisäisen järjestelyn toimivuus ja sujuva tulkkaus nähdään liitossa tärkeänä edunvalvonnan työkaluna, eikä sitä olla tässä vaiheessa valmiita vaarantamaan. (S. Söderlund, henkilökohtainen tiedonanto 30.10.2013)

Tällä hetkellä tulkkiressurssit eivät riitä kattamaan Kuurojen liiton tarpeita, joten tulkkeja tilataan myös Kelan välityksen kautta. Vaikka liiton tulkkauksiin harvoin tulee kokemattomia tulkkeja, ulkopuolisten tulkkien käyttö on koettu laadullisesti ongelmallisemmaksi kuin talon omien tulkkien. Tilanteen parantamiseksi Kuurojen liitossa on keväällä 2013 järjestetty yhden palveluntuottajan halukkaille tulkeille koulutusta. Koulutuksessa on perehdytty Kuurojen liiton toimintaan, henkilöstöön sekä erilaisiin edunvalvonta- ja muihin prosesseihin, joihin liiton viittomakieliset työntekijät yhteiskunnassa osallistuvat. Palaute on tähän mennessä ollut myönteistä ja jatkoa suunnitellaan. (mt., 2013) mm. Gaudio & Koskela 2007, Selin-Grönlund 2007.)

4.2 Työelämätulkkauks muissa Pohjoismaissa

Työelämätulkkauksista toteutetaan Pohjoismaissa varsin eri lähtökohdista. Seuraavassa tarkastellaan työelämätulkkauksen järjestämistä Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa. Islannissa kuurojen yhteisö on pieni eikä työelämätulkkaukselle ole syntynyt vakiintuneita käytäntöjä, joten se on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Sama koskee Färsaaria ja Grönlantia. Tarkastelussa on pyritty tuomaan esille myös työelämätulkkauksen määrää eri maissa. Tässä on hyvä ottaa huomioon, että eri maiden luokittelutavat eivät täysin vastaa toisiaan. Näin ollen luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia keskenään. Ne antavat siitä huolimatta kuvan siitä, mihin työelämätulkkauks sijoittuu verrattuna muihin tulkkauksiin. (Tarkempia tietoja tilastoista mm. En samlad tolktjänst - samordning och utveckling av tolktjänst för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet 2011, Hjort 2008, Skog Hansen, Hyggen & Nuland 2009, Utredning af tolkeområdet. Kortlægning af tolkning til døve, hørehæmmede, døvblevne og døvblinde i Danmark 2009.)

4.2.1 Ruotsi

Ruotsissa tulkkaukspalveluiden järjestämistrakennetta ollaan parhaillaan uudistamassa. Vuonna 2011 Ruotsin valtion julkaiseman selvityksen mukaan tavoitteena on rakenne, jossa tulkkaukspalvelut siirrettäisiin kunnilta valtiolle, tarkoitusta varten perustettavalle taholle (En samlad tolktjänst – samordning och utveckling av tolktjänst för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet 2011, 199). Selvityksen yhteydessä tehdyn kartoituksen mukaan vuonna 2010 tulkkauksista noin kolmannes (30 %) muodostui sairaanhoitoon tai terveydenhuoltoon liittyvistä asioimistilanteista. Tulkkauksista 28 % liittyi vapaa-ajan tilaisuuksiin, 27 % työelämään ja 15 % yhteiskunnan palveluissa asioinnista (mt. 2011, 83). Määrällisesti työelämätulkkauks muodostaa siis yli neljänneksen ja on lähes samalla tasolla terveydenhuollon ja harrastustoiminnan kanssa. Kartoituksessa keskityttiin asioimistulkkaukseen, opiskelutulkkauksista ei sisällytetty vertailuun.

Selvityksen mukaan Ruotsissa tavoitteena on, että vammaisilla tulisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työelämää muiden kanssa. Kuurojen ja kuurosokeiden esteet työelämässä ovat pitkälti kielestä johtuvia. Nämä esteet työelämässä on tärkeä löytää ja poistaa, jotta voidaan paremmin hyödyntää yhteiskunnassa olevat taidot ja resurssit. (mt. 113.)

Tällä hetkellä työelämätulkkauksista järjestetään pääosin maakäräjien (landstinget) kustantamana asioimistulkkauksena. Maakäräjien velvollisuutta ei ole laissa tarkasti määritelty. Käytännöksi on muodostunut, että työelämätulkkauksista myönnetään 20 tuntia kuukaudessa käytettäväksi esimerkiksi perehdytykseen tai työpaikan kokouksiin. Työelämätulkkauksen ulkopuolelle on kuitenkin rajattu ”normaali työtehtävien suorittaminen”. (Begreppet vardagstolkning. Om landstingens ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade 2008, 40.)

Epäselvyyttä aiheuttaa TE-toimistojen (Arbetsförmedlingen) rooli. Työvoimatoimistot voivat eri säädöksiin nojaten myöntää työpaikalle jopa 120 000 SEK tulkkauksista ja henkilökohtaista avustusta varten. (En samlad tolktjänst – samordning och utveckling av tolktjänst för barndomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet 2011:83, 116–117.) Tukea maksetaan kuitenkin ainoastaan jos tehtävä ei kuulu maakäräjille. Koska maakäräjien vastuuta ei tarkasti ole määritelty, on epäselvää, milloin TE-toimistot voivat myöntää kyseisen tuen. Työvoimatoimistoja on ohjeistettu olemaan maksamatta tukea, ennen kuin maakäräjät ovat kustantaneet ”heille kuuluvat 20 tuntia”. Mikäli maakäräjät ei kustanna tulkkauksista, eikä TE-toimisto myönnä tukea ennen kuin maakäräjät on maksanut 20 tunnista, yksittäinen käyttäjä joutuu helposti kahden tahon väliin. (Begreppet vardagstolkning. Om landstingens ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade 2008, 40–41.)

4.2.2 Norja

Norjasta ei myöskään löydy kansallisella tasolla luokiteltua tilastotietoa tulkkaustilanteista. Vuoden 2008 tulkkauspalveluselvityksen yhtenä toimenpide-ehdotuksena tuodaan esiin luotettavan tilastotiedon kerääminen toiminnan kehittämiseksi (Skog Hansen, Hyggen & Nuland 2009, 71.) Tulkkauspalvelut järjestetään Norwegian Labour and Welfare Service-viraston (NAV) apuvälinekeskusten (NAV Hjelpemiddelsentral) tulkkeskusten kautta. Tulkkauspalveluiden yhtenäistäminen ja siirto NAV:in tulkkeskuksiin tapahtui vuonna 1994. Tällöin kuuroilla työntekijöillä oli käytössään 90 tulkkaustuntia vuosineljänneksessä työelämää varten (tämä katto poistettiin vuonna 2003). (Hjort 2008, 15–16.)

Vuonna 1999 työelämäntulkkausta ryhdyttiin kehittämään kokeilulla ”Tolk på arbeidsplass” (tulkki työpaikalla). Järjestely antoi työntekijälle mahdollisuuden valtakirjalla luovuttaa tulkkaustuntinsa työnantajan käyttöön, jonka jälkeen työntekijä voi tilata tulkin työpaikalle. Jos samassa työpaikassa työskentelee tulkkauspalveluiden käyttäjiä yhteensä yli 3,5 henkilötyövuoden verran, he voivat yhdistää tuntinsa ja työpaikalle voidaan palkata kokopäiväinen tulkki. (Hjort 2008, 72.) Järjestely muuttui pysyväksi vuonna 2001. Vuonna 2004 yhteensä 16 työpaikkaa toteutti työelämäntulkkausta kyseisen järjestelyn kautta. Palvelun piirissä oli yhteensä 294 henkilöä. (Tolkeutredningen 2008, 72.)

Syksyllä 2007 ryhdyttiin kokeilemaan järjestelyä, jossa myös eri työpaikoilla työskentelevien henkilötyövuodet voitiin yhdistää siten, että käyttäjäjoukko vastasi 3,5 henkilötyövuotta. Heille voidaan palkata yhteinen työpaikkatulkki NAV:in tulkkeskukseen, josta tämä palvelee tiettyä työntekijäjoukkoa. Näin vastuu tulkin palkkaamisesta ei ole kenenkään yksittäisen käyttäjän työnantajalla. Kokeilua laajennettiin pian koskemaan myös yhden ja kahden tulkinkäyttäjän työpaikkoja. (Hjort 2008, 73–74.) Kokemukset ovat olleet myönteisiä. Käyttäjät ovat kokeneet, että palvelu on paremmin ennustettavissa (luotettavampaa), laadukkaampaa ja saatavuus parempaa, kun heille on nimetty tulkki tai tulkit. Käyttäjien mukaan kokoukset ovat paljon sujuvampia ja osallistujat tuntevat olonsa levollisemmaksi, kun tulkit ovat samat. Palveluntuottajien näkökulmasta resurssit ovat optimaalisissa käytössä koska tarpeen vaatiessa muut keskus-

ten tulkit tekevät tulkkauksia työpaikoilla ja päinvastoin. Kokeilussa mukana olleet toivoivat kaikki järjestelyn jatkuvan. Samaa mieltä olivat Tolkeutredning-selvityksen tekijät, jotka esittivät toimenpide-ehdotuksissaan järjestelyn jatkamista ja laajentamista koko maahan. (Hjort 2008, 74.)

Vuonna 2009 tehdyn kartoituksen mukaan suurin osa työnantajista on ollut tyytyväisiä tai suhtautunut neutraalisti tulkkauspalveluiden saatavuuteen, joustavuuteen, laatuun ja kokemukseen. NAV:in tulkkeskuksen puolelta korostettiin, että viittomakielen tulkkaus työelämässä vaatii erilaista ammattiosaamista erilaisiin työelämätkkaustilanteisiin. Keskkuset ovatkin kokeneet haastavaksi riittävän erikoistuneiden tulkkien varmistamisen. Keskkuset toivoivat myös enemmän yhteistyötä työnantajien kanssa (tilaukset riittävän ajoissa, riittävästi ennakkomateriaalia). Samalla todetaan, että tällä hetkellä palvelua käyttävät joutuvat käyttämään paljon aikaa tulkkausjärjestelyihin, osittain johtuen juuri siitä, että erikoistuneita tulkkeja ei vielä ole riittävästi. Selvityksessä korostetaan laadukkaiden tulkkauspalveluiden tärkeyttä todeten, että tällä hetkellä pystytään tarjoamaan tyydyttäviä, mutta ei välttämättä optimaalisia palveluita. (Skog Hansen, Hyggen & Nuland 2009, 53–55.)

4.2.3 Tanska

Suomesta ja Ruotsista poiketen työelämätkkaukset sijoittuvat Tanskassa määrällisesti toiselle sijalle opiskelutulkkauksen jälkeen. Toisaalta, mikäli opiskelutulkkauksen osuus (24 %) lasketaan erilliseksi kokonaisuudeksi, työelämätkkaus nousee suurimmaksi luokaksi (14 %), jatko-/täydennyskoulutus (13 %) toiseksi (nämä voidaan myös toisaalta nähdä työelämään liittyviksi) ja terveydenhuolto kolmanneksi suurimmaksi (12 %). Jos luvuista poistetaan opiskelutulkkauksen osuus, prosenttiluvut nousevat lähemmäs Suomen ja Ruotsin lukuja: työelämä 18,5 %, jatko-/täydennyskoulutus 17 %, sekä terveydenhuolto 16 %. (Utredning af tolkeområdet. Kortlægning af tolkning til døde, hørehæmmede, døvblevne og døvblinde i Danmark 2009, 20.)

Tanskassa tulkkauspalvelut kustannetaan sektoreittain: tulkkauskes-tä vastaa useampi eri viranomainen. Vapaa-ajan tulkkauksista vastaa Tans-

kan tulkkauspalvelulain mukaisesti Den Nationale Tolkemyndighet. Jos tulkkauspalveluita tarvitseva henkilö asioi muiden viranomaisten alaisuuteen kuuluvissa asioissa, kyseinen viranomainen on veloitettu järjestämään tulkkauspalvelut (mm. työvoimaviranomainen, terveydenhuolto, koulutus, valtion hallinto, poliisi- ja oikeustoimi, valtion kirkko). (Tolke till andre områder – sektoransvar 2013.) Työelämässä tulkkauksen kustantaa pääosin Tanskan Työmarkkinahallitus (Arbejdsmarkedsstyrelsen). Sen vastuulle kuuluvat työpaikalla tapahtuva tulkkaus, kokoukset ja mahdolliset työhön liittyvät ulkomaanmatkat, sekä ammatillinen lisäkoulutustautuminen. (Utredning af tolkeområdet. Kortlægning af tolkning til døve, hørehæmmede, døvblevne og døvblinde i Danmark 2009, 25.)

5. Kuurot työelämässä

5.1 Työllisyys

Koulutusmahdollisuuksien lisääntymisestä huolimatta kuurot ovat edelleen työllistymisnäkökulmasta työmarkkinoilla valtaväestöä heikommassa asemassa. Tämä näkyy selvästi kuurojen työttömyysasteessa, johon vaikuttaa valtaväestöä herkemmin yleiset taloussuhdanteet. Kuurojen Liitto ry:n mukaan kuurojen työllisyystilanne ennen 1990-luvun alun lamaa ei prosentuaalisesti ollut merkittävästi valtaväestöä heikompi. Tuolloin tosin yleinen työttömyysaste oli niinkin alhainen kuin 5,9 %, ja kuurojen työttömyysaste vastaavasti 7,9 %. (Pokkinen 1997, 8.)

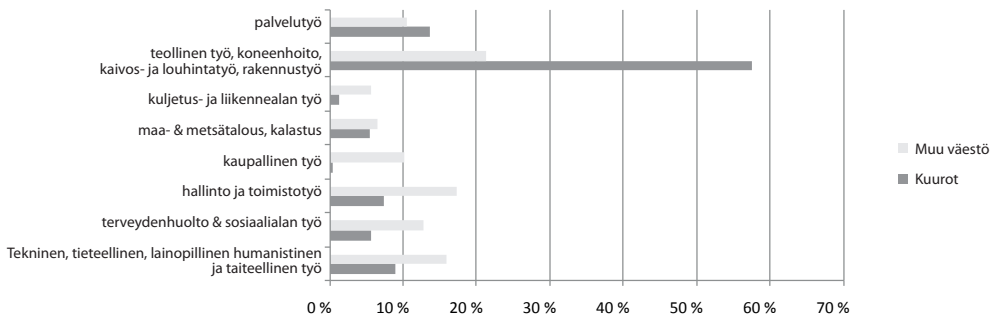
Viime vuosituhatosen lopun laman jälkeen kuurojen työttömyystilanne on parantunut varsin hitaasti. Vuoden 1999 joulukuussa kuurojen työttömyysaste oli 25,7 % verrattuna valtaväestön työttömyysasteeseen 9,3 % (Laurinkari & Poutanen 2001, 2). Vaikka työllisyystilanne molempien ryhmien osalta vuosituhatosen alkuvuosina parani, kuurot eivät onnistuneet kuroma välimatkaa umpeen ja palaamaan lamaa edeltävään tilanteeseen. Vuoden 2004 joulukuussa kuurojen työttömyysaste oli edelleen lähes samalla tasolla (23,7 %), kun taas yleinen työttömyysaste oli 7,7 %. (Salmi & Laakso 2005, 423, Tilastokeskus, 2013.) Alimmillaan työttömyysaste oli joulukuussa 2008, jolloin yleinen työttömyysaste Tilastokeskuksen mukaan oli 5,6 % ja työ- ja elinkeinoministeriön mukaan 6,7 %, kuurojen työttömyysasteen ollessa 17,0 % (Hanhikoski 2013a).

Edelleenkin kuurojen työllisyystilanne ei ole kuulevaan valtaväestöön verrattuna hyvä. Kesäkuussa 2013 yleinen työttömyysaste oli Tilastokeskuksen mukaan 10,8 % ja työ- ja elinkeinoministeriön mukaan 10,3 %. Kuurojen työttömyysaste puolestaan oli 22,1 %. (Hanhikoski 2013b.)

5.2 Ammattialat

Vielä 1900-luvun loppupuolella ja uudelle vuosituhannele siirryttäessä kuurojen koulutusmahdollisuuksien rajallisuudella on ollut vaikutus kuurojen työllistymiseen. Lehtorannan (1995) mukaan kuurot ovat olleet yliedustettuina käsityöammateissa, tehdasteollisuudessa ja rakennustyössä, kun taas ovat harvoin työllistyneet professioammatteihin, hallinto-, tai johtotehtäviin. Lehtoranta tuo myös esiin sen, että kuurot eivät ole työllistyneet esimerkiksi terveys- ja sosiaalialan ammatteihin samassa määrin kuin valtaväestö. Se, että nuoret kuitenkin ovat osoittaneet kiinnostusta sosiaali- ja terveysalan työtehtäviä kohtaan viittaisi Lehtorannan mukaan siihen, etteivät kuurot välttämättä ole työllistyneet haluamiinsa ammatteihin. (Laurinkari & Poutanen, 2001, 4.) (Tarkemmin kuurojen ammattialojen historiasta sekä työikäisten asemasta yhteiskunnassa viime vuosituhanneilla mm. Jalonen & Pohjonen 1975, Salmi & Laakso 2005, sekä kuulovammaisten työllistymisestä mm. Haapala 2002.)

Kuurojen Liitto ry:n vuonna 2001 julkaisemassa raportissa todetaan niin ikään, että kuurojen integroituminen työelämään on tapahtunut toimialueittain kapeasti ja usein statukseltaan vaatimattomiin tehtäviin (Laurinkari & Poutanen 2001, 4). Vuotta 2000 koskevassa selvityksessä yli puolet työssäkävivistä kuuroista työskenteli teollisessa työssä, koneenhoitossa, kaivos- ja louhintatyössä sekä rakennustyössä. Samoilla aloilla työskenteli tuona aikana valtaväestöstä vain hieman yli viidennes. Kuurot sijoituivat myös edelleen palvelutyöhön useammin kuin kuuleva valtaväestö. Muille aloille kuurot sijoituivat valtaväestöä harvemmin. Tarkempi erittely kuurojen sijoittumisesta työelämään ammattialoittain löytyy kuvista 1. (Laurinkari & Poutanen 2001, 5).



KUVIO 1. Kuurojen sijoittuminen työelämään ammattialoittain (Laurinkari & Poutanen 2001, 5 mukaellen).

Edelleen suurin osa kuuroista työllistyy Kuurojen Liitto ry:n tietojen mukaan matalapalkkaisille aloille (esimerkiksi rakennus- korjaus- ja valmistustyöhön sekä prosessi- ja kuljetustyöhön). Muutoksena aiempiin tilastoihin voidaan nähdä, että kuuroja on työllistynyt myös johto- ja asiantuntijatehtäviin (Hanhikoski 2013b).

5.3 Työllistymistä vaikeuttavat seikat

Lehtomäen mukaan erityisopetuksessa opiskelleet kuulovammaiset ovat koulutuksellisesti jakaantuneet kahteen eri sukupolveen. Vanhempi, ns. ”yhden vaihtoehdon” sukupolvi on suorittanut ammatillisen erityiskoulutuksen ja siirtynyt suoritustason työhön, pääosin edeltävässä luvussa kuvattuihin ammatteihin. Toisella, eli ”useiden vaihtoehtojen” sukupolvelle on ollut enemmän opiskelumahdollisuuksia ja koulutusreitit ovat olleet erilaisia. He ovat näin ollen myös pystyneet nostamaan koulutustasoaan. (Lehtomäki 2005, 74.) (Ammattikoulusta valmistuneiden kuurojen ja huonokuuloisten työllistymisestä lisää tietoa mm. Haapala 2002.) Mahdollisuus käyttää opiskelutulkausta on vaikuttanut paljon kuurojen mahdollisuuksiin aikaisempaa vapaammin valita haluamansa koulutus (Selin-

Grönlund 2007, 9). Tällä hetkellä viittomakielisillä kuuroilla on maassamme mahdollisuudet kouluttautua lähes mille hyvänsä haluamalleen alalle ja koulutusasteelle.

Vaikka mahdollisuudet ovat olleet monipuolisemmat, nuoremmalla sukupolvella on ollut edeltävää sukupolvea suurempia vaikeuksia sijoitua työelämään (Lehtomäki 2005, 93). Lehtomäki toteaa, että laman vaikutuksen lisäksi syinä voidaan pitää työelämän vaatimusten koventumista, suoritustason työtehtävien vähentymistä ja yleisen koulutustason nousua. Työelämän muuttuminen on vaikuttanut siihen, miten kuulovammaisen työntekijä nähdään: aikaisemmin ahkerana ja tarpeellisena koettu työntekijä onkin altis syrjäytymiselle ja vaikeasti työllistettävä. (Lehtomäki 2002, Haapalan 2002, 29–30 mukaan.)

Samana ilmiönä esiintii Wilkman (2000, 67–70), jonka tutkimuksessa haastateltavien joukosta ainoastaan yksi kuudesta, 1970-luvulla syntynyt koki, että hänellä on ollut mahdollisuus vaikuttaa koulutuspaikkansa ja siten ammattinsa valintaan. Muilla, aiemmin syntyneillä, mahdollisuudet koulutuspaikan valintaan ovat olleet rajalliset. Siitä huolimatta moni kokee Wilkmanin mukaan olevansa tyytyväinen työhönsä. Toisaalta, monet tekevät hänen mukaansa senhetkistä työtään vain siksi, että on tultava toimeen eikä siksi, että työ olisi mielenkiintoista tai psyykkisesti tyydyttävää. Monesti kuuroilla on edelleen huonommat mahdollisuudet vapaasti valita koulutuksensa ja sijoittumisensa työelämään. Saavuttaakseen työuran suhteen samat tavoitteet kuin kuuleva, kuuron on tehtävä kuulevaa enemmän työtä. Vaikeuden työllistyä haluamalleen alalle on tuonut esiin myös Lehtoranta (1995) (Laurinkari & Poutanen 2001, 4).

Merkittävän esteen työllistymiselle muodostavat Hanhikosken (1999, 14) mukaan edelleen kuulevien asenteet ja ennakkoluulot kuuroja työntekijöitä kohtaan. Kuurojen Liitto ry:n vuonna 1997 tekemän kyselyn mukaan lähes puolet (45 %) vastaajista koki kuuroutensa olevan este työnsaannille tai työelämässä mukana pysymiselle. Vielä tänä päivänä työntekijiltä puuttuu riittävä tieto kuuroista työntekijöistä ja tulkkaukspalveluista, ja kommunikaatio-ongelmien pelossa jätetään palkkaamatta muuten pätevä ammattilainen. Vaikka asenteet viittomakielisiä kohtaan ovat suurelta osin nykypäivänä myönteisiä, ennakkoluulot aiheuttavat edelleen estei-

tä ja syrjintäkokemuksia sekä työnhaussa että työelämässä. (Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010, 46–48.) Myös Mikkolan (2011, 43) mukaan kuurot kokevat syrjintää varsinkin työelämään ja mutta myös tulkkauspalveluun liittyen. Näitä ei kuitenkaan välttämättä voi erottaa toisistaan, vaan ne liittyvät usein toisiinsa, kuten tilanteessa, jossa työnantaja ei salli kuuron työntekijän käyttää tulkkia työpaikalla.

5.4 Viittomakielen merkitys työelämässä

Viittomakielellä on tärkeä merkitys kuuroille ja vahvan identiteetin muodostamiseksi on varmistettava viittomakielen käyttömahdollisuudet yhteiskunnassa ja työyhteisöissä. Tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutuminen työelämässä on pitkälti kiinni viittomakielen asemasta ja siitä, onko kuuroilla mahdollisuus päivittäisessä kommunikaatiossaan käyttää viittomakieltä. Viittomakielen merkitys korostuu erityisesti työpaikan sosiaalisissa suhteissa, sillä muiden kieliryhmien lailla viittomakielisille kielellä ylläpidetään sosiaalisia suhteita ja toimintaa, ja sen avulla toimijat luovat identiteettiään. Kielellä on siten myös luonnollisesti merkitystä kuurojen integroitumisessa työelämään. Tutkimuksissa on kuitenkin tähän mennessä kiinnitetty varsin vähän huomiota kuurojen asemaan työelämän sisällä. (Laurinkari & Poutanen 2009, 39–40.)

Kuurot muodostavat myös joskus oman ryhmänsä työpaikalla. Salmen ja Laakson (2005, 254) mukaan kuurojen yhdistyksillä on 1900-luvun puolenvälin jälkeen aktiivisesti välitetty tietoa työpaikoista ja näin ollen kuurot ovat usein päätyneet samoihin työpaikkoihin. Tällaisilla työpaikoilla, joissa on työskennellyt useita viittovia kollegoja, työasioista keskusteleminen on koettu helppona ja vaivattomana. (Salmi & Laakso 2005, 254.) Tämänhetkisestä tilanteesta ei ole tarkkoja tietoja saatavilla.

6. Selvityksen aineiston keruu

6.1 Viittomakielisten haastattelu

Työelämän ja siihen liittyvän tulkkauksen nykytilan selvitystä varten projektissa haastateltiin seitsemää viittomakielistä henkilöä heidän kokemuksestaan työelämästä ja tulkkauksesta työelämässä. Haastateltavista viisi oli Kelan Itä-Suomen ja kaksi Etelä-Suomen tulkkauspalveluiden välitysalueelta. Työelämäntulkkauksen asema tulkkipäätöksissä ja työelämässä -projektin alueellisesta fokuksista johtuen haastateltavat pyrittiin löytämään erityisesti Pohjois-Savon alueelta. Kohderyhmän pienyydestä johtuen mahdollisuus haastateltavien tunnistamiseen olisi kuitenkin ollut varsin suuri, joten aluetta laajennettiin koskemaan sekä Pohjois- että Etelä-Savoa. Tämän lisäksi mukaan otettiin myös kaksi haastateltavaa Etelä-Suomesta.

Haastateltavista kolme oli naista ja neljä miestä. Haastateltavien ikäkauma oli 30–55 vuotta ja keski-ikä 40,5 vuotta. Haastateltavat valikoituivat sattumanvaraisesti, osa otti projektisuunnittelijaan yhteyttä tiedotuksen jälkeen, osaan projektisuunnittelija otti itse yhteyttä saatuaan tiedon mahdollisista haastateltavista. Tavoitteena oli ikä-, sukupuoli- sekä alueellisen kattavuuden lisäksi varmistaa haastateltavien edustavuus ammattialoittain siten, että ryhmä edustaisi monipuolisesti eri ammatteja, mutta samalla mahdollisuuksien mukaan noudattaisi kuuroille tyypillisiä ammattialoja. Haastateltavista kaksi oli haastattelun tekohetkellä työttömänä, mutta molemmat olivat olleet työsuhteessa alle kahden kuukauden sisällä haastattelusta. Näin ollen myös heidän kokemuksensa olivat varsin tuoreita ja selvityksessä heidät nähdään vertailukelpoisina muiden haastateltavien kanssa, joten myös heidän kokemuksiaan kuvaillaan työssäkäyvien henkilöiden näkökulmasta. Haastateltavista kaksi työskenteli palvelualalla (kiinteistöhoito ja siivous), yksi kuljetus- ja liikennealalla (tieliikenne) ja kaksi teollisuudessa (konepaja ja rakennusmetalli sekä maalaus). Kaksi haastateltavista toimi yksityisyrittäjänä.

Koska tavoitteena oli tuoda esiin haastateltavien spontaaneja ajatuksia ja kokemuksia vuorovaikutuksesta, tiedonsaannista ja tulkinkäytöstä työelämässä, haastattelut tehtiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa käydään läpi haastattelun aiheet, joiden käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä. Vastaajat voivat näin vapaasti tuoda esiin näkemyksiään aiheesta. (Vilkkä 2005, 101–102.) Haastattelija voi itse päättää esittäkö kaikille haastateltaville kaikki kysymykset ja voivatko sanamuodot vaihdella haastattelusta toiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Kaikki haastattelut olivatkin varsin erilaisia ja etenivät pitkälti haastateltavien ehdoilla. Haastattelut toteutettiin kesä- heinäkuussa 2013, ajat ja paikat sovittiin haastateltavien toiveiden mukaisesti. Haastatteluista neljä toteutettiin haastateltavien kotona, kaksi työpaikalla ja yksi kuvayhteyksien (Skype) välityksellä (haastateltavan ollessa kotona). Kaikki haastattelut olivat viittomakielisiä ja ne nauhoitettiin käännöstä ja analyysiä varten. (Haastatteluiden teemat liitteenä 2.)

Haastatteluiden alkuperäisenä tarkoituksena oli kuvailla haastateltavien kokemuksia heidän tämänhetkisestä tilanteestaan: vuorovaikutuksesta, tiedonsaannista ja tulkinkäytöstä työpaikalla. Sen lisäksi viittomakieliset tulkkauspalveluita käyttävät haastateltavat ovat palveluiden koetun laadun osalta parhaimmat asiantuntijat, joten heidän spontaaneja ajatuksiaan työelämä-tulkkauksesta ja sen mahdollisesta kehittämisestä oli myös tärkeä kuulla. Tämän lisäksi aidosti toteuttamiskelpoisten kehittämistoimenpiteiden tunnistamiseksi oli tärkeää varmistaa, että kehittämisen suunta on sekä tulkkauspalveluita tuottavien että niitä käyttävien osapuolten näkemysten mukainen. Näin ollen tässä selvityksessä viittomakieliset haastateltavat ovat kahdessa roolissa: pääosin omien työelämään liittyvien kokemustensa kertojina, mutta samalla tiedontuottajina kehittämistyötä varten.

6.2 Kysely tulkeille

Tulkkien näkemyksiä työelämätkkausesta selvitettiin Webropol-verkkokyselyllä. Kysely lähetettiin Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n ylläpitämien alueellisten sähköpostilistojen, sekä Viittomakielialan Osuuskunta

Vian tuottajille suunnatun sähköpostilistan kautta. Kyselyn vastausaika oli 17 päivää ja kyselyyn vastasi 82 tulkkia. Selvityksen lähtökohtana on, että vastaajat olivat viittomakielen tulkkeja, mutta on mahdollista, että kyselyyn on vastannut myös esimerkiksi kirjoitustulkkeja tai puhevammaisten tulkkeja. Olettamuksena on kuitenkin, että kaikilla vastaajilla on ollut yhteinen intressi kehittää työelämätkkausta.

Suomen Viittomakielen tulkit ry:n (SVT) mukaan maassamme toimii noin 450 aktiivista viittomakielen tulkkia (Suomen Viittomakielen tulkit ry 2013). Tämän perusteella kyselyyn vastasi 18,22 % tulkeista. Luku on tosin muutaman vuoden takaa, eikä tarkkaa tietoa tällä hetkellä aktiivisesti ammatissa toimivista tulkeista ole (Kenttälä 2013a). SVT:n jäsenmäärä lokakuussa 2013 oli 597. Heistä varsinaisia jäseniä oli 415, opiskelijajäseniä 141 ja ulkomailla oleskelevia 1 jäsen. (Kenttälä 2013b.) Varsinaisten jäsenten määrä (415) suhteutettuna vastaajien määrä (N=82) vastaisi noin 19,75 % tulkeista.

Kansaneläkelaitoksen mukaan Kelan tuottamassa tulkkauspalvelussa kilpailutuskaudelle 2009–2013 on luotu tulkkiprofiilit yhteensä 809 tulkille. Luku sisältää kaikki Kelalle tulkiksi ilmoitetut henkilöt, eli sekä puhevammaisten että viittomakielen tulkit. Puhevammaisten tulkkeja lukumäärästä on arviolta 150. Kelan rekisterissä olevien tulkkien joukossa on tosin myös tulkkeja, jotka eivät ole tehneet lainkaan tulkkauksia kilpailutuskauden aikana, eli tämäkään lukumäärä ei kerro todellisuudessa aktiivisten tulkkien lukumäärää. (Heikkinen 2013b.) Mutta mikäli vertailulukuna käytetään 569 tulkkia, kyselyyn vastanneiden määrä (N=82) vastaisi noin 12,44 %:a maamme viittomakielen tulkeista.

Kuten taulukosta 1 käy ilmi, alueellisesti vastaajien työssäkäyntialueet noudattivat suhteellisesti asiakkaiden sijaintia. Tulkkien työssäkäyntialueita koskevassa kysymyksessä tulkkien yhteenlaskettu lukumäärä on kyselyn vastaajamäärään nähden suurempi (94 henkilöä) johtuen siitä, että muutama tulkki ilmoitti tekevänsä työtä useammalla kuin yhdellä alueella.

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden tulkkien (N=82), sekä tulkkauspalveluita käyttävien asiakkaiden (N=3333) maantieteellinen sijoittuminen (Kansaneläkelaitos 2013b)

Kilpailutusalue	tulkit (lkm)	%	tulkkaus-palveluita käyttävät (lkm)	%
Etelä-Suomi	36	44	1 130	34
Itä-Suomi	11	13	428	13
Lounais-Suomi	24	29	975	29
Länsi-Suomi	14	17	469	14
Pohjois-Suomi	9	11	331	10

Suurin osa vastaajista (28/82) oli työskennellyt tulkkina 5–9 vuotta ja toiseksi suurin ryhmä 0–4 vuotta (25/82). Kahdeksan vastaajaa oli työskennellyt tulkkina 10–14 vuotta, yhdeksän vastaajaa 15–19 vuotta, kahdeksan vastaajaa 20–24 vuotta. Vastaajista 25–29 vuotta työskennelleitä oli neljä henkilöä, yli 30 vuotta työskennelleitä ei vastaajien joukossa ollut.

Suurin osa vastaajista, 61 henkilöä (75,3 %) teki tulkkausta päätyönään kokopäiväisesti. Osa-aikaisia työntekijöitä oli vastaajien joukossa yhdeksän, heistä kuitenkin suuri osa (4) teki tulkin työtä vähintään 60 %:n työajalla. Tulkkausala on perinteisesti työllistänyt paljon tuntityönä tulkkausta tekeviä, heitä vastaajista oli yhteensä 11. Toisaalta myös heistä 4 teki tulkkausta yli 90 tuntia kuukaudessa. Näin ollen voidaan olettaa, että vastaajista 69 henkilöä eli 84 %, tekee tulkkausta päätyönään.

Tulkeille tehty kysely sisälsi tulkkien työelämätilkkausta kartoittavien kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli selvittää tulkkien näkemyksiä työelämätilkkauksesta ja sen kehittämisestä. Näiden lisäksi kyselyssä kysyttiin Työelämätilkkauksen asema työelämässä ja tulkikoulutuksessa -projektin kannalta merkittäviä kysymyksiä (kysymykset 16, 17 ja 18). Näitä kysymyksiä ei erikseen käsitellä selvityksessä, vaan niiden sisältämä aineisto on toiminut pohjana viittomakielisille ja työnantajille tehtäville työelämätilkkaustiedotteille, sekä tulkikoulutuksen kehittämiseksi. (Kysely selvityksen liitteenä 3.)

6.3 Asiantuntijahaastattelu

Viittomakielisten haastateltavien ja tulkkien ajatusten lisäksi selvityksen kehittämistavoitteen vuoksi oli tärkeää varmistaa, että selvityksessä tuodaan esiin myös tulkkauspalveluita tuottavien ja välittävien osapuolten näkökulmat kehittämiseen. Tulkkauspalveluita tuottavan järjestelmän eri osapuolten kuuleminen oli tärkeää myös siksi, että mahdollisia kehittämisaatuksia ja niiden käytännön toteuttamista voitaisiin pohtia. Selvityksen yhteydessä tehtiin siksi tulkkauspalveluiden eri osapuolia edustavien asiantuntijoiden yhteinen ryhmähaastattelu. Haastattelussa mukana olivat tulkkausvälityksen, palveluntuottajien ja tulkinkäyttäjien edustajat. Haastatteluun ei osallistunut Kansaneläkelaitoksen edustajaa.

Haastateltavia oli yhteensä kolme. Kaikilla osallistujilla on pitkä kokemus ja asiantuntemus edustamastaan alasta. Mahdollisimman vapaan sekä aidon kehittämispainotteisen keskustelun varmistamiseksi haastattelu toteutettiin luottamuksellisena. Haastattelu tehtiin teemahaastatteluna Humanistisen ammattikorkeakoulun tiloissa Helsingissä. Haastateltaville lähetettiin alustavat teemat etukäteen sähköpostitse (haastattelun teemat liitteenä 4). Näiden lisäksi viittomakielisten haastatteluissa ja tulkkien kyselyssä esille tulleita ajatuksia ja mahdollisten kehittämis ehdotusten konkreettisia toteuttamismahdollisuuksia peilattiin haastateltavien kesken. Tästä syystä asiantuntijahaastattelulla oli osittain eri funktio kuin kahden edellä mainitun ryhmän. Keskustelusta taltioitiin äänitallenne, joka litte- roitiin analyysiä varten.

7. Viittomakielisten kokemukset vuorovaikutuksesta ja tiedonsaannista työpaikalla

7.1 Vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet

Työelämään siirtyminen voi olla viittomakieltä käyttävälle kuurolle varsin suuri muutos. Siirryttäessä työelämään koulu- ja opiskeluajan jälkeen yhteisö johon on tottunut, häviää. Tämä voi tuntua hyvinkin raskaalta. Muutos voi jopa tuntua askelelta tyhjiöön, jossa korostuu kontaktien puute ja yksinäisyys. Ympäristö edellyttää kuuron sopeutuvan kuulevien puhekommunikaatioon. Ruotsissa tehdyssä työpaikan sosiaalista vuorovaikutusta ja suhteita koskevassa tutkimuksessa suurin osa tutkimuksessa haastatelluista kuuroista jakoikin kokemuksen ”työpaikan ainoana kuurona” olemisesta. (Backenroth 1993, 17.)

Backenrothin (1993, 8–9) mukaan kuurot jäävät helposti työyhteisönsä ulkopuolelle erityisesti sosiaalisissa tilanteissa (kuten kahvitauot ja henkilöstön virkistäytymistilaisuudet) ja muissa työhön liittyvissä tilanteissa, kuten tiedotustilaisuuksissa ja kokouksissa. Yksinäisyyden ja työyhteisöstä syrjäytymisen seurauksina voivat olla:

- eristäytyneisyyden tunne
- yhteisyyden puuttumisen tunne
- tunne vahvistamattomasta identiteetistä
- työmotivaation puute
- tunne olennaisen tiedon puutteesta
- tunne siitä, että on jäänyt olennaisista lisäkoulutusmahdollisuuksista paitsi
- tunne, että ei saa palautetta työtovereilta tai esimiehiltä
- tunne, että ei saa osakseen kunnioitusta, kohdellaan ”pienempänä sisaruksena” eikä työtoverina

- tunne, että kuulevat ”käyttävät kuuroa hyödyksi niin, että kuuroille annetaan enemmän töitä kuin kuuleville” sekä olo, että kuuroille annetaan työtä joka ei vastaa heidän taitotasoaan
- ulkopuolinen olo, jota pyritään työntämään syrjään tekemällä enemmän töitä
- psyykkinen väsymys
- psyykkinen epätasapaino
- tarve tavata muita kuuroja työajan jälkeen.

Viittomakielisten haastatteluissa Backenrothin (1993) esiin tuoma eristäytyneisyyden ja ulkopuolisuuden olo nousi esiin. Yksi haastateltavista kertoi olevansa yleensä tauoilla ja ruokatauoilla yksin, kaksi kuvaili tilannetta seuraavasti:

”[Tauot ovat] niiin tylsiä!! Ihmiset vain puhuvat ja puhuvat! Joskus joku juttelee vähän minun kanssani, ottaa esiin kirjoitusvälineet... Mutta usein he vain sanovat, että odota ja jatkavat jutteluuan. Se on kauhean turhauttavaa ja ärsyttävää. Usein joudun loppujen lopuksi teeskentelemään, että etsin jotain ja lähdän kuljeskelemaan, etten menettäisi malttiani ja räjähtäisi, olen kuitenkin aika temperamenttinen ja helposti räjähtävä luonteeltani. En halua antaa tuollaisen masentaa minua, joten lähdän vain pois. Tai sitten istun kännykän kanssa facebookissa ja sellaista. Ja on niin tylsää, että en voi odottaa, että pääsisin takaisin töihin! Tauot tuntuvat ihan turhilta, kun ei kuukaan kuitenkaan viito, tai seurustele minun kanssani!”

”Juu, esimerkiksi siinä ennen koulutuksen alkua niin siinä tulkki tulkki mitä työkaverit puhuivat ja minä kyllä yllätyin ja hämmästyin kovasti, että miten paljon ja kuka puhuu. Oli tosi mukava kun sai kuulla kaiken, melkein kaikki oli vitsailua.. Mutta ei kyllä sitten muuten minun työelämässä, ei jutella melkein lainkaan.. No, kahvitauolla joskus muutamia vitsejä... Vähän sekin vaihtelee...”

Backenrothin mukaan kuuroilla on yhtä lailla halu osallistua työpaikan sosiaaliseen vuorovaikutukseen: kuulla juoruja, arjen tarinoita ja tunnepohjaisia kokemuksia. Valitettavasti kuulevien ja kuurojen kollegojen työsuhte harvoin syvenee. Tähän on syynä se, että harva kuuleva oppii viittomaan, jolloin vuorovaikutus työpaikalla jää varsin pinnalliseksi. (Backenroth 1993, 18.) Yksi haastateltavista kuvaili osallistumisen vaikeutta seuraavasti:

”Minulla on yksi työtoveri joka joskus tulee viereen ja on aika puhelias.. Hän sitten istuu ja kirjoittelee paperille myös mitä kaikkea muut juttelevat... (Onhan sitä kiva seurata, mutta olisi mukava olla mukana jos vaan olisi tulkki!”)

Myös Wikmanin (2000, 49) mukaan kuurot kokevat kommunikaatio-ongelmia työpaikalla. Usein asiat hoidetaan kirjoittamalla ja vuorovaikutus jää pakollisten asioiden hoitamiseen. Wikmanin mukaan kuurot kokevatkin työtoverinsa juuri tovereina, erittäin harvoin ystävinä. Haastateltavat kuvasivat kommunikaatiotaan, pintapuolista suhdetta työtovereihin ja työtovereiden viittomista mm. seuraavasti:

”(Haastattelija: Viittovatko työkaverit?) No eivät kyllä... jotain sanoja: p---le, v---u, jotain sellaista.. [yhdessä vaiheessa oli työkaveri, joka oppi viittomaan, mutta hän lähti sitten muualle] Hänen kanssaan viitoitin, muita ei viittominen kiinnostanut.”

”Puolta työkavereista ei kauheasti kiinnosta jutella minun kansani, ja joillakin on niin vaikea huulio, että en ymmärrä mitä he puhuvat. Puolen kanssa pystyn keskustelemaan. Mutta eihän me varsinaisesti ASIOISTA puhuta, kunhan vitsaillaan ja seläistä.--- suurimman osan kanssa en [juttele]... ei ne halua jutella minun kansani. (Haastattelija: niin se jää aika pinnalliseksi?) Juu, aika pintapuoliseksi.”

”...työaikana keskityimme työhön, en silloin juttele sen kummempia --- Mutta jos on vapaata, tauoilla, tai jos sillä hetkellä ei ole juuri tekemistä, niin silloin kyllä voimme vitsailla omalla porukalla. Mutta se on vain silloin tällöin ja hyvin lyhyesti... Pidempitä keskusteluita ei käydä. Eivät he kuitenkaan ymmärrä, eivät osaa viittoa... Sormiaakkosia osaavat vähän, mutta jos viittoisin enemmän niin ei siitä mitään tulisi...”

Backenrothin tutkimuksen mukaan monet kokivat siitä huolimatta, että kuulevien kanssa työskentelemisessä on hyviäkin puolia ja usein työpaikalla on vähintään yksi kuuleva työtoveri, jonka kanssa on helppo tulla toimeen. (Backenroth 1993, 9.) Myös Salmen ja Laakson mukaan kuurot ovat muodostaneet sosiaalisia suhteita myös kuulevilla työpaikoilla. Silloin kun tehdään tiiviisti yhteistyötä kuulevan työntekijän kanssa, voi oppia ymmärtämään työtoverin huuliota varsin hyvin, eikä työntekijä ole kokenut itseään yksinäiseksi. (Salmi & Laakso 2005, 254.) Samaa toivat esiin myös haastateltavat:

”No joo, kyllä siellä oli esimerkiksi yksi emäntä.. ja sitten pari henkilöä [eri työpaikassa], jotka ihan kävivät kurssin ja lisäksi minä myös vähän opetin heitä, niin heidän kanssaan vuorovaikutus sujui ihan hyvin, ilman mitään ongelmaa. --- olivat kyllä kiinnostuneita, olivat tosi rohkeita ja tulivat suoraan juttelemaan --- ihan ilman tulkkia paikalla, ei mitään ongelmaa. Kyntällä ja paperilla --- ja sitten olen lukenut huulilta. --- He oppivat kyllä itse tosi paljon. Meillä oli aina varmuuden vuoksi sanakirja mukana ja sitten he oppivat sormittamaan tosin nopeasti, oikein hämmästytti! Viikon ajan harjoittelivat tosi ahkerasti ja löivät minut aivan ällikällä!”

”...minulla on kyllä yksi ihan mukava työtoveri, jonka kanssa tulen juttuun ihan hyvin.”

”Vakavammin keskustelen vain [yhden työtoverin] kanssa, yleensä siitä, mitä tapahtuu, hänen ja minun kotiasioista... niin hänen kanssaan voin jutella sillä tavalla... niin, enemmän silleen ystävänä.”

Backenrothin Ruotsin tilannetta koskevassa tutkimuksessa kävi myös ilmi, että kuurojen on usein työyhteisössä helpompi samastua maahanmuuttajiin, koska molemmat kuuluvat vähemmistöön. Sen lisäksi maahanmuuttajien ilmaisutapa voi olla ruotsalaiseen valtakulttuuriin kuuluvaan kuulevaan henkilöön verrattuna ilmeikkäämpää ja monieleisempää. (Backenroth 1993, 9.) Eräs haastateltavista kuvasi samaa ilmiötä. Hän kertoi parhaan työtoverinsa olleen Venäjältä kotoisin. Yhteistyön teki helpoksi työtoverin taito ilmaista itseään rohkeasti ilmeillä ja eleillä, mutta myös jaettu kokemus suomalaisen valtakulttuurin ja -kielen ulkopuolella olemisesta.

”Vaikka puhuttiin ihan eri kieltä – venäjää ja viittomakieltä – minä en ymmärtänyt venäjää eikä hän ymmärtänyt suomen kieltä [tai viittomakieltä], silti meillä oli tosi hyvä yhteys. - - - Ja meidän oli töissä käytettävä hengityssuojaimia kasvoilla, ei edes nähnyt kokonaan toisen kasvoja, mutta silti pärjättiin loistavasti! Katsekontakti ja ilmeet ja eleet, se riitti, hommat sujuivat kuin rasvatut! --- Me oltiin niin kuin molemmat vieras-kielisiä suomenkielisten keskellä. Tuntui, että oltiin ihan tasarvoisia keskenämme, kumpikaan ei ollut toista parempi. Siksi varmaan oli myös helppo tulla juttuun!”

7.2 Tiedonsaanti

Waltin (2009, 32) on tarkastellut kuuron työntekijän tiedonsaantia työpaikalla ja jakaa tiedonsaannin kolmeen osa-alueeseen: muodollinen (formell), epämuodollinen (informell) ja sosiaalinen (social) tiedonsaanti.

Muodollisella tiedonsaannilla hän viittaa asioihin, jotka ovat työpaikkaan tai työhön liittyviä ja joista tiedotetaan virallisia kanavia pitkin. Näi-

tä ovat esimerkiksi työpaikan kokousten asialistat ja asioiden käsittely kokouksissa. Niitä ovat myös sähköpostitse tai sisäisten verkkojen kautta kaikille työntekijöille jaettava tieto, sekä tiedotus esimerkiksi työpaikan ilmoitustaululla. (mt., 32.) Kysyttäessä tiedonsaannista työpaikalla, suurin osa haastateltavista kertoi, että tiedotus on lähinnä luonteeltaan muodolliseen tiedotukseen luokiteltavaa: esimerkiksi työpaikkapalavereita, kuukausitiedotteita, työlistoja ja sähköpostitiedotteita. Suurin osa tiedosta saatiin kirjallisessa muodossa. Haastateltavat kokivat lähes poikkeuksetta saavansa muodollista tietoa hyvin tai melko hyvin, vaikka tiettyjä ongelmia esiintyikin:

”Joskus pomo unohtaa antaa minulle tietoa [paperilla], sitten joutuu erikseen käymään kysymässä kun huomaan, että nyt en ole saanut sitä tai tätä tietoa, sitten taas saan. Pomolla on kaikenlaista paperihommaa, niin äkkiä jokin paperi jää epähuomiossa, mutta olen kyllä tottunut siihen, että pitää itse olla muistuttamassa. Eli se kyllä vaihtelee, pomo unohtelee ja sen seläistä.. Mutta minulla on hyvä muisti ja huomaan äkkiä jos jokin puuttuu.”

Viittomakielisille muodollisen kirjallisen tiedon omaksuminen tosin voi olla haasteellista, sillä suomen kielen taito ei välttämättä riitä ymmärtämään tiedotuksen sisältöä. Yksi haastateltavista joutui yleensä turvautumaan kirjallisen tiedotuksen osalta tulkkaukseen:

”Minä tarvitsen usein tulkin selittämään, kun usein käytetään [kirjallisessa tiedottamisessa] minulle outoja sanoja enkä ymmärrä, niin silloin on pakko pyytää, jos tulkki olisi niin kiltti, että selittäisi mitä tarkoitetaan. Silloin ymmärrän. Eli se on kyllä hyvä juttu. --- Juu, minun kielitaitoni, ja sanat ovat usein minulle uusia ja outoja.”

Epämuodollisella tiedolla Waltin (mt., 32) viittaa tietoon, joka on muodollisen tiedon lailla työpaikkaan ja työhön liittyvää, mutta jaetaan epävi-

rallisemmalla tavalla, esimerkiksi kokousten tauoilla, kokousten esityslis-tojen kohtien välisinä hetkinä tai kokousten välillä. Tällaisen tiedon osalta haastateltavat tunsivat useammin, että eivät ole tasavertaisessa asemassa muiden kuulevien työtovereidensa kanssa.

”Ja kyllä silloin jos työpaikalla kaikki ei suju ja vaikka lomautetaan, niin kyllä kaikki muut tietävät minua ennen. En tiedä miksi...”

”No juu, saanhan minä jotain [tietoa]...--- Kuulevathan yleensä tietävät kaikesta, minä kyllä saan eri paikoista vähän tietoa ja sitten ymmärrän kyllä niistä paperitiedotteista.. vähän vaihtelee...”

Fosterin (1996) mukaan muodollisen ja epämuodollisen tiedon puuttuminen asettaa puolestaan kuurot huonompaan asemaan, jonka seurauksena voi olla jopa ammatillisen aseman heikentyminen (Waltin 2009, 45).

Sosiaalinen tieto koostuu Waltinin mukaan tiedosta, joka kulkee työyhteisössä usein yksilöiden välillä tai ns. ”käytäväkeskusteluissa”. Se koskee useimmiten kollegoiden omia tekemisiä ja asioita. Sosiaalisen tiedon määritelmä on tosin hänen mukaansa hyvin laaja ja siihen voi myös kuulua kaikenlaisia asioita, joita kuulevat työntekijät saavat tietoonsa ohimennen, huomaamattaan ja sattumalta. Waltinin tutkimuksen mukaan tämä tiedon laji on se, jossa kuuro viittomakielinen työntekijä on heikoimmassa asemassa kuuleviin työtovereihinsa nähden. (mt., 32.) Myös haastateltavat tunsivat jäävänsä asioista ulkopuolelle ja että sosiaalisen tiedon osalta on haasteellista pysyä ajan tasalla:

”Joskus kuulevat ihmiset juttelevat kovasti jostakin, mutta eivät kerro minulle mistä on kyse. Mutta yleensä [työtoveri] sitten kertoo minulle.. Jos vaikka työkaveri on ajanut kolarin tai on jokin muu tilanne tai jotakin sellaista...”

Fosterin (1996) mukaan puutteet sosiaalisissa tiedoissa voivat aiheuttaa epätietoisuutta työpaikan sosiaalisista, kirjoittamattomista säännöistä, mikä vuorostaan johtaa usein eristäytymiseen. Valitettavasti eristäytyminen voidaan työtovereiden puolelta tulkita etäisyydenottona työtovereista. Työtoverit luulevatkin usein virheellisesti, että kuurot mieluummin viettävät aikaa yksinään esimerkiksi sanomalehteä lukien kuin seurustelevat työtovereidensa kanssa. Toisaalta kyseessä voivat olla myös vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat, kuten edellisessä luvussa tuotiin esiin. Mikäli kuuron työtoverin eristäytyminen tulkitaan virheellisesti vetäytymiseksi luonteestaan tai haluttomuudesta kanssakäymiseen johtuen, se voi pahimmassa tapauksessa vaikuttaa sellaisiin uralla etenemismahdollisuuksiin, jotka edellyttävät sosiaalisia taitoja. (Waltin 2009, 45.)

Viisi seitsemästä haastateltavasta kertoi yleisesti ottaen kokevansa olevansa epätasa-arvoisessa asemassa tiedonsaannin suhteen. Haastateltavat kokivat joutuvansa itse olemaan tarkkoina voidakseen olla varmoja siitä, että saavat kaiken saman tiedon kuin kuulevat työtoverinsa. Eräs haastateltavista kertoi kokemuksestaan varsin kattavasti:

”Olen tottunut jo siihen, että saan yleensä tiedon viimeisenä. Ja joskus juttu voi olla parin viikon tai jopa kuukauden takainen! Sitten harmittelen, että miksi ihmeessä kuulen näin vanhasta jutusta vasta nyt, miksi kukaan ei kertonut aikaisemmin!! Tiedotuksetju minuun asti on tosi hidas!! Se tuntuu kyllä tosi inhottavalta. --- (Haastattelija: Saatko joskus tiedon ihan sattumalta?) Juu! Sitä sattuu paljon, että huomaan jonkun puhuvan jostakin ihan sattumalta ja kysyn, että mistä on kyse, en minä tuollaisesta tiennyt mitään!? Joskus olen kysynyt työtovereilta, miksi ihmeessä kukaan ei ole kertonut minulle jostakin asiasta. Eräs työtoverini totesi, että hänen vastuullaan ei ole seurata saavuttaako jokin tieto minut, hänen tehtävänsä ei ole huolehtia minusta [tiedonsaannistani], se on pomon vastuulla. Pomon tehtävänä on tiedottaa kaikkia tasapuolisesti, unohtamatta minua. Työkaverit eivät voi jatkuvasti välittää kaikkea tietoa mi-

nulle, se ei ole heidän tehtävänsä. Ymmärrän kyllä sen ihan hyvin, vika on ennemminkin pomossa.”

Toisaalta se, että joutuu olemaan aktiivinen ja etsimään tietoa voidaan kokea myös myönteisenä:

”No en koe olevani mitenkään huonommassa asemassa... Siis tarkoitat työympäristöä? En... Tietenkin ainoana silloin jos en kuule jotakin mitä ympäristössä tapahtuu niin silloin, mutta sama tilanne on ihan missä hyvänsä muualla yhteiskunnassa. Esimerkiksi radiosta tuleva tieto tai semmoinen... Mutta muuten, niin voi olla, että joistakin asioista tiedän jopa enemmän, koska itse aktiivisesti kyselen koko ajan. Kuulevat ehkä joskus luottavat siihen, että tieto tulee heille kuulon kautta automaattisesti, ilman, että heidän tarvitsee tehdä mitään... Kun en kuule, niin on pakko kysellä ja selvittää asioita...”

Lisää kuurojen viittomakielisten selviytymisestä ja kokemuksista vuorovaikutuksesta ja integroitumisesta työelämään mm. Backenroth 1993, Huuskonen & Tuokko 2013, Loukola 2003, Waltin 2009.

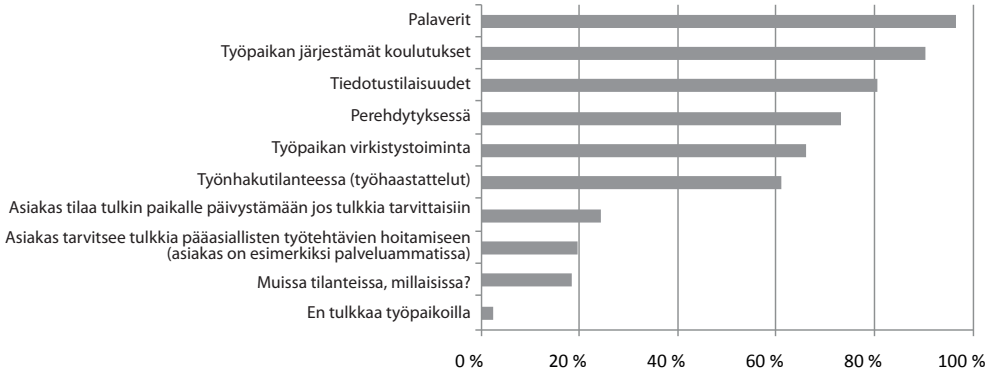
8. Tulkkien ja viittomakielisten näkemys työelämätulkkauksesta tällä hetkellä

8.1 Tulkkien tekemä työelämätulkkauksen tulkeille tehdyn kyselyn perusteella

Selvityksen yhteydessä tulkeille suunnatun kyselyn perusteella tulkit tekevät tällä hetkellä työelämätulkkauksia säännöllisesti, vaikka eivät välttämättä kovinkaan usein. Vastaajista hieman yli puolet (42/82 vastaajaa) ilmoitti tekevänsä työpaikkatulkkauksia yhdestä viiteen tuntia kuukaudessa (pois lukien kesäloma-ajan). Kuudesta kymmeneen tuntiin ilmoitti tekevänsä 23 vastaajaa ja 11–15 tuntiin seitsemän vastaajaa. Keskimäärin yli 16 tuntia viikossa teki yhteensä vain kuusi vastaajaa, joista vain yksi ilmoitti tekevänsä 26–30 tuntia kuukaudessa. Yli 30 tuntia ei tehnyt kukaan vastanneista.

Asioimistulkkauksena välitetyssä työelämätulkkauksessa tulkit eivät myöskään käy tällä hetkellä säännöllisesti tietyissä työpaikoissa tulkkaamassa. Vastaajista 48 (58,5 % vastaajista) ilmoitti, ettei käy millään työpaikalla tulkkaamassa vakituisesti. Yhdessä tai kahdessa työpaikassa kävi säännöllisesti tulkkaamassa 22 vastaajaa ja kolmessa tai neljässä 12 vastaajaa.

Tulkkien vastausten perusteella tulkkia käytetään työelämässä pääosin työpaikan kokouksissa, koulutuksissa, tiedotustilaisuuksissa ja perehdytyksessä sekä virkistystoiminnassa ja työhaastattelutilanteissa. Tarkempi erittely tilanteista, joissa tulkit käyvät tulkkaamassa näkyy kuviossa 2. Tulkit, jotka vastasivat tekevänsä tulkkausta myös muissa tilanteissa, mainitsivat mm. kehityskeskustelut, luottamushenkilövaalit, työnohjauksen, YT-neuvottelut, työkokeilut ja työharjoittelun, työsuhteen irtisanomisen ja ristiriitatilanteet työpaikalla.



KUVIO 2. Työelämätkkaustilanteet tulkkien vastausten perusteella

8.2 Työelämätkkauksen käyttö viittomakielisten haastatteluiden perusteella

Selvityksen yhteydessä viittomakielisiltä tulkkauspalveluiden käyttäjiltä kysyttiin, miten usein ja millaisissa tilanteissa he käyttävät tulkkausta. Vastaukset eivät suoraan ole vertailukelpoiset 82 tulkin vastausten kanssa, sillä suuri määrä tulkkeja kattaa luonnollisesti suuren määrän työpaikkoja ja työaloja.

Haastateltavien tulkkauksen käyttö työelämässä vaihteli tuntimäärittäin paljon. Viisi seitsemästä haastateltavista käytti tulkkausta harvakseltaan: Vähiten tulkkausta työelämässä käyttävät kolme haastateltavaa tilasivat tulkin työpaikalle kerran tai kaksi vuodessa. Yksi haastateltavista kertoi käyttäneensä kuluneen puolen vuoden aikana tulkkausta kolme kertaa ja etätulkkausta pari kertaa. Yksi haastateltava käytti tulkkausta kuukausittain. Tulkkausta käytettiin yleensä muodollisen tiedonsaannin varmistamiseen (ks. alaluku 7.2.), lähinnä työpaikan tiedotustilaisuuksiin. Ainoastaan yksi haastateltavista kertoi keräävänsä asioita ja tilaavansa tulkin säännöllisesti keskustellakseen esimiehensä kanssa työasioista kahden kesken. Kysyttäessä tuntevatko haastateltavat olevansa tiedonsaannin ja vuorovaikutuksen

osalta tasavertaisessa asemassa muun työyhteisön kanssa, neljä seitsemästä haastateltavasta kertoi kokevansa, ettei ole tasavertaisessa asemassa muiden kanssa.

Kahden haastateltavan tulkinkäyttö erosi määrällisesti huomattavasti muiden haastateltavien tulkinkäytöstä. Toinen työelämässä paljon tulkkausta käyttävä kertoi käyttävänsä noin 500 tuntia tulkkausta vuodessa, joista n. 80 % liittyi työelämään. Toinen taas kertoi haluavansa käyttää tulkkausta työelämässään niin paljon kuin mahdollista, mutta esteenä tälle oli ongelmat tulkkien saatavuudessa. Haastateltava kertoi, että hän käyttäisi tulkkausta koko työssäoloaikaansa vastaavan tuntimäärän, jos tulkkeja olisi saatavilla riittävästi. Hän arvioi tulkkien saatavuuden nyt olevan noin 20 % tarpeesta. (Kyseinen haastateltava käyttää vuositasolla n. 1500 tulkkaustuntia.) Paljon tulkkausta käyttävät haastateltavat tilasivat tulkin usein virallisiin työtilanteisiin, mutta yhtälailla varmistaakseen, että ovat epämuodollisen ja sosiaalisen tiedon osalta (ks. alaluku 7.2.) muun työyhteisön kanssa tasavertaisessa asemassa. Poikkeuksena vähemmän tulkkausta käyttävään ryhmään haastateltavat eivät myöskään kokeneet olevansa epätasa-arvoisessa asemassa muuhun työympäristöönsä nähden. Se, että määrällisesti enemmän tulkkausta työelämässä käyttävät kokevat olevansa tasa-arvoisemmassa asemassa kuin harvoin tulkkausta käyttävät, on ilmiönä varsin mielenkiintoinen. Tätä aihetta olisi varmasti hyvä selvittää tarkemmin.

8.3 Työelämäntulkkauksen ero muuhun tulkkaukseen verrattuna

Tulkit. Tulkeille tehdyn kyselyn perusteella tulkit olivat vahvasti sitä mieltä, että työelämäntulkkaus eroaa muusta asioimistulkkauksesta. Asiaa koskevaan kysymykseen vastasi 82 tulkkia. Vastaajista 63 tulkkia (77 %) vastasi kyllä, 9 tulkkia vastasi ei ja 10 vastasi en osaa sanoa. Eroa perustelluista tulkeista noin 60 % (43/72 vastaajaa) toi esiin eri ammattialojen ja työpaikan kielen käytön haastavuuden. Työpaikat koettiin erityisen haastaviksi tulkkauspaikoiksi, koska usein tulkeilla ei ole syvällistä tietoa tulkkaa-

mastaan työalasta, työpaikasta tai työyhteisöstä. Erityistä huomiota kiinnitettiin eri alojen ammattikieleen ja siihen, millä tavalla kieltä työpaikoilla käytetään (vastauksissa mainittiin esimerkiksi terminologia, erityissanasto, jargoni, slangi, käsitteet ja lyhenteet).

Selin-Grönlundin (2007) mukaan tulkkaaminen työelämässä on tulkeille hyvin haastavaa tämänhetkisessä järjestelmässä, joka perustuu yksittäisiin toimeksiantoihin. Tähän saakka tulkkauksen kehittämässä onkin hänen mukaansa keskitytty tulkkauspalveluiden määrällisen saatavuuden parantamiseen ja sivuutettu laadullinen kehittäminen. Hän vertaa tilannetta shakkilautaan, johon jokaiseen ruutuun on pyritty sijoittamaan sotilas, vaikka järkevämpää olisi sijoittaa tarkoituksenmukaisesti myös muut pelin nappulat. Selin-Grönlund korostaa, että työpaikalla tulkattu tilanne ei edes perinteisessä työssä, jossa aihepiiri on rajattu, ole mutkatonta. Tulkin on hallittava työpaikoilla käytetyn ammattikielen sanasto, sekä ennen kaikkea hahmotettava käsiteltävä asiasisältö. Näiden lisäksi tulkkauksen haasteellisuutta lisää työpaikan sosiaalinen sisäpiirin kieli ja puheessa mahdollisesti käytetyt piiloviestit. Mikäli tulkki ei pääse riittävästi sisään työpaikalla käytettyyn kieleen, voi tuloksena olla pintakäännös, joka jopa muodostaa kommunikaatiolle esteen. (Selin-Grönlund 2007, 13–14.)

Kielenkäytön lisäksi se, että työpaikan tulkkaustilanteessa kaikki läsnäolijat tuntevat toisensa, erotti vastaajien mielestä työelämätlukkauksen muusta tulkkauksesta. Asiaa kommentoi työelämätlukkauksen eroa koskevan kysymyksen (kysymys 8: Eroaako työpaikkatulkkaus mielestäsi muusta tulkkauksesta?) yhteydessä vastaustaan perustelleista tulkeista 50 % vastaajista (36/ 72 vastaajaa). Suurin osa kommenteista (34 kommenttia) koskivat osallistujien keskinäisen tuttuuden aiheuttavan erityistä haastetta. Haastavaksi koettiin erityisesti se, että työpaikan tilaisuuksissa asioista keskustellaan asioista hyvin suoraan, ilman alustusta. Asioista puhutaan sen lisäksi hyvin viitteellisellä tavalla, jopa vaillinaisin lausein, koska kaikki muut läsnäolijat paitsi tulkki tietävät, mistä on kyse. Usein asiat ovat osa pidempiaikaisia prosesseja ja keskustelu jatkuu siitä, mihin se edeltävällä kerralla keskeytyi.

Työpaikkatulkkausta tutkineet Dickinson ja Turner (2009, 174) kuvailevat työpaikkoja monimutkaisiksi ympäristöiksi, joilla on omat sääntön-

sä ja kulttuuriset norminsa. Työympäristöissä sen jäsenillä on erilaiset sosiaaliset identiteettinsä, jotka muodostuvat ja muuttuvat vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Tulkkien on haastavaa olla tietoisia työyhteisöjen vuorovaikutuksen monimutkaisesta luonteesta. Heidän on myös osattava nähdä monisäikeisten identiteettien vaihtelut ja kyettävä tulkkamaan vuorovaikutusta osallistaen kaikki osapuolet niin, että he saavuttavat yhteisen ymmärryksen.

Tulkille, joka ei käy säännöllisesti samassa työpaikassa, ei kerry tietoa työyhteisöstä ja sen prosesseista. Vastaajat kiinnittivät huomiota muun muassa siihen, että työpaikan ”sisäpiirin jutut” ja huumori aiheuttavat vaikeuksia. Sen lisäksi läsnäolijoiden keskinäiset suhteet ja henkilökemiat vaikuttavat vuorovaikutukseen. Eräs vastaajista kommentoi, että tilanteeseen ulkopuolelta tulevan tulkin on hyvin vaikea tulkita sävyjä, mahdollisia piiloviestejä, tai osata lukea rivien välistä. Tämän lisäksi 15 kommentissa kiinnitettiin huomiota siihen, että työpaikoilla käytetyt paikkojen ja henkilöiden nimet ja viittomanimet vaikeuttavat tulkkausta. Muut läsnäolijat tietävät nimet, mutta tulkille ne ovat vieraita, ellei hän ole käynyt toistuvasti samassa työpaikassa tulkkauksessa.

Edellä mainittujen lisäksi kaksi vastaajaa mainitsi, että tietyillä työpaikoilla tulkilta edellytetään ammattikielen lisäksi muuta, kuten esimerkiksi tietoa työpaikan turvallisuusvaatimuksista tai erityisvarusteista. Yhtenä erottavana tekijänä mainittiin myös kahdessa vastauksessa korkealaatuisen tulkkauksen merkitys. Tulkkauksen laadulla oli vastaajien mukaan suora vaikutus sekä työntekoon että siihen, miten asiakkaaseen suhtaudutaan työpaikalla. Yksi vastanneista totesi, että tulkkauksen voi jopa olla este työpaikan saamiselle tai sen säilyttämiselle.

Tulkit, jotka olivat sitä mieltä, että työelämätulkkauksen ei eroa muusta tulkkauksesta perustelivat kantaansa tuomalla esiin mm. sen, että monessa muussakin tulkkauksessa tarvitaan erityissanaston tuntemusta ja että myös muu kuin työelämätulkkauksen edellyttää paneutumista. Esimerkkeinä tuotiin esiin mm. harrastustoiminta, koulut ja kerhotoiminta. Nämä voivat tietyiltä ominaisuuksiltaan muistuttaa työpaikkoja, sillä ihmiset tuntevat asian ja toisensa ja käytössä voi olla hyvinkin erityinen terminologia, jargoni ja slangi.

Viittomakieliset. Koska viittomakielisten haastateltavien ei edellytetty toimivan tiedontuotannossa tulkkauksen asiantuntijoina, heiltä ei suoraan kysytty, eroaako työelämätkkaus heidän mielestään muusta tulkkauksesta. Vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että työelämätkkaus koetaan erilaisena kuin muu tulkkaus. Tulkkausta työelämässä paljon käyttävä asiakas korosti, että muussa asioinnissa kokemattomampikin tulkki käy, mutta työelämän tilanteissa ei voi käyttää tulkkiä, jolla ei ole riittävästi kokemusta. Neljä haastateltavaa toi esiin, että työpaikalle halutaan tulkki, jolla on tietoa tulkattavasta alasta.

Viittomakieliset haastateltavat toivat myös muilla tavoin esiin tulkkausten laadun merkityksen verrattuna muuhun tulkkaukseen. Kaikki kuvailivat, miten ikävää ja kiusallista on, kun tulkkaus ei suju ja tilanteen muut osapuolet saavat asiakkaasta osaamattoman kuvan, vaikka tämä on koulutettu ja asiansa osaava työntekijä. Kommentit koskivat lähinnä tulkkausta viittomakieleltä suomen kielelle. Tätä seikkaa korostivat erityisesti yrittäjinä toimivat haastateltavat. Yrittäjän luodessa kontakteja ja toimiesaan alansa asiantuntijana kuulevaan yhteiskuntaan päin tulkki toimii yhtäläillä yrityksen käyntikorttina kuin yrittäjä itse. Tulkkauskella on suuri merkitys yrityksen imagon luojana. Siksi laadukas ja sujuva tulkkaus oli erityisesti yrittäjien näkökulmasta ensiarvoisen tärkeää. Mikäli tulkkausten laatuun ei voi luottaa voi jopa käydä niin, että on parempi hoitaa asia ilman tulkkiä.

Widberg-Palo ja Thurén (2009, 11–12) ovat myös tuoneet esiin laatuongelman kun tulkki tulkkaa viittomakieleltä puhutulle kielelle. Asia on tärkeä ja aihetta olisi hyvä tutkia tarkemmin. Oikeusministeriön mukaan voidaan jopa nähdä, että mikäli tulkkaus ei ole laadultaan riittävän korkeaa sekä puhutusta kielestä viittomakielelle että viittomakielestä puhekielelle, viittomakielisten tulkkauspalveluiden käyttäjien perusoikeudet eivät toteudu täysimääräisesti (Viittomakielisten kielelliset oikeudet 2011, 40).

Asiantuntijat. Asiantuntijat pohtivat myös muita kuin kielellisiä erityisvaatimuksia työelämätkkaukselle. He pohtivat haastateltujen viittomakielisten lailla, että työelämätkkaus ei välttämättä sovi vastavalmistuneelle tai kokemattomalle tulkille. Palveluntuottajatahoa edustanut toi myös

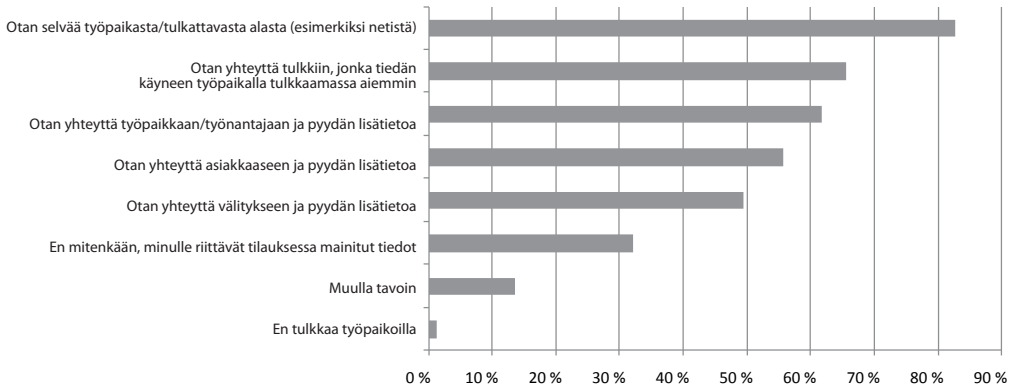
esiin, että kaikki tulkit eivät sovellu työelämäntulkkauksiin ja ne jotka soveltuvat, eivät välttämättä sovellu kaikille aloille.

Sen lisäksi asiantuntijat pohtivat tulkkien lailla erityisvaatimusten osalta sitä, että joissain työpaikoissa edellytetään tulkeilta muita kuin kielellisiä seikkoja. Esimerkkejä näistä ovat mm. hygieniapassi, turvallisuus selvitys, veronumero tai erityiset varusteet (esimerkiksi turvakengät tms.).

8.4 Tulkkien tämänhetkiset valmistautumiskeinot työelämäntulkkauksiin

Kuten valmistautuminen mihin hyvänsä työhön tai tehtävään, valmistautuminen tulkkaukseen on myös luonnollinen osa tulkkausprosessia. Demersin (2002, 212) mukaan itse tulkkaus on vain yksi onnistuneen tulkkaus kahdeksasta osatekijästä. Hänen mukaansa onnistunut tulkkaus koostuu seuraavista kahdeksasta osatekijästä: yhteydenotto, tiedonkeruu, tehtävän vastaanottaminen tai tehtävästä kieltäytyminen, valmistautuminen ennen tilaisuutta, saapuminen tilaisuuteen, valmistautuminen paikan päällä, vuorovaikutuksen mahdollistaminen (itse tulkkaus), sekä reflektointi tilaisuuden jälkeen. Valmistautuminen ennen tehtävää on Demersin mukaan edellytys onnistuneelle tulkkaukselle, eikä tarve valmistautua vähene tulkin uran aikana (mt., 215).

Tulkeilla on sen lisäksi noudattamiensa asioimistulkin eettisten ohjeiden (liite 5) mukaan velvollisuus valmistautua tehtäviinsä huolellisesti ja ajoissa. Siksi tulkeille tehdyssä kyselyssä kysyttiin, millä tavoin tulkit valmistautuvat yleensä työelämäntulkkauksiin. Kuviosta 3 voidaan nähdä, mitkä ovat tulkkien yleisimmät valmistautumistavat.



KUVIO 3. Tulkkien yleisimmät valmistautumismenetelmät (N=81)

Kuten kuviosta 3 voidaan nähdä, tulkkien yleisin tapa (67 vastaajaa) valmistautua työelämätulkkaukseen on ottamalla selvää työpaikasta tai tulkattavasta alasta itse, esimerkiksi Internetistä.

Kuviosta 3 käy myös ilmi, että toiseksi yleisin tapa (53 vastaajaa) valmistautua tulkkaukseen työpaikalla oli ottaa yhteyttä tulkkiin, jonka tietää aikaisemmin käyneen työpaikalla tulkkauksessa.

Seuraavaksi yleisimmät tavat valmistautua olivat yhteydenotto työpaikkaan (50 vastaajaa), yhteydenotto asiakkaaseen (45 vastaajaa) ja yhteydenotto välitykseen (40 vastaajaa) lisätiedon saamiseksi. Muulla tavoin vastausvaihtoehdon valinneista 11 tulkista viisi kertoi valmistautuvansa palauttamalla mieleen aikaisempia käyntejä, eli valmistautuminen tapahtui nojaamalla aikaisempaan tietoon työpaikasta, sen henkilöistä, työympäristöstä ja käsiteltävistä aiheista. Muita valmistautumistapoja olivat mm. mielikuvaharjoittelu, yhteydenotto tilaisuuden muihin osallistujiin, viittomien kertaaminen ja mahdollisen työparin kokemuksen selvittäminen (onko työtoverilla ennestään kokemusta alasta tai ko. työpaikasta).

Noin kolmannes vastaajista (32,1 %) oli sitä mieltä, että tilauksen tiedot olivat riittävät, eivätkä valmistautuneet muulla tavoin tulkkaukseen. Koska vastaajille annettiin vaihtoehto valita useampi kohta, luku ei kuitenkaan merkitse, että kolmasosa tulkeista näkisi tarpeettomana valmis-

tautua. Kaksi vastaajista mm. tarkensi vastaustaan toteamalla, että työpaikka on entuudestaan niin tuttu, että erillistä (annettujen vastausvaihtoehtojen mukaista valmistautumista) ei tarvita. Eräs vastanneista mainitsi myös, että joskus valmistautuminen kerta kaikkiaan jää esimerkiksi aikapulan, yhteydenottojen epäonnistumisen tai oman priorisoinnin takia väliin.

Tulkkien keinot valmistautua koskivat siis lähinnä valmistautumista ennen tilaisuutta (vrt. Demers 2002, yllä). Vaikka selvityksessä ei erikseen käsitellä kyselyn kysymyksiä 16–18, tulkeilta kysyttiin kyselyssä myös, mitä asiakkaille voitaisiin mahdollisessa tiedotteessa tiedottaa työelämätulkkauksesta. Tässä yhteydessä kahdeksan vastaajaa (57 vastaajasta) toi esiin mahdollisuuden valmistautua ja tehdä yhteistyötä asiakkaansa kanssa paikan päällä ennen tilaisuutta, mikä vastaa Demersin (2002) mukaan vaihetta, jossa valmistaudutaan tulkkaukseen paikan päällä. Myös tätä yhteistyötä ja valmistautumisen tapaa olisi hyödyllistä selvittää. Tällä hetkellä on mahdollista, että tulkit eivät miellä valmistautumista paikan päällä tärkeäksi osaksi valmistautumista, eikä tulkkausta käyttävillä viittomakielisillä ei ole selvää ymmärrystä siitä, miten tulkit valmistautuvat ja millä tavalla heidän tulisi tehdä yhteistyötä tulkkien kanssa.

9. Työelämätkkalkauksen kehittäminen

9.1 Tiedon välittyminen tulkkien kesken

Tulkit. Kyselyn kysymykseen 12: millaisilla toimintatavoilla työpaikkatulkkaukseen valmistautumista voitaisiin kehittää, vastasi 68 tulkkia. Näistä 38 vastauksessa (55,9 %) mainittiin tulkkingit, tulkkitiimit tai jatkumot. Jatkumoilla viitattiin käytäntöihin, joissa tietyt, samat tulkit käyvät tietyillä työpaikoilla ja joiden kesken tieto kulkee vaivattomasti.

Tulkkirinkien lisäksi vastaajat toivat esiin mahdollisuuden välittää tietoa työpaikalle menevien tulkkien kesken myös muilla tavoin (13 vastaajaa, 30,9 % vastanneista). Tässä asiassa on mielestäni aiheellista tuoda esiin, että tulkkeja sitovan ammattisäännösten (liitteenä 5) mukaan tulkki on salassapitovelvollinen. Salassapitovelvollisuuden noudattaminen tiukimmillaan tarkoittaa, että tulkin ei ole sallittua viedä eteenpäin tietoa siitä, missä ja kenelle on tulkannut. Tulkkauslalla on säännöllisin väliajoin pyritty avaamaan keskustelua kollektiivisesta salassapitovelvollisuudesta, jonka mukaan tulkeilla olisi mahdollisuus välittää tietoja keskenään (mm. Vesämäki 2008). Asiaan kiinnitti huomiota myös useampi vastaajista tavalla tai toisella. Kaksi vastaajista korosti, että kyseessä ei ole salassapitovelvollisuuden rikkominen tai juoruilu: tietoa välitetään ainoastaan asioista, jotka ovat merkittäviä tulkkaukseen valmistautumisen näkökulmasta. Yksi vastaaja puolestaan kuvaili tilannetta toteamalla, että tulkit noudattavat salassapitovelvollisuutta niin tarkkaan tällä hetkellä, että eivät uskalla kertoa muille käyneensä tulkkeina työpaikoilla. Näin on etenkin silloin, jos tulkit työskentelevät eri palveluntuottajien palveluksessa. Näin ollen tulkkien on vaikeaa tehdä yhteistyötä valmistautumisessa. Eräs vastaajista huomautti, että jos tieto ei välity edeltäviltä tulkeilta seuraaville, tulkit kuormittavat sekä asiakastaan että hänen työnantajaansa yhteydenotoillaan yrittäessään valmistautua tulevaan tulkkaukseen.

Kolme tulkkia toi esille mahdollisuuden jakaa tietoa luomalla työpaikalle tulkkikansio tai ”reissuvihko”. Kansioon voitaisiin kirjata tulkkaukseen liittyviä tärkeitä tietoja, joista on hyötyä kyseisen työpaikan tulkkaukseen valmistautumisessa. Eräs kyselyyn vastannut tulkki toi myös aiheellisesti esiin sen, että keskustelua valmistautumisen tarpeesta, laadusta ja vaikutuksesta tulkkaukseen tulee käydä tulkkien kesken. Keskusteluun tulisi osallistaa tulkkien lisäksi myös muut tulkkauksen osapuolet.

Viittomakieliset. Käytäntöjen sopimista ja luottamusta kuvaili myös eräs viittomakielisistä haastateltavista tuodessaan esiin mahdollisuuden käyttää reissuvihkoa. Hänen kokemuksensa käytännöstä oli ollut hyvä ja hän totesi, että hänellä ei ollut tarvetta tarkistaa, mitä tulkit kansioon kirjasivat. Hänelle riitti tieto siitä, että kansio on olemassa ja hänellä oli mahdollisuus halutessaan tarkistaa, mitä tietoa tulkit olivat eteenpäin välittäneet.

Asiantuntijat. Asiantuntijat pitivät tulkkien lailla tiedon eteenpäin välittämistä hyvänä käytäntönä. Salassapitovelvollisuuden näkökulmasta he toivat esiin mahdollisena ratkaisuna sen, että työntekijän ja tarvittaessa työnantajan kanssa sovittaisiin siitä, millä tavalla ja mitä asioita tulkki voi kertoa eteenpäin seuraaville työpaikalle tulkkamaan tuleville tulkeille. Käytäntö helpottaisi asiantuntijoiden mukaan tulkkien valmistautumista ja vähentäisi samalla työntekijän ja työnantajan kuormitusta, koska tulkkien tarve selvittää ennakkotietoja työntekijältä tai työnantajalta vähenisi. Jos tiedon eteenpäin viemisestä olisi olemassa yhteisesti sovitut käytännöt, ei kyseessä myöskään olisi salassapitovelvollisuuden rikkominen.

Yhtenä mahdollisuutena olisi luoda työelämätulkkaukseen kirjallinen sopimusmalli. Siihen kirjattaisiin yhteisesti sovitut käytännöt siitä, miten ja mitä tietoa välitetään eteenpäin. Sopimus toimisi samalla suostumuslomakkeena (vrt. sairaanhoidossa käytettävä potilaan suostumuslomake). Tuolloin kaikki osapuolet ovat järjestelystä tietoisia ja voivat halutessaan tuoda esiin, millaisia tietoja eivät toivo edelleen välitettäväksi (esimerkiksi mahdolliset liikesalaisuudet). Asiantuntijoiden mielestä sopimuksen teossa on tärkeää korostaa sopimuksen muille osapuolille, että toimintatavan tarkoituksena on parantaa tulkkien mahdollisuuksia valmistautua. Näin voidaan parantaa myös tulkkauksen laatua. Siitä huolimatta tulkit edel-

leen noudattavat salassapitovelvollisuutta eikä mitään ylimääräistä tietoa välitetä työpaikkaan tuleville seuraaville tulkeille, eikä asioita viedä eteenpäin muille kuin sovituille henkilöille. Käytännössä olisi myös varmistettava tapa, jolla työpaikkaan menevälle tulkeille välitetään tieto siitä, kuka tai ketkä tulkit ovat kyseisessä työpaikassa käyneet tulkkauksessa edellisellä kerralla. Tämä edellyttäisi sitä, että tieto on helposti saatavissa Kelan välitysjärjestelmästä ja liitettävissä tulkkauksen tietoihin.

Muita käytännön vaihtoehtoja yllä mainitun järjestämiseksi oli asiantuntijoiden mukaan useita. Esimerkiksi tulkkiringit tai työelämätulkkauksen rinnastaminen opiskelutulkkaukseen sallisi toimintatavan, jossa vastuuttajaksi nimetty palveluntuottaja huolehtisi siitä, että tarpeellinen tieto välittyy tulkkien kesken.

9.2 Riittävien ennakkotietojen varmistaminen ennen tilaisuutta

Tulkit. Valmistautumisen kehittämistä koskevassa kysymyksessä 68 vastanneista tulkeista 25 (36,8 %) toivoi enemmän ennakkotietoa työpaikoista ja tulkattavasta tilaisuudesta.

Yhdeksi tavaksi varmistaa paremmat ennakkotiedot esitettiin tietopakettien luominen työpaikoista. Tietopakettien sijoituspaikkoina tuotiin esiin välitys, työpaikka tai jokin verkossa sijaitseva ympäristö (13 kommenttia). Muutamassa kommentissa käytäntöä verrattiin opiskelutulkkauksessa käytössä olevaan käytäntöön, jossa opiskelutulkkauksipaikasta luodaan kuvaukset tulkkveja varten. Aineistoon toivottiin esimerkiksi tietoa työpaikasta, lyhyttä kuvausta asiakkaan työtehtävistä, työympäristön henkilöiden nimiä sekä mahdollisesti viittomakielistä aineistoa (mm. työpaikalla käytettävät viittomat, henkilöiden viittomanimet).

Vastajaat toivoivat myös, että tilaajat toimittaisivat tilausten yhteydessä tarkempia tietoja tilauksen luonteesta (10 kommenttia, 14,7 % vastaajista). Yksityiskohtaisempaa tietoa kaivattiin tilauksen luonteesta ja aineistoksi toivottiin esimerkiksi edellisten kokousten pöytäkirjoja tai muuta vastaavaa materiaalia. Kommenteissaan tulkit toivat esiin olevansa tietoi-

sia siitä, että lisätiedon liittäminen tilauksen yhteyteen etukäteen voi tilaajasta tuntua ylimääräiseltä vaivalta. He toivoivat siitä huolimatta, että tilaisuuden kaikki osapuolet ymmärtäisivät riittävän ennakkotiedon merkityksen. Riittävän tarkkojen ennakkotietojen lisäksi toivottiin tilauksiin sellaisen yhteyshenkilön tietoja, johon tulkki voisi tarvittaessa olla yhteydessä ennen tilaisuutta pyytäkseen tarvittaessa lisätietoja.

Viittomakieliset. Ennakkotieto tilauksen yhteydessä oli aihe, josta keskusteltiin kaikkien viittomakielisten haastateltavien kanssa. Kukaan haastateltavista ei yleensä toimittanut merkittävästi ennakkotietoa välitykseen. Syyt tähän vaihtelivat. Toinen paljon tulkkausta käyttävistä koki, että haluaa mieluummin ensin tietää kuka on tulossa tulkkiksi. Saatuaan tiedon hän voi arvioida, millaista ennakkotietoa tulkki tarvitsee. Toinen puolestaan ei halunnut toimittaa välitykseen yritykseensä tai joskus jopa kolmannsiin osapuoliin liittyviä arkaluontoisia tietoja, vaan toivoi tiedon pysyvän ainoastaan hänen ja tulkin välillä. Molemmat olivat kuitenkin hyvin tietoisia siitä, että tulkki on ”briiffattava” hyvin ennen tulkkausta laadukkaan tulkkauksen varmistamiseksi. Myöskään harvemmin tulkkausta käyttävät eivät toimittaneet erityisesti ennakkotietoa. Pääosin syy ei vaikuttaisi olevan haluttomuudessa antaa lisätietoja, vaan he eivät välttämättä olleet tietoisia ennakkovalmistautumisen merkityksestä. Haastatteluiden perusteella harvoin tulkkia käyttävistä asiakkaista oli normaalia, että tulkkaukset on tuu, koska tulkillla ei ole tietoa asiasisällöstä. Eräs haastateltava kommentoi, että yleensä tulkkaukset pystyy kuitenkin seuraamaan, koska tietää mistä on kyse. Eräs totesi, että ”aikaisemmin oli hankalampaa, kun en tiennyt asioita. Nykyään jo tiedän mistä puhutaan. Jos tulkki kääntää väärin niin totean vaan, että jaaha, nyt se viitto pieleen... Kun tiedän ne asiat jo. Joskus tuen ja korjaan tulkkaukset.”

Asiantuntijat. Asiantuntijoiden keskustelussa tietopakettien luominen koettiin hyvänä käytäntönä. Toteutuksen osalta tuotiin esiin, että tällä hetkellä opiskelutulkkauksen hyväksi koettuja toimintatapoja voitaisiin käyttää myös työelämätulkkauksessa tietopaketteja luotaessa. Koska työelämätulkkaukset kuitenkin tällä hetkellä toteutetaan asioimistulkkauksena, ei työpaikoille ole nimetty erillisiä vastuutuottajia. Tästä johtuen aineiston ke-

räämisen, ylläpitämisen ja sijoittamisen vastuut nousivat esiin ratkaistavina kysymyksinä.

Asiantuntijat toivat myös esiin, että mikäli tietopaketti kulkee esimerkiksi asiakkaan välitykseen luodun profiilin tai yksittäisten tulkkaustilauksen mukana, on tärkeä erottaa työpaikkaan liittyvä neutraali tieto (tietoa alasta ja työpaikasta, henkilön toimenkuva, nimilistat, viittomat) ja tilanteisiin liittyvä tieto. Koska työelämäntulkkaus toteutetaan asioimistulkkauksena, tilaukseen voi olla välitysprosessin aikana kiinnitettyinä useita tulkkia, joita syystä tai toisesta vaihdellaan. Näin ollen tieto, joka on sovitettu välitettäväksi ainoastaan työpaikalla käyvien tulkkien kesken, ei sovi kyseiseen välityksessä säilytettävään aineistoon. Asiantuntijat toivat myös esiin sen, että jos tilaus kiertää järjestelmässä usean yrityksen ja tulkin kalenterin kautta ennen kuin lopullinen tulkki varmistuu, asiakkaalle voi jäädä tunne, että hänen tietonsa eivät pysy ainoastaan hänen ja tulkin välillä. Tällöin kynnyksellä toimittava tarkempaa tietoa välitykselle voi olla korkea.

9.3 Jatkumoiden varmistaminen

Tulkit. Kysymykseen, miten työpaikkatulkkausta voitaisiin kehittää (esimerkiksi uusilla toimintatavoilla tai muutoksilla tähänhetkiseen järjestelmään) vastasi 50 tulkkia, joista 74 % (37 vastaajaa) toi esiin jatkumoiden tarpeen. Mielipidettä voidaan pitää varsin merkittävänä. Tulkkien kantaa vahvistaa myös se, että työelämäntulkkaukseen valmistautumista koskevien kysymyksiä yhteydessä 68 tulkkista 63 % (43 vastaajaa) toi esiin jatkumoiden merkityksen valmistautumista helpottavana tai sen tarvetta vähentävänä tekijänä.

Kysymykseen vastanneista 50 tulkkista 33 tulkkia (66 %) esitti, että jatkumot voitaisiin varmistaa tulkkiringeillä. Tulkkiringien koettiin olevan sekä tulkkia käyttävien että tulkkien etu. Tiettyjen tulkkien käytössä samoilla työpaikoilla tulkeille kerääntyy taustatietoa työpaikasta, työyhteisöstä ja sen prosesseista, sekä tarvittavasta terminologiasta. Kuten jo edellisessä luvussa tuotiin esiin, kontekstin muuttuessa tutuksi tulkkaaminen on helpompaa ja tulkkauksen laatu parempi. Kolme tulkkia toi esiin, että tul-

kit voitaisiin välittää tai kiinnittää rinkeihin omien erityisosaamistensa perusteella (esimerkiksi entisen siistijän on helpompi tulkata siivousalan yrityksen koulutuspäivillä, kuin tulkin, joka ei tiedä alasta mitään).

Jatkumoiden puuttumisen aiheuttama epävarmuus nousi esiin parin vastaajan kommentteissa. Epävarmuus ”nostaa rimaa” lähtee tulkkaamaan itselle vieraisiin työpaikkoihin jos ei ole mahdollisuutta työskennellä tulkin kanssa, jolle työpaikka on entuudestaan tuttu. Toinen vastaajista toi esiin, että epävarmuuden vaikutukset voivat pahimmillaan johtaa siihen, että tulkin tilannut asiakas jää ilman tulkkia.

Viittomakieliset. Ne viittomakieliset haastateltavat, jotka käyttivät vähemmän tulkkausta, eivät tuoneet esiin tarvetta tulkkiringeille. He kertoivat yleensä toivovansa vain tulkkia, jolla on tietoa heidän alastaan tai jolla on pitkä työkokemus. Eräs haastateltava huomautti, että hänellä on varmasti ollut ainakin sata tulkkia. Hän piti vaihtelua piristävänä tulkkien käyttämän erilaisen kielen vuoksi, mutta totesi myös, että asiasisällön tuntemuksen puuttuminen tekee tulkkauksen seuraamisesta raskaan.

Paljon tulkkia käyttävät haastateltavat olivat puolestaan vahvasti sitä mieltä, että tulkkien vaihtuvuutta tulee rajoittaa ja luoda järjestelmä, joka sallii tulkkiringit. Toinen haastateltavista koki, että hänen hoitaessaan yritystään koskevia luottamuksellisia asioita tulkkien jatkuva vaihtuminen oli ajatuksena mahdoton. Tämä siitä huolimatta, että hän oli tietoinen tulkkien salassapitovelvollisuudesta. Hän toi myös esiin kokemuksen aikaisemmasta työpaikasta, jossa oli saanut työnantajaltaan huomaautuksen tulkkien vaihtuvuudesta. Toinen paljon tulkkia käyttävä kertoi, että vaikka rinkiä ei tällä hetkellä ole, hän toivoo aina tiettyjä tulkkieja, jotka tietävät mahdollisimman paljon tulkattavasta alasta, jotta tulkkaukset olisi mahdollisimman sujuvia. Erityisesti puheelle tulkkaamisen osalta haastateltava koki, että tulkin on tiedettävä alasta, jotta puheelle tulkkaaminen sujuisi hyvin.

Asiantuntijat. Asiantuntijat olivat yksimielisiä siitä, että sekä tulkkauksen laadun että tulkkauspalveluiden tehokkaan tuottamisen näkökulmasta jatkumoina olisi tärkeä edistää. Antamalla tulkeille mahdollisuus päästä tulkkaamaan osaamisensa mukaisesti ja perehtymään tulkkaamansa työpaikan tai -alan asioihin, tulkkien on pystyttävä tulkkaamaan käyttäjien intentioiden mukaisesti ja palveluntuottajat näin ollen tarjoamaan laaduk-

kaampia palveluita. Sen lisäksi asiantuntijat pohtivat tulkkien lailla, että mikäli työpaikalla käy jatkuvasti uusi ihminen, työyhteisö rasittuu. Tämä voi heijastua viittomakieliseen tulkinkäyttäjään. Asiantuntijoiden mukaan jatkumoiden ansiosta tulkkaukspalveluita voitaisiin tuottaa entistä tehokkaammin ja taloudellisemmin. Tulkkien tulkatessa tutuissa ympäristöissä heidän tarvitsemansa valmistautumisaika vähenee, mikä vapauttaa resursseja muihin tulkkauksiin ja parantaa tulkkien saatavuutta.

Tulkkien ja asiantuntijoiden kommentit jatkumoista koskivat sitä, että työpaikan käydessä tutuksi tulkkaukseen helpottuu ja tarve valmistautumiseen vähenee. Kyseessä on siis varsin selvä viesti: tulkit ovat hyvin tietoisia siitä, että kontekstin tuttuudella on suuri vaikutus tulkkaukseen. Saman on todennut myös Demers (2005, 223–227), jonka mukaan tulkkauksilanteiden kontekstin ja skeemojen tuttuudella on suuri vaikutus siihen, miten nopeasti tulkki kykenee siirtymään tulkkauksessa mukavuusalueelle, jolla tulkkaukseen on vaivatonta ja tulkkauksen laatu hyvää. Hänen mukaansa tuttu konteksti vähentää myös valmistautumisen tarvetta ja valmistautumiseen käytettävää aikaa.

Suomessa jatkumoiden vaikutusta tulkkauksen laatuun on tutkittu varsin vähän. Tutuissa ympäristöissä ja tuttujen ihmisten tulkkauksen myönteinen vaikutus laatuun on todettu sekä yleisellä tasolla (mm. Demers 2005; Silberstein 2011) että työelämätulkkauksessa (mm. Hauser, Finch & Hauser 2008, Selin-Grönlund 2007).

Kuurojen Liitto ry:n työpaikkatulkkaukseen tutkinut Selin-Grönlund (2007, 136) toteaa, että jatkumo ja työyhteisön jäsenyys tukevat diskurssin hallinnan kehittymistä sekä sisäpiirin kieleen pääsemistä, jota on pidetty satunnaisen työpaikkatulkkauksen ongelmana. Tämän lisäksi jatkumot parantavat tulkkauksen laatua, sillä osapuolten ymmärtäminen on tulkkien vaivattomampaa. Mikäli tulkki ei tunne työpaikalla käytettyä ammattikieltä ja kielenkäytön tapaa, eli diskurssia, tehtävä voi olla tulkkien lähes mahdoton (Launis & Engeström 2005, 73 mt., 12 mukaan). (Tulkin roolista työpaikan diskurssin tulkkauksessa lisää mm. Dickinson & Turner 2008: 2009; Dickinson 2010; Meinicke 2011; Selin-Grönlund 2007.) Vertailevaa tutkimusta tilanteesta, jossa työpaikalla käytettäisiin sekä vakituisia tulkkieja että muita tulkkieja on kuitenkin vaikea löytää, sillä useissa pai-

koissa vakituisten tulkkien käyttö on yleinen käytäntö (ks. esim. alaluku 4.2.: Graham & Turner 2009; Hauser, Finch & Hauser 2008).

Koska tutuissa ympäristöissä tulkkaaminen ei ole yhtä vaativaa kuin vieraissa tulkkaaminen, olisi hyödyllistä selvittää tarkemmin jatkumoiden varmistamisen mahdolliset säästöt tulkkausresursseissa. Asiantuntijat toivat esiin sen, että valmistautumisen tarpeen vähentyessä vapautuu lisää resursseja tulkkauksiin. He pohtivat, että moni tulkkaustilanne sujuu hyvin yhden tulkin voimin, jos tilanne, aihe ja osallistujat ovat tuttuja. Tällä hetkellä on mahdollista, että monia tulkkauksia tehdään jopa turhaan parityöskentelynä sen sijaan, että tulkkauksiin kiinnitetäisiin tulkki jolle konteksti on tuttu. (Tämä ei luonnollisestikaan tarkoita, että kaikki tutut tulkkaustilanteet olisivat tulkeille helppoja eikä paria näin ollen tarvita. Joskus lyhytkin tilaisuus voi vaatia useamman tulkin tulkkauksen laadun varmistamiseksi. Tilanteet on aina arvioitava tapauskohtaisesti.) Viitotomakieliset paljon tulkkausta käyttävät toivat esiin toiveen, että normaaleihin työelämän tulkkauksiin tulisi vain yksi tulkki. Kaksi koettiin liioitteluksi, paitsi nopeatempoisissa kokouksissa, koulutuksissa tai muissa vastaavissa tilanteissa.

Asiantuntijat pitivät jatkumoiden varmistamisen suurimpina esteinä tällä hetkellä Kelan tulkkauspalveluiden kilpailuttamisen aiheuttamia esteitä sekä tulkkauspalveluiden välitysjärjestelmää. Heidän mukaansa olisi mahdollista luoda joustavampi järjestelmä, jossa huomioitaisiin erilaiset tekijät, jotka sallisivat tietyissä tilanteissa etusijajärjestyksestä poikkeamisen. Eräänä vaihtoehtona mainittiin työelämäntulkkausten luokittelu luonteeltaan sellaiseksi, että tulkit valitaan niihin aina erityisosaamisensa perusteella. Toisena vaihtoehtona olisi välittää tietyillä työpaikoilla tapahtuvat tulkkaukset kokonaisuudessaan palveluntarjoajille noudattaen etusijajärjestyttä. Tällöin näiden työpaikkojen osalta noudatettaisiin ns. vastuutuottajajärjestelmää, joka on koettu hyväksi opiskelutulkkauksessa. Vaihtoehtona nousi esiin myös työelämäntulkkausten kilpailuttaminen omana tuotteenaan Kelan seuraavan tulkkauspalveluiden kilpailutuksen yhteydessä.

Kelan tämänhetkistä välitysjärjestelmää olisi myös asiantuntijoiden mukaan mahdollista muilla tavoin kehittää ja sen kautta varmistaa jatku-

mot. Jatkumoina voitaisiin parantaa siten, että toistuvat tilaukset muodostaisivat pitkäaikaisen tilausketjun, johon voitaisiin kiinnittää tietyt tulkit pidemmällä aikavälillä. Tällä hetkellä tilauksiin ei kiinnitetä tulkkeja neljän viikon jaksoa pidemmälle. Toisena vaihtoehtona olisi luoda asiakkaille tarpeiden mukaiset työelämäprofiilit ja kiinnittää niihin tietyt, vakituiset tulkit. Tulkkien profileja on jo ryhdytty kehittämään. Kela on marraskuussa 2013 julkaissut uudet kuulo- ja kuulonäkövammaisten sekä puhetulkkina toimivien tulkkiprofililomakkeet. Niissä tulkit voivat valita useamman osaamisalueen, joilla tulkkavat. Yksi näistä osaamisalueista on työelämäntulkkaus. Muita ovat asiointi, kerhot, hengelliset tilaisuudet, kongressit ja seminaarit, teatteritulkkaus, kansainvälinen viittominen, lasten tulkkaus, sairaanhoidon tilanteet, sekä urheilu. (Kansaneläkelaitos 2013c, 2013d.) Uusien osaamisalueiden avulla on mahdollista antaa tulkeille mahdollisuus aikaisempaa paremmin määritellä, millaisissa tilanteissa he ovat halukkaita ja pystyviä tulkkamaan. (R. Heikkinen, henkilökohtainen tiedonanto 15.11.2013). Selvityksen kirjoitushetkellä ei ole tietoa siitä, miten uudet osaamisalueet tulevat vaikuttamaan tulkkienvälittämiseen.

Asiantuntijat olivat yksimielisiä siitä, että tulkkirinkien salliminen olisi myönteinen kehitys. He toivat esiin, että mikäli tulkkingit tulevat samasta yrityksestä, yrityksen on myös helppo perehdyttää uusia tulkkeja rinkiin, mikä lisää toimitusvarmuutta. Kustannustehokkuutta parantavina seikkoina asiantuntijat mainitsivat myös työpaikat, joissa edellytetään tulkilta jotakin lisäkustannuksia aiheuttavaa lupaa tai varusteita (kuten hygieniapassia, turvallisuusselvitystä, tai erityisiä turvavarusteita). Osan kustannuksista korvaa Kela, mutta myös ne kustannukset jotka jäävät palveluntuottajien korvattaviksi on laskettu palveluiden hintoihin. Mitä useammalle tulkille on hankittava esimerkiksi edellä mainittuja lupia tai varusteita, sitä korkeammiksi palvelun tuottamisen kokonaiskustannukset nousevat.

Yhdysvalloissa Hauser, Finch ja Hauser ovat vuonna 2008 esitelleet tulkkausmallin ”Deaf Professional – Designated Interpreter Model”, josta Suomessa käytetään mm. käsitettä ”nimikkotulkki”. Malli eroaa tulkkingistä siten, että asiantuntijatehtävässä olevalla kuurolla on käytössään

ainoastaan yksi tai kaksi vakituista tulkkia, jotka voivat olla joko työsuhteessa yritykseen, tai joita muulla järjestelyllä on mahdollisuus säännöllisesti käyttää. Hauser, Finch ja Hauser (2008) ovat tarkastelleet eri alojen viittomakielisten asiantuntijoiden tulkkaustarvetta ja tulkkauksen käyttöä. Asiantuntijat toimivat hyvin eri aloilla (mm. lääketiede, laki ja opetus) ja heidän tulkinkäyttönsä ja yhteistyöstrategiansa tulkkien kanssa vaihtelevat. Yhteisenä tekijänä korostuu kuitenkin tarve tulkeille, jotka tuntevat kuuron asiakkaan, hänen työpaikkansa, sen kielenkäytön ja ihmisten roolit sekä vuorovaikutustavat niin hyvin, että kykenee vaivattomasti sulautumaan osaksi tilannetta ja tulkkamaan sujuvasti ja tehokkaasti. Työpaikkatulkit eivät ole keskenään vaihdettavissa, vaan jokaisessa työpaikassa tulkittavan ja tulkin yhteistyön tuloksena muodostuu kyseiselle työpaikalle sopivat toiminta- ja yhteistyötavat. (Hauser, Finch & Hauser, 2008, 5.) Samaa ilmiötä on kuvannut Cook (2004) nimellä ”diplomatic interpreting” (mt., 11).

Suomessa kuurojen Liitto ry:n vuonna 2009 julkaiseman tulkkauksen palveluselvityksen mukaan työelämätulkkauksen tulisi kehittää sallimalla vakituisten tulkkien, ns. ”nimikkotulkkien” käyttö työpaikalla. Kun työntekijä pystyy luottamaan siihen, että tulkkauksen sujuu ja tulkit ovat asiantuntevia hänen alallaan, hän pystyy toimimaan täysipainoisesti työyhteisönsä jäsenenä. (Widberg-Palo & Thurén 2009, 4.) Sen lisäksi Suomen viittomakielten kielipoliittisessa ohjelmassa (2010, 49) tuodaan esiin tarve kehittää työelämätulkkauksen mahdollistamalla tulkkipolitiikkaa.

9.4 Erikoistuminen

Tulkit. Tulkeille suunnatussa kyselyssä selvitettiin myös tulkkien halukkuutta erikoistua työelämätulkkaukseen, mikäli erikoistuminen olisi mahdollista. Vastanneista 80 tulkista 47 (58,8 %) vastasi olevansa kiinnostuneita erikoistumisesta, kun taas 33 (41,3 %) vastasi, että erikoistuminen työelämätulkkauksiin ei kiinnosta. Kysymykseen, mitkä alat kiinnostaisivat erityisesti, vastasi 45 tulkkia. Eniten mainintoja saivat terveydenhuollon (15 kommenttia) ja sosiaalialan tulkkaukset (9 kommenttia), sekä

koulutus ja opetus (yhteensä 10 kommenttia). Muita erityisen kiinnostavia aloja olivat tekninen ala ja teollisuus (6 kommenttia), palveluala (5 kommenttia), hallinto- ja toimistotyö, sekä kaupallinen työ (molemmat 4 kommenttia). Näiden lisäksi mainittiin myös liikunta-ala, viestintä, IT-ala, politiikka, siivousala ja taide/teatteri (2 kommenttia/ala) ja tieteellinen työ, eläintenhoito ja maa- ja metsätalousala.

Mielenkiintoista on, että enemmän työelämäntulkauksia tekevien tulkkien halukkuus erikoistua oli suurempi kuin niiden, jotka tulkkasivat työpaikoilla vähän. Niistä tulkeista, jotka tulkkasivat työpaikalla viisi tuntia tai vähemmän kuukaudessa (N=41), 51 %:a kiinnosti erikoistua. Kuudesta yhteentoista tuntia kuukaudessa tulkkauksesta (N=23), 61 %:a kiinnosti erikoistua työelämäntulkkaukseen ja yli 11 tuntia kuukaudessa tulkkauksesta (N=12) erikoistuminen kiinnosti 83 % tulkeista. Jokaista yli 16 tuntia työelämäntulkkausta kuukaudessa tekevää (N=5) kiinnosti erikoistua työelämäntulkkaukseen. Vaikuttaisi siis siltä, että mitä enemmän työelämäntulkkausta tulkki tekee, sitä kiinnostavammaksi tai tarpeellisemmaksi hän näkee erikoistumisen.

Vastaajista 12 oli sitä mieltä, että halukkuutta erikoistua mihin alaan hyvänsä löytyy, kunhan löytyy ala, jolla on tarvetta ja johon erikoistumalla luodaan edellytykset jatkumoille tulkkauksissa joko niin, että tulkataan toistuvasti samalla työpaikalla tai niin, että tulkataan toistuvasti saman alan tulkkauksia. Näiden näkemysten perusteella myös erikoistuminen voidaan liittää jatkumoihin. Erona aiemmin kuvattuihin jatkumoihin on, että tulkattaessa toistuvasti saman alan tulkkauksia jatkumo muodostuu tulkin ja hänen tulkkauksensa alan välille, eikä tulkin ja tietyn asiakkaan, työpaikan tai työyhteisön välille.

Viittomakieliset. Viittomakielisistä ainoastaan yksi toi erikseen esiin erikoistumisen. Hänen mukaansa jo tulkkien erikoistuminen työelämään voisi parantaa tulkkauksen laatua, vaikka tulkki ei erikoistuisikaan tiettyyn alaan. Erityisen tärkeänä hän piti sitä, että tulkit oppisivat valmistautumaan tilanteisiin, jossa asiakas toimii itse yrittäjänä. Toisaalta myös kaikki muut kaikki muut haastateltavat toivat esiin sen, että olisi toivottavaa, että työpaikalle tulevalle tulkilla olisi tietoa ja tuntemusta tulkattavasta alasta.

Asiantuntijat. Asiantuntijat toivat esiin sen, että luomalla edellytykset erikoistumiselle ja keskittämällä tiettyjen alojen työelämätulkkaukseen niihin erikoistuneille tulkeille voidaan parantaa tulkkauksen laatua myös työpaikoilla, joissa tulkit eivät käy niin usein, että niille kannattaisi perustaa rinki. Heidän mukaansa välityksessä voitaisiin ottaa huomioon tulkkien erityisosaaminen jo nyt.

Toisaalta asiantuntijat pohtivat erikoistumista laajemmasta näkökulmasta kuin ainoastaan viittomakielisten tulkkaukspalveluita käyttävien työelämätarpeiden näkökulmasta. Asiantuntijat toivat esiin, että viittomakielisten työpaikkojen lisäksi erikoistumismahdollisuudet ja jatkumoiden käyttäminen voisi olla hyödyllistä myös muissa tulkkauksissa. Yksi mahdollisuus olisi sallia tulkkien erikoistuminen tilanteisiin tai ympäristöihin, joissa viittomakieliset asioivat riittävän usein. Tällöin niiden tulkkauksista voidaan muodostaa jatkumoa tai niitä varten tulkkikirinkejä. Esimerkkinä tällaisesta alasta mainittiin terveydenhuolto. Järjestelyä, jossa tulkki tilataan tiettyyn terveydenhuollon toimipisteeseen koko päiväksi ja viittomakieltä käyttävät asiakkaat keskitetään siihen päivään, on jo ryhdytty kokeilemaan. Erikoistumisen tarpeen varsinkin terveydenhuollon tulkkauksissa ovat tuoneet esiin myös De Wit, Salami ja Hema (2012). Heidän mukaansa tulkkaukset terveydenhuollon alalla on tehtävä, johon tulkkien on saatava lisäkoulutusta, sillä tämänhetkiset tulkkikoulutukset eivät anna riittäviä valmiuksia toimia tulkkina terveydenhuollon kaikissa tilanteissa. (De Wit, Salami & Hema 2012, 256–257.) Tätä varten on tällä hetkellä käynnissä varsin laaja Leonardo da Vinci -rahoitteinen projekti, jonka tavoitteena on mm. tuottaa verkkokurssi terveydenhuollon tulkkauksesta sekä työpajoja tulkeille, jotka tulkkavat terveydenhuollossa. (Lisätietoa projektista: Medisigns 2013.) Kelan marraskuussa 2013 julkaisemissa uusissa tulkkiprofiililomakkeissa tulkeille annetaan mahdollisuus valita tiettyjä osaamisalueita. Yksi näistä osaamisalueista on sairaanhoidon tilanteet. (Kansaneläkelaitos 2013c, 2013d.) Millä tavalla tämä käytännössä tulee vaikuttamaan siihen, miten esimerkiksi sairaanhoidon tilanteet valitsevat tulkkia välitetään, ei ole kirjoitushetkellä tietoa.

10. Ehdotukset työelämätkkalkkauksen kehittämiseksi

Seuraavassa tuodaan esiin selvityksen tulosten perusteella keskeisimmät kehittämistarpeet ja niihin liittyvät kehittämisehdotukset.

Jatkumoiden turvaaminen

Selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että merkittävin kehittämistarve on vähentää tulkkien vaihtuvuutta ja edistää tulkkauksessa jatkumoa. Mahdollistamalla samojen tulkkien käyttö työpaikoilla, jossa käytetään tulkkia säännöllisesti toistuvissa tulkkaustilanteissa, parannetaan tulkkauksen laatua. Laadun paranemisen lisäksi jatkumot vähentävät tulkkauksen kuormittavuutta ja valmistautumiseen vaadittavaa aikaa, jolloin kentälle vapautuu nykyistä enemmän tulkkausresursseja. Jatkumoiden avulla voidaan näin ollen myös tehostaa palveluntuotantoa.

Selvityksen tulosten mukaan jatkumoiden varmistamiselle on tällä hetkellä olemassa monia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Työelämätkkalkkauksen luokittelemisen erityisosaamista vaativaksi sallisi tulkkien kiinnittämisen työelämätkkalkkauksiin osaamisensa perusteella ja etusijajärjestyksestä poiketen. Tulkkausta käyttävien työelämätkkalkkaukset voitaisiin vaihtoehtoisesti välittää palveluntuottajille kokonaisuudessaan etusijajärjestyksen mukaisesti. Tulkkausvälitystä voitaisiin kehittää niin, että kiinnitetään tulkit asiakkaiden toistuviin työelämätkkalkkauksiin pidemmällä aikavälillä kuin tämänhetkiset neljä viikkoa. Jatkumoa on mahdollista tukea myös siten, että uuteen työpaikkaan menevä tulki kiinnitetään sellaisen tulkin pariin, jolla on jo entuudestaan kokemusta kyseisestä työpaikasta.

Edellä mainittujen vaihtoehtojen lisäksi on tärkeä tutkia mahdollisuutta luoda uusia käytäntöjä. Selvityksessä esille tulleita käytäntöjä ovat esimerkiksi Norjassa käytetty malli (ks. alaluku 4.2.2.), erillisten työelämätkkalkkausprofiilien luominen välitykseen ja liittää niihin tulkkingit, sekä työelämätkkalkkauksen kilpailuttaminen omana tuotteenaan.

Tiedonkulun varmistaminen

Vähentämällä tulkkien vaihtuvuutta ja varmistamalla jatkumot voidaan helpottaa, mutta ei poistaa valmistautumisen tarvetta. Selvityksen yhteydessä nousi erityisesti esiin riittävän ennakkotiedon merkitys tulkkaukseen valmistautumisessa. Tärkeimpinä kehittämiskohteina nousi esiin mahdollisuus nykyistä tehokkaammin välittää tietoa tulkkausympäristöistä ja aiheista työpaikoilla käyvien tulkkien kesken, sekä tietopakettien luominen työpaikoista.

Tehokkaampi tiedonkulku tulkkien kesken on mahdollista varmistaa kehittämällä keinoja, joilla tulkit voivat ottaa yhteyden muihin samalla työpaikalla käyneisiin tulkkeihin ja kysellä heiltä lisätietoa. Sen lisäksi voidaan luoda järjestelmiä, jossa tietoa tulkkaustilanteista tallennetaan esimerkiksi työpaikalla säilytettävään kansioon tai vihkoon. Siihen tulkki tilaisuuden jälkeen voi kirjata tulkkauksen aikana esiin tulleita seikkoja, jotka seuraavan tulkin olisi hyvä tietää.

Selvityksen perusteella ennakkotiedon varmistamiseksi olisi myös tärkeä edistää tietopakettien tekemistä työpaikoista. Sitä ennen on kuitenkin tarkkaan pohdittava, millä taholla on vastuu mahdollisten tietopakettien luomisesta, säilyttämisestä ja päivittämisestä sekä siitä, millaista tietoa niihin kerätään. Yksi ratkaisu on nimetä työpaikoille ns. vastuutuottajat, jolloin tietoa välitettäisiin yrityksen sisällä ja tarvittaessa muille. Sen lisäksi yrityksen vastuulla voisi olla mahdollisten tietopakettien luominen ja ylläpito.

Tiedonkulun käytäntöjä kehitettäessä kaikkien osapuolten on tarpeen käydä avoimesti keskustelua salassapitovelvollisuuteen ja luottamukseen liittyvistä kysymyksistä. Jotta tulkit voisivat välittää tietoa eteenpäin, on yhteisesti uudelleen arvioitava tulkkeja sitovia eettisiä sääntöjä. On myös tärkeää kehittää käytäntöjä, joissa kaikki tulkkauksen osapuolet voivat vaikuttaa siihen, mitä tietoja välitetään eteenpäin. Tätä varten olisi hyvä selvittää toimintatapoja, jossa tulkkausta käyttävät osapuolet yhdessä sopivat siitä, millaista tietoa tulkit voivat välittää eteenpäin.

Erikoistuminen

Selvityksestä käy selvästi ilmi, että tulkkien mahdollisuus erikoistua työelämätulkkauksen kentällä eri aloihin edistää tulkkauksen laatua. Kun tulkki tietää tulkkauksestaan aihepiiristä, tulkkkaus on laadukkaampaa, tulkkauksen kuormittavuus vähäisempää ja valmistautumiseen tarvittava aika vähenee. Erikoistumismahdollisuuksien kehittäminen voi edellä mainituista syistä vapauttaa kentälle lisää tulkkkausresursseja. Enemmän työelämätulkkauksia tekevät tulkit toivat sen lisäksi esiin olevansa kiinnostuneita erikoistumisesta, mikäli se olisi mahdollista. Erikoistuneiden tulkkien käyttö hyödyntäisi erityisesti niitä tulkkauksia käyttäviä, jotka eivät käytä tulkkauksia niin paljoa, että heidän työelämätulkkauksia varten olisi tarpeen perustaa tulkkirinki. Erikoistumista voitaisiin työelämätulkkauksen lisäksi hyödyntää myös muissa, kuten esimerkiksi terveydenhuollon tulkkauksissa.

Erikoistuminen ei toisaalta varmista, että tiettyyn alaan erikoistuneet tulkit kiinnitetään juuri sen alan tulkkauksiin. Tätä varten on kehitettävä välitystoimintaa ja varmistettava, että järjestelmä tulevaisuudessa sallii erityisosaamisen huomioimisen tulkkaja kiinnitettäessä. Kelan uusien tulkkiprofiilien sisältämät osaamisalueet voivat vaikuttaa myönteisesti siihen, että tulkkaja välitetään jatkossa enemmän erityisosaamistensa perusteella. Tämä voi tulevaisuudessa edistää mahdollisuuksia ja tulkkien motivaatiota erikoistua. Sen lisäksi uusina käytäntöinä voitaisiin tarkastella mahdollisuutta kilpailuttaa työelämätulkkkaus opiskelutulkkauksen lailla omana tuotteenaan, jolloin palveluntuottajilla olisi mahdollisuus myös erikoistua työelämätulkkauksiin ja eri aloihin. Lisäksi voitaisiin arvioida mahdollisuutta luokitella työelämätulkkkaus erityisosaamista vaativaksi tulkkaukseksi, jonka perusteella voitaisiin poiketa kilpailutuksessa asetetusta etusijajärjestyksestä.

Tiedottamisen lisääminen

Projektin aikana ja selvityksen aineistonkeruun yhteydessä kävi ilmi, että tulkkausta käyttävillä osapuolilla ei välttämättä ole riittävästi tietoa siitä, missä ja milloin tulkkausta voi työelämässä käyttää ja millä tavalla työelämäntulkkaus voi edistää tasa-arvoa työelämässä. Projektissa tuotetut tiedotteet työnantajille ja viittomakielisille tulkinkäyttäjille sekä tämä työelämäntulkkausselvitys voivat osaltaan lisätä tietoisuutta. Sen lisäksi olisi tärkeä saada tulkkauspalveluita toteuttavat sekä kohderyhmiä edustavat tahot pohtimaan sitä, millä tavalla, mistä asioista ja kenen toimesta tiedotusta on tarkoituksenmukaista tehdä. Olisi myös tärkeää selvittää, miten tietoisia työelämäntulkkauksesta muut tulkkausta käyttävät ryhmät (kuulonäkövammaiset, kuuroutuneet, huonokuuloiset ja puhevammaiset) ovat sekä mitkä heidän tiedotustarpeensa ovat.

Sen lisäksi on myös tiedotettava tulkkausta käyttäviä sekä kaikkia tulkkauspalveluita toteuttavia osapuolia (Kela, välitys, palveluntuottajat, yksittäiset tulkit) työelämäntulkkausta ja tulkkauksen laatua kehittävistä käytännöistä. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää yhteistyön merkitykseen ja sellaisiin käytäntöihin, joilla työelämäntulkkausta voidaan kehittää ja tulkkauksen laatua yhteistyössä edistää. Tulkkauspalveluita tuottavien osapuolten lisäksi oppilaitosten olisi hyvä pohtia työelämäntulkkauksen asemaa tulkki-koulutuksessa. On tärkeää varmistaa jo koulutuksessa, että opiskelijat ymmärtävät työelämän - ja työelämässä tapahtuvan tulkkauksen - merkityksen ja saavat tarvittavat valmiudet, jotta osaavat valmistuttuaan tulkata asiakkaidensa työelämässä heidän tarvitsemallaan tavalla.

Lähteet

- Backenroth, G. 1993. Sociala relationer. 1: Dövas sociala relationer I arbetslivet och på fritiden. Stockholms universitet. Psykologiska institutionen. Rapporter 1993:71.
- Begreppet vardagstolkning. Om landstingens ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade. 2008. Socialstyrelsen. Viitattu 11.7.2013. http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8740/2008-126-116_2008126116_rev.pdf
- Bristoll, S. J. 2009. "But We Booked an Interpreter!" The Glass Ceiling and Deaf People: Do Interpreting Practices Contribute? The Sign Language Translator and Interpreter. 2009. Volume 3, number 2. 117–140.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2006. Office of the High Commissioner on Human Rights. Viitattu 11.3.2013. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#27>
- Demers, H. 2005. The working interpreter. Teoksessa Janzen, T. (toim.) Topics in Sign Language Interpreting. Theory and Practice. 203–228. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- De Wit, M., Salami, M. & Hema, Z. 2012. Educating Sign Language Interpreters in Healthcare Settings. A European Perspective. Teoksessa Swabey, L. & Malcolm, K. (toim.) 2012. In Our Hands. Educating Health Care Interpreters. 229–259. Washington, D.C.: Gallaudet University Press.
- Dickinson, J. & Turner, G.H. 2008. Sign language interpreters and role conflict in the workplace. Teoksessa Valero-Garcés, C. & Martin, A. (toim.) 2008. Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas. 231–244. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Dickinson, J. & Turner, G. H. 2009. Forging Alliances. The Role of the Sign Language Interpreter in Workplace Discourse. Teoksessa De Pedro Ricoy, R., Perez, I. & Wilson, C. (toim.) Interpreting and Trans-

- lating in Public Service Settings. Policy, Practice, Pedagogy. 171–183. United Kingdom: St. Jerome Publishing.
- Dickinson, J.C. 2010. Interpreting in a Community of Practice. A Sociolinguistic Study of the Signed Language Interpreter's Role in Workplace Discourse. Herriot-Watt University. Department of Languages and Intercultural Studies. Väitöskirja.
- En samlad tolktjänst – samordning och utveckling av tolktjänst för barnomsdöva, vuxendöva, hörselskadade och personer med dövblindhet. 2011. Betänkande av Tolktjänstutredningen. Statens offentliga utredningar. SOU 2011:83.
- Gaudio, A-K. & Koskela, S. 2007. Jos työpaikalla olisi aina tulkki. Näkökulmia työpaikkatulkkaukseen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viittomakielentulkin koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Haapala, E. 2002. Kuulovammaisten työllistyminen. Kuulovammaisten ammattikoulusta valmistuneiden kuurojen ja huonokuuloisten työllistyminen. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Haavisto, I. 2010. Työelämään kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämistä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE99/2013 vp). 2013. Finlex - valtion säädöstietopaketti. Viitattu 7.10.2013. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130099.pdf>.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta sekä vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 4 § muuttamisesta (HE220/2009 vp). 2009. Finlex - valtion säädöstietopaketti. Viitattu 7.3.2013 <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090220.pdf>.
- Hanhikoski, B. 2013a. Kuurojen ammatit eri aikoina. Esitys Kuurojen Liitto ry:n työllisyysfoorumissa. Lahti. 10.4.2013. Moniste.
- Hanhikoski, B. 2013b. VS: Tilastot. Susanna Silberstein. 30.10.2013

- Hauser, P.C., Finch, K.L. & Hauser A.B. 2008. Deaf Professionals and Designated Interpreters: A New Paradigm. Washington, DC: Gallaudet University Press.
- Heikkinen, R. 2013a. VS: Työelämätulkkkausprojekti. Susanna Silberstein. 3.6.2013.
- Heikkinen, R. 2013b. VS: Tulkkien lukumäärä? Susanna Silberstein. 23.9.2013.
- Heikkinen, R. 2013c. VS: Vielä viimeiset kysymykset... Susanna Silberstein. 11.11.2013.
- Hjort, P. 2008. Tolkeutredningen 2008. Framtidens tolke- og kommunikationstjeneste for døve, døvblinde og hørselhemmede. Arbeids- og velferdsdirektoratet. Norja.
- Huuskonen, S. & Tuokko, M. Kun kaksi maailmaa kohtaa: Kuurojen kokemuksia sosiaalisesta integraatiosta kuulevien työyhteisöön. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän kandidaatin tutkielma.
- Jalonen, I. & Pohjonen, U. 1975. Tutkimus työikäisten kuurojen asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Jokinen, M. 2000. Kuurojen oma maailma – kuurous kielenä ja kulttuurina. Teoksessa Malm, A. (toim.). Viittomakieliset Suomessa. Helsinki: Finn Lectura. 79–101.
- Jyväskylän yliopisto. 2013. Kielten laitos - Suomalainen viittomakieli. Tulkkkaus. Viitattu 12.11.2013. https://www.jyu.fi/hum/laitokset/kielit/oppiaineet_ks/viittomakieli/tulkkkaus
- Kansaneläkelaitos. 2013a. Kela kilpailuttaa vammaisten tulkkkauspalvelun. Viitattu 11.11.2013. http://www.kela.fi/ajankohtaista-henkilöasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/kela-kilpailuttaa-vammaisten-tulkkkauspalvelun
- Kansaneläkelaitos 2013b. Vammaisten tulkkkauspalveluiden tilastot vuodelta 2012. Viitattu 7.8.2013. <http://www.kela.fi/documents/10180/0/Liite2Tilastot.pdf/7dffdfb1-03f5-44a8-bda9-79af36f0768d>
- Kansaneläkelaitos. 2013c. Tulkkiprofiili. Kuulo- ja kuulonäkövammaisten tulkit. Viitattu 13.11.2013. http://www.kela.fi/documents/10180/0/TU52_W.pdf/9ac861c9-bffa-4e1d-b269-2018a14e12ac

- Kansaneläkelaitos. 2013d. Tulkkiprofili. Puhevammaisten tulkit. Viitattu 23.11.2013. http://www.kela.fi/documents/10180/0/TU53_Wa.pdf/767eee03-6839-4800-8b87-25b126b13549
- Kehitysvammaliitto. 2013. Papunet. Tietoa puhevammaisuudesta. Tulkkauspalvelut. Viitattu 4.11.2013. <http://www.papunet.net/tietoa/tulkkauspalvelut>.
- Kenttälä, H. 2013a. RE: Tulkkien lukumäärä? Susanna Silberstein. 23.9.2013.
- Kenttälä, H. 2013b. Re: VS: Tulkkien lukumäärä? Susanna Silberstein. 30.10.2013.
- Konttinen, J-P (toim.). 2013. Vampo-seurantaraportti 1. Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010–2015 toimeenpanon tilanteeseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 25/2013. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy
- Kumpuvuori, J. 2004. Juridinen esiselvitys vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhteen sovittamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kuulokynnys. 2013. Tulkkausmenetelmät. Viitattu 2.10.2013. <http://www.kuulokynnys.fi/kuulokynnys/tulkkauspalvelut/tulkkausmenetelmät/>
- Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010. 2010. Viitattu 12.7.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100133>
- Laurinkari, J. & Poutanen, V-M. 2001. Kuurojen työllisyyskysely 2000. Kuurojen Liiton julkaisu n:o 16. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Laurinkari, J. & Poutanen, V-M. 2009. Hyvän ja tasa-arvoisen viittomakielisen työyhteisön kriteerit ja mittarit. Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston selvityksiä E. yhteiskuntatieteet 36.
- Lehtomäki, E. 2005. Pois oppimisyhteiskunnan marginaalista? Koulutuksen merkitys vuosina 1960–1990 opiskelleiden lapsuudestaan kuurojen ja huonokuuloisten aikuisten elämäkuluksessa Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research; 274. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Leiviskä, Eija. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähettä. Helsinki: Tietosanoma.

- Loukola, H. 2003. Kuuron työntekijän selviytyminen kuulevilla työmarkkinoilla. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Medisigns. 2013. What is MEDISIGNS about? Viitattu 20.11.2013. http://www.medisignsproject.eu/MEDISIGNS/About_MEDISIGNS.html
- Meinicke, B. 2011. Establishing working relationships in dialogue interpreting: an office-based case study. University of Magdenburg-Stendal. MA Thesis.
- Mikkola, H. 2011. ”Syrjintä loppukoon”. Viittomakielisten kuurojen kokema syrjintä. Kuurojen Liitto ry:n julkaisuja 65. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Oikeusministeriö. 2013. Viittomakielilakia valmisteleavan työryhmän asettaminen. Viitattu 28.10.2013. <http://oikeusministerio.fi/material/attachments/om/valmisteilla/lakihankkeet/kielillisetjakulttuurisetoikeudet/6Kbe8HZNf/Asettamispaatosviittomakielilaki.pdf>
- Pokkinen, A. 1997. Raportti kuurojen työllisyydestä vuonna 1996. Kuurojen Liitto ry:n julkaisusarja R, 4/1997. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. 2011. Valtioneuvosto. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 7.3.2013 <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>
- Pääministeri Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvosto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salmi, E. & Laakso, M. 2005. Maahan lämpimään. Suomen viittomakielisten historia. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Selin-Grönlund, P. 2007. Kun työnä on toisten työ. Tapaustutkimus työpaikkatulkkauksen strategioista Kuurojen Liitossa. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma. 2010. Kuurojen Liitto ry:n julkaisuja 60. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 158. Helsinki: Kuurojen Liitto ry & Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
- Silberstein, S. 2011. Kontekstin tuttuuden vaikutus tulkin ammattitaidon kehittymiseen ja tulkkauksen laatuun. Humanistinen ammattikorke-

- koulu. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö.
- Skog Hansen, I.L. Hyggen, C. & Nuland, B.R. 2009. Hjelpemidler og tilrettelegning i arbeidslivet. Fafo-rapport 2009:40. Fafo Institute for Applied International Studies.
- Thurén, V. 2013. VS: Blogiteksti. Susanna Silberstein. 30.10.2013.
- Tolke till andre områder – sektoransvar. 2013. Den Nationale Tolkemyndighed. Viitattu 11.7.2013. <http://dntm.dk/index.php/tolke-til-andre-omrader>.
- Tulkkivälityksen tilastoja Uudenmaan alueelta vuodelta 2009. 2009. Evantia Oy. Moniste.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Utdredning af tolkeområdet. Kortlægning af tolkning til døve, hørehæmmede, døvblevne og døvblinde i Danmark. 2009. Danske Døves Landsforbund & Capacent Epinion. Viitattu 11.7.2013. <http://bmhandicap.dk/-/media/SFR/Bmhandicap.dk/Files/Inspiration-og-fakta/Rapporter/udredning20af20tolkeomrdet%20pdf.ashx>
- Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 7.3.2013. Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3024-7>
- Vesamäki, A. 2008. Puheenjohtajan palsta. Onko ehdoton Ehdoton? Kielisilta 2/2008, 4. Suomen Viittomakielien Tulkit ry.
- Viittomakielisten kielelliset oikeudet.2011. Mietintöjä ja lausuntoja 24/2011. Oikeusministeriö. Viitattu 11.7.2013 Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-130-2>
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi
- Widberg-Palo, M. & Thurén, V. 2009. Tulkkauspalvelut viittomakielisten asiakkaiden näkökulmasta. Kuurojen Liitto ry. Viitattu 11.7.2013. <http://www.kl-deaf.fi/File/3bc072d2-e896-4368-82ef-a43eca3e70c0/Tulkkauspalvelut%20viittomakielisten%20asiakkaiden%20n%C3%A4k%C3%B6kulmasta%202009.pdf>

Wilkman, M. 2000. Jos kaikki kuulevat osaisivat viittoja. Tutkimus suomalaisten kuurojen kokemasta hyvinvoinnista. Helsinki: Kuurojen Palvelusäätiö ja Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Liitteet

Liite 1: Tiedote työnantajalle

Liite 2: Viittomakielisten haastatteluteemat

Liite 3: Työelämätulkkaukskysely

Liite 4: Asiantuntijoiden haastatteluteemat

Liite 5: Asioimistulkin ammattisäännöstö



Viittomakielinen työntekijä - yksi meistä

Tämä esite on tarkoitettu sinulle, joka olet palkkaamassa tai palkannut työpaikallasi kuuron viittomakielisen työntekijän. Esitteeseen on kerätty tietoa vuorovaikutuksesta viittomakielisen henkilön kanssa ja viittomakielen tulkkauksesta.

Kohtaaminen ja kommunikaatio

Viittomakielisen kuuron äidinkieli tai ensikieli on suomalainen tai suomenruotsalainen viittomakieli. Kirjoitettu kieli on hänelle yleensä toinen tai vieras kieli. Kirjoitetun kielen taito voi vaihdella. Se ei kuitenkaan tarkoita, että henkilön ammattitaito olisi huono.

Voit viestiä kuuron henkilön kanssa kirjoittamalla. Yhteydenpito on helppoa kirjoittamalla tekstiviestejä tai sähköposteja ja käyttämällä pikaviestimiä. Moni kuuro pystyy myös lukemaan huulilta jonkin verran puhuttua kieltä. Ennen keskustelun aloittamista varmista, että keskustelukumppanisi katsoo sinua. Kiinnittäaksesi huomion voit heilauttaa kättäsi tai koskettaa kevyesti käsivarrelle tai olkapäälle. Puhu rauhallisesti ja selkeästi.

Viittomakielen tulkkaus on viittomakielisen oikeus

Tulkkaus on viittomakieliselle kuurolle väline tasavertaiseen vuorovaikutukseen ja tiedonsaantiin työpaikalla. Tulkin tilaaminen on työnantajalle maksutonta, tulkkauksen kustantaa Kansaneläkelaitos.

Tulkkaus on molempien osapuolten etu ja tulkki on tilanteessa koko työyhteisön käytettävissä. Tulkin voi tilata paikalle tilanteeseen kuin tilanteeseen: tulkkia tilataan harvoin turhaan.

Millaisiin tilanteisiin tulkki voidaan tilata?

Tulkki voidaan tilata esimerkiksi perehdytykseen, tiedotustilaisuuksiin, kokouksiin, koulutuksiin, virkistytymistilaisuuksiin tai kehityskeskusteluihin. Viittomakielinen työntekijä voi käyttää tulkkausta myös työnkuvaan kuuluvien työtehtävien hoitamiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen työpaikalla. Tulkin voi siis tilata kaikkiin työhön liittyviin asioihin.

Tulkin rooli

Tulkkia sitoo ehdoton vaitiolovelvollisuus. Tulkki ei vie työpaikalla käsiteltäviä asioita eteenpäin tai käytä hyväksi tietoonsa tulleita asioita. Tulkki ei toimi avustajana eikä tukihenkilönä, vaan on neutraali ja puolueeton kielenkääntäjä. Hänen tehtävänään on tulkata kaikki puhuttu viittomakielelle ja päinvastoin.

Lisää tietoa tulkkien ammatista ja tulkkeja sitovista säännöistä löydät täältä:

<http://www.tulkit.net/viittomakiel-en-tulkit-suomessa/ammatti/>

Tulkin tilaaminen

Kuuro työntekijä tilaa tulkkauksen Kelan tulkkausvälityskeskuksesta. Tilaus on hyvä tehdä mahdollisimman ajoissa. Tilausta varten tarvitaan tilauksen tarkka aika ja paikka, tilaisuuden kesto sekä vähintään lyhyt kuvaus tilaisuuden luonteesta. Tilaukseen on hyvä liittää sellaisen henkilön yhteystiedot, johon tulkki voi tarvittaessa olla yhteydessä ennen tilaisuutta.

Tulkkaus käytännössä

On hyvä muistaa, että tulkki on tulkkauksen asiantuntija, eikä hän välttämättä tunne juuri teidän ammattialaanne. Mitä tarkempaa tietoa tulkki saa tilanteesta etukäteen, sitä paremmin hän pystyy valmistautumaan. Tulkki käsittelee kaikkea saamaansa ennakkotietoa luottamuksellisenä. Tulkin voi tilata paikalle hyvissä ajoin ennen tilaisuuden alkua.

Esimerkkejä tulkille hyödyllisestä materiaalista:

- kuvaus tilaisuuden luonteesta
- tietoa läsnäolijoista ja heidän roolistaan työyhteisössä (esim. nimilista osallistujista tai organisaatiokaavio)
- yleistietoa tulkattavasta yrityksestä tai alan sanastoa
- kokouksen tai palaverin esityslista ja mahdollisia pöytäkirjoja aiemmista kokouksista
- kokouksen aikana jaettava tai esitettävä materiaali (esim. diaesitykset).

Tilaisuuden kestosta ja luonteesta riippuen paikalle saapuu joko yksi tai kaksi tulkkia. Tulkki tai tulkit sijoittuvat puhujien läheisyyteen siten, että näköyhteys viittomakieliseen tulkinkäyttäjään on esteetön.

Muista tulkkaukseen liittyvistä käytännöistä voidaan tarvittaessa sopia tilanteen mukaan. Vaikka tulkin käyttäminen voi alussa tuntua oudolta, tulkkaukseen ja tulkin läsnäoloon tottuu yleensä nopeasti.

Etätulkkaus

Joissakin työhön liittyvissä tilanteissa on mahdollista käyttää etätulkkausta. Lisätietoa etätulkkauksesta: http://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelut_etatulkkaus

Lisätietoja:

Suomen Viittomakielen Tulkit ry:

www.tulkit.net

Kuurojen Liitto ry: **www.kl-deaf.fi**

Kansaneläkelaitos: **<http://www.kela.fi/vammaisten-tulkkauspalvelu>**

Lyhyesti:

- Viittomakieltä käyttävät ovat yksi Suomen kieli- ja kulttuuriryhmistä.
- Viittomakieliset ovat usein kaksi- tai monikielisiä.
- Kuuroilla henkilöillä on oikeus käyttää tulkkauspalvelua.
- Tulkkaus varmistaa kielellisen tasa-arvon molemmiin puolin.
- Kommunikointi viittomakielisen henkilön kanssa edellyttää katsekontaktia.

Liite 2: Viittomakielisten haastatteluteemat

Taustatiedot:

Ikä, sukupuoli, kotipaikka, äidinkieli.

Koulutus, ammatti, työtehtävä.

Yleistä tulkinkäytöstä (muuta tulkkausta kuin työelämässä)

Vuorovaikutus työpaikalla

- Osaavatko työtoverit tai esimies viittoa?
- Millä tavalla kommunikoit työtovereiden tai esimiehen kanssa kun tulkki ei ole paikalla?

Tulkkaus työpaikalla

- Millaisissa työhön liittyvissä tilanteissa käytät tulkkia?
- Kuinka usein käytät tulkkia töissä?
- Onko tulkkia helppo saada?
- Millainen on työtovereiden ja esimiehen asenne tulkkausta/tulkkia kohtaan?
- Jos käytät tulkkia esim. koulutuspäivän aikana, niin tulkkaako tulkki/tulkit myös tauoilla?
- Tapahtuuko usein niin, että vastaan tulee yllätyksiä, jolloin tulkin olisi hyvä olla paikalla mutta ei ole edes tilattu? Esim.?
- Onko tilanteita, joissa et halua käyttää tulkkia? Millaisissa? Miksi?
- Eroaako työpaikkatulkkauksen mielestäsi asioimistulkkauksesta? Miten?
- Voisiko etätulkkausta mielestäsi käyttää työpaikalla? Millaisissa tilanteissa?

Tulkkauksen laadusta

- Mitä mieltä olet tulkkauksen laadusta? (Hyviä/huonoja kokemuksia?)
- Ovatko tulkit yleensä samat vai vaihtuvat?
- Toimitatko yleensä lisätietoa tilaisuudesta? Ovatko tulkit itse yhteydessä esim. sinuun tai työnantajaan? Annatko esim. yhteyshenkilön tiedot, johon tulkit voivat olla yhteydessä?
- Mitkä asiat voisivat vaikuttaa siihen, että tulkkauksen laatu olisi vielä parempi?
- Muita ajatuksia?

Tasa-arvoisuus työpaikalla:

- Koetko, että tasa-arvo toteutuu työpaikalla? Saatko saman tiedon kuin muut ja sinulla on samat mahdollisuudet esim. osallistua kuin muilla työntekijöillä?

Kehittämisaatuksia:

- Miten työpaikka/työelämätulkkausta voitaisiin mielestäsi kehittää?
- Lisäkysymys: projektissa on tarkoitus tehdä lyhyt tiedote työelämätulkkauksesta, jonka voi työnhakutilanteessa antaa esim. työnantajalle. Minkälaista tietoa siinä kannattaisi olla?

Liite 3: Työelämätulkkauksekysely



Työelämätulkkauksekysely

Työelämätulkkauksen asema työelämässä ja tulkikoulutuksessa -projektissa on tarkoitus tarkastella työelämätulkkauksen laatua ja määrää Suomessa. Aiheesta on hyvin vähän tilastotietoa, eikä työelämätulkkauksesta ole mahdollista saada tietoa myöskään Kelan välitysjärjestelmän kautta. Tästä syystä vastauksesi on hyvin arvokas.

Vastauksissa voit ottaa kantaa koko tulkkaukspalveluita toteuttavaan järjestelmään ja lisäksi sen kaikkiin osa-alueisiin (Kela-välitykset-palveluntuottajat-tulkit-asiakkaat).

Kysely on tarkoitettu kaikille viittomakielentulkkina toimiville. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Taustatietoja



1. Kuinka kauan olet toiminut tulkkina *

0-4 vuotta

5-9 vuotta

10-14 vuotta

15-19 vuotta

20-24 vuotta

25-29 vuotta

yli 30 vuotta

Liite 3: Työelämätulkkauksikysely

2. Työssäkäyntialueesi (voit valita useita vastausvaihtoehtoja).

- Uusimaa
- Kanta-Häme
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Satakunta
- Varsinais-Suomi
- Pirkanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Ahvenanmaa
- Etelä-Karjala
- Pohjois-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ulkomaanmatkat

3. Teetkö tulkkausta päätyönäsi?

- Kokopäiväisesti
- Osa-aikaisena (ilmoita työaika prosentteina)

Liite 3: Työelämätulkkauksekysely

-
- Tuntityöntekijänä (ilmoita työaika tunteina/kk)
-

Työpaikkatulkkauksesta

4. Montako tuntia teet työpaikkatulkkauksia keskimäärin kuukaudessa (pois lukien kesäloma-ajan)?
- En tulkaa työpaikoilla
- 1-5h
- 6-10h
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- yli 30h/kk
5. Monessako työpaikassa käyt vakituisesti tulkkauksessa?
- En missään
- 1-2
- 3-4
- 5-6
- 7-8
- 9-10
- yli kymmenessä

Liite 3: Työelämätulkkauksikysely

6. Millaisissa tilanteissa olet ollut tulkkina työpaikalla? (voit valita useampia vastausvaihtoehtoja)

- En tulkaa työpaikoilla
- Työnhakutilanteessa (työhaastattelut)
- Perehdytyksessä
- Työpaikan järjestämät koulutukset
- Palaverit
- Tiedotustilaisuudet
- Työpaikan virkistystoiminta
- Asiakas tarvitsee tulkkia pääasiallisten työtehtävien hoitamiseen (asiakas on esimerkiksi palveluammattissa)
- Asiakas tilaa tulkin paikalle päivystämään jos tulkkia tarvittaisiin
- Muissa tilanteissa, millaisissa?

7. Mikäli tulkaat työpaikoilla, millaisten ammattialojen työpaikoilla tulkaat? (voit valita useampia vastausvaihtoehtoja)

Tarkempi kuvaus luokkien sisällöstä Työministeriön ammattiluokitukselta vuodelta 2005:http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/oo_julkaisut/ammattiluokitus2005.pdf

- En tulkaa työpaikoilla
- Tieteellinen, tekninen ja taiteellinen työ
- Terveystieteiden- ja sosiaali- ja terveysalan
- Hallinto- ja toimistotyö, IT-alan työ
- Kaupallinen työ
- Maa- ja metsätaloustyö, kalastusala
- Kuljetus ja liikenne
- Rakennus- ja kaivosala

Liite 3: Työelämätulkkauksikysely

- Teollisuus: vaatetus, kone, puu, sähkö ja maalaus
- Muu teollisuus ja varastoala
- Palvelutyö

○

8. Eroaako työpaikkatulkkauksesi mielestäsi muusta tulkkauksesta? Perustele mielellään vastauksesi.

kyllä

ei

en osaa sanoa

9. Jos vastasit kysymykseen 8 kyllä, perustele vastauksesi tähän:

10. Jos vastasit kysymykseen 8 ei, perustele vastauksesi tähän:

11. Millä tavalla valmistaudut työpaikkatulkkaukseen? (Voit valita useamman vastausvaihtoehdon.) Mikäli et tee työpaikkatulkkauksia ja valitset ensimmäisen vastausvaihtoehdon, voit siirtyä kyselyn kohtaan 17.

- En tulkkaa työpaikoilla
- En mitenkään, minulle riittävät tilauksessa mainitut tiedot
- Otan yhteyttä välitykseen ja pyydän lisätietoa

Liite 3: Työelämätulkkauksekysely

- Otan yhteyttä työpaikkaan/työnantajaan ja pyydän lisätietoa
- Otan yhteyttä tulkkiin, jonka tiedän käyneen työpaikalla tulkkauksessa aiemmin
- Otan selvää työpaikasta/tulkattavasta alasta (esimerkiksi netistä)

Muulla tavoin:

12. Millaisilla toimintatavoilla työpaikkatulkkauksen valmistautumista voitaisiin mielestäsi helpottaa (olemassa olevia hyviä käytäntöjä tai ajatuksia uusista toimintatavoista)?

13. Millä tavalla työpaikkatulkkauksista voitaisiin mielestäsi kehittää (esimerkiksi uusia toimintatapoja tai muutoksia tämänhetkiseen järjestelmään)?

○

14. Mikäli mahdollista, kiinnostaisiko sinua erikoistua työelämätulkkaukseen?

Kyllä

Ei

15. Mikäli vastasit edeltävään kysymykseen kyllä, millaisten ammattialojen tulkkaukseen voisit ajatella erikoistuvasi?

Liite 3: Työelämätulkkaukskysely

16. Mikäli olet toiminut tulkkina työpaikoilla, kerro miten koulutuksessa voitaisiin mielestäsi paremmin huomioida työelämätulkkauksen tarpeet?

Tietoa työnantajille

17. Projektissa on tarkoitus tuottaa sähköinen tiedote työpaikkatulkkauksesta, jonka työnhakija voi esimerkiksi antaa työnantajalle työnhakutilanteen yhteydessä. Mitä työnantajan olisi mielestäsi hyvä tietää tulkkauksesta työpaikalla?

Tietoa viittomakielisille tulkinkäyttäjille

18. Projektissa on ajatuksena tuottaa myös tiedote työpaikalla tulkkia käyttävälle asiakkaalle. Mitä asiakkaan olisi mielestäsi hyvä tietää tulkkauksesta ja tulkinkäytöstä työelämässä?

Liite 3: Työelämätulkkauksekysely

Lopuksi

19. Muita kommentteja/huomioita/ajatuksia työpaikkatulkkauksesta tai sen kehittämisestä?

Kiitos ajastasi!

Liite 4: Asiantuntijoiden haastatteluteemat

- Koulutus (esim. miten koulutuksessa voitaisiin paremmin huomioida työelämätulkkauksia)
- Tulkkauksen laadun kehittäminen (esim. valmistautuminen, muut mahdolliset näkökulmat, hyvät käytännöt)
- Koko järjestelmän kehittäminen (esim. uusia toimintatapoja)
- Mitkä ovat suurimmat epäkohdat jotka pitäisi yrittää korjata tai poistaa; mitkä asiat vaikeuttavat työelämätulkkauksen kehittämistä/järjestämistä tai työelämätulkkauksen laadun kehittämistä?
- Innovatiivisia ajatuksia uusista toimintatavoista?
- Projektin perimmäisenä tarkoituksena on selvittää työelämätulkkauksen tilannetta Suomessa ja tehdä kehittämissuhteita, mikä on hyvä pitää mielessä.

Liite 5: Asioimistulkin ammattisäännöstö

ASIOIMISTULKIN AMMATTISÄÄNNÖSTÖ

Seuraavat liitot ovat hyväksyneet asioimistulkin ammattisäännöstön 30.5.2013: Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto, Käännösalan asiantuntijat KAJ, Suomen Puhevammaisten Tulkit ry, Suomen Viittomakielen Tulkit ry, Suomen kirjoitustulkit ry, Helsingin seudun asioimistulkikeskus, Keski-Suomen tulkikeskus, Kuuloliitto ry ja Kuurojen Liitto ry.

Asioimistulkkaus on viranomaisen, yhteiskunnan virallisen instituution tai jonkin muun tahon ja yksilön tai pienehkön ryhmän välisen dialogin tulkkausta. Tässä säännöstössä tulkilla tarkoitetaan koulutettua ja/tai kokenutta ammattilaista ja tulkkauksen asiantuntijaa, joka on tulkkaustilanteessa täysin puolueeton ja riippumaton.

Ammattisäännöstö sitoo, ellei laista tai asetuksista yksittäistapauksissa toisin johdu, sen laadintaan osallistuneiden, tulkkeja edustavien liittojen jäseniä: puhuttujen ja viitottujen kielten tulkkeja, kirjoitustulkkeja ja puhetta tukevien tai korvaavien menetelmien tulkkeja.

Asioimistulkin eettiset ohjeet

1. Tulkilla on salassapitovelvollisuus.
2. Tulkki ei käytä väärin mitään tulkkauksen yhteydessä tietoonsa tullutta.
3. Tulkki ei ota vastaan toimeksiantoa, johon hän on esteellinen.
4. Tulkki ei ota vastaan toimeksiantoa, johon hänellä ei ole riittävää pätevyyttä.
5. Tulkki valmistautuu tehtäväänsä huolellisesti ja ajoissa.
6. Tulkki tulkkaa kattavasti, ei jätä mitään pois eikä lisää mitään asiaankuulumatonta.
7. Tulkki on puolueeton viestinvälittäjä eikä anna tunteidensa, asenteidensa ja mielipiteidensä vaikuttaa työhönsä.
8. Tulkki ei toimi tulkattavien avustajana tai asiamiehenä eikä toimeksiantonsa aikana ole velvollinen hoitamaan muita kuin tulkkaustehtäviä.
9. Tulkki käyttäytyy tilanteen ja toimeksiannon vaatimalla tavalla.
10. Tulkki ilmoittaa seikoista, jotka vaikeuttavat oleellisesti tulkkausta tulkkaustilanteessa.
11. Tulkki ei toimi ammattikuntaansa haittaavalla tavalla.
12. Tulkki kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan.

Asiantuntijuus asioimistulkin työssä

Tulkkauksen tavoitteena on välittää asioimistilanteen viestit tarkasti ja siten, että kielellinen tasa-arvo toteutuu. Tasa-arvon toteutumiseksi tulkin velvollisuus ja oikeus on toimia tilanteessa oman alansa asiantuntijana niin, että puolueeton ja laadukas tulkkaus on mahdollista. Tämän vuoksi tulkattavan viestintätilanteen alussa tulkki määrittelee osallistujille tulkin roolin ja tulkkauksen edellytykset. Hän myös puuttuu tarvittaessa esimerkiksi käytännön järjestelyihin taikka vaikuttaa viestin ja tilanteen kulkuun, kun se kattavan tulkkauksen vuoksi on tarpeen.

Tulkki sopii ennen tulkkauksen alkamista osanottajien kanssa siitä, miten osapuolten tulee toimia, jotta tulkki pystyy kattavaan tulkkaukseen. Tulkillla on velvollisuus ja oikeus keskeyttää puhuja saadakseen tulkkausvuoron, jos viestin välittämisen tarkkuus kärsii puheenvuorojen pituuden tai päällekkäisyyksien vuoksi.

Eettisten ohjeiden soveltaminen

1. Tulkillla on salassapitovelvollisuus.

Tulkin salassapitovelvollisuus koskee kaikkea toimeksiantoon ja sen osapuoliin liittyvää, suullista ja kirjallista tai muulla tavoin välitettyä informaatiota, jonka tulkki saa tietoonsa valmistautuessaan toimeksiantoon, toimeksiannon aikana tai ja sen jälkeen, eikä hän saa paljastaa mitään näistä tiedoista kolmansille osapuolille eikä itsenäisesti tuoda toisesta osapuolesta saamaansa tietoa dialogin toisen osapuolen tietoon.

Salassapito koskee myös asiakirjoja ja muuta aineistoa, joihin tulkillla on pääsy tai joita hän vastaanottaa toimeksiannon yhteydessä sekä tulkin muistiinpanoja ja tulkin tuottamaa tulkkausta sen muodosta tai tallentumisesta riippumatta.

2. Tulkki ei käytä väärin mitään tulkkauksen yhteydessä tietoonsa tullutta.

Tulkki ei aja tulkkaustilanteessa omaa taloudellista tai muuta etuaan eikä käytä mitään toimeksiannon yhteydessä tietoonsa tullutta omaksi tai muiden hyödyksi tai vahingoksi.

3. Tulkki ei ota vastaan toimeksiantoa, johon hän on esteellinen.

Tulkin tulee ennen toimeksiannon vastaanottamista selvittää mahdollisimman tarkasti, onko hänellä sukulaisuus-, tunne- tai riippuvaisuussuhdetta jompaankumpaan osapuoleen, onko hän jollakin tavoin osallinen käsiteltävään asiaan tai aiemmin osallistunut sen käsittelyyn taikka onko asian lopputuloksella hänelle välitöntä käytännöllistä tai taloudellista merkitystä tai vaarantuuko hänen puolueettomuutensa tai objektiivisuutensa muista syistä, esimerkiksi lainsäädännöllisin perustein.

Jos tulkki on epävarma siitä, onko hän asiassa esteellinen, hänen on tuotava epäilyksensä osapuolten tietoon ja jätettävä esteellisyys näiden ratkaistavaksi.

4. Tulkki ei ota vastaan toimeksiantoa, johon hänellä ei ole riittävää pätevyyttä.

Ennen toimeksiannon vastaanottamista tulkin tulee selvittää tulkkaustoimeksiannon vaativuus sekä sen edellyttämät tulkkaustekniset valmiudet ja mahdolliset toimeksiantoon sisältyvät eettiset tai henkiset haasteet, jotta hän voi muodostaa mahdollisimman tarkan käsityksen toimeksiannon laadusta ja omien taitojensa riittävyydestä kyseisen tehtävän hoitamiseen tämän ammattisäännösten edellyttämällä tavalla.

5. Tulkki valmistautuu tehtäväänsä huolellisesti ja ajoissa.

Tulkin työn tavoitteen eli viestin välittämisen ja kielellisen tasa-arvon toteutumiseksi tulkin on perehdyttävä toimeksiannon edellyttämään sanastoon, terminologiaan ja fraseologiaan sekä esille tulevaan aiheeseen tulkkauksen kannalta tarkoituksenmukaisella tarkkuudella. Tulkki valmistautuu tehtävään myös tilanteen edellyttämien muiden viestinnällisten seikkojen kannalta, hänen on esimerkiksi ymmärrettävä tilanteessa vallitsevat roolit ja hierarkiat ja pystyttävä valitsemaan tulkkaustilanteeseen parhaiten soveltuva työskentelytapa.

6. Tulkki tulkkaa kattavasti, ei jätä mitään pois eikä lisää mitään asiaankuulumatonta.

Tulkin tehtävä on välittää kielelliset ja kulttuurisidonnaiset ei-kielelliset viestit mahdollisimman kattavasti ja sisällöllisesti muuttumattomina. Mikäli tulkki ei voi tuottaa vastinetta esim. sanonnoille, sananlaskuille, puheenparsille, harvinaisille termeille ja lyhennyksille, tulkki pyytää puhujaa selvittämään sanomaansa ja informoi siitä kuulijaa.

Tulkki ei kuitenkaan selitä asiasisältöjä oma-aloitteisesti kummarkaan tulkattavan kielen edustajan puolesta.

7. Tulkki on puolueeton viestinvälittäjä eikä anna tunteidensa, asenteidensa ja mielipiteidensä vaikuttaa työhönsä.

Tulkki on toimeksiantoa vastaanottaessaan, sen aikana ja sen jälkeen puolueeton ja riippumaton säilyttääkseen luotettavuutensa. Tulkin puolueettomuudella tarkoitetaan sitä, että hänen henkilökohtaiset mielipiteensä tai asenteensa eivät vaikuta hänen työnsä laatuun. Jos tulkkauksilanteessa esiin tulleet asiat ovat tulkin oman etiikan tai moraalin vastaisia, tulkki ei näytä sitä eleillään, äänensävyllään tai sanavalinnoillaan. Jos tulkki etukäteen tietää, ettei hän pysty tulkkauksilanteessa olemaan aiheen tai tulkattavien suhteen puolueeton ja ulkopuolinen, hänen tulee kieltäytyä vastaanottamasta tulkkauksia. Tulkkauksilanteessa tulkki toimii viestin välittäjänä eikä ota kantaa käsiteltävään asiaan tai aiheeseen. Osapuolten tarvitessa tarkennusta johonkin tulkkauksilanteessa ilmi tulleeseen, he pyytävät tarkennusta toiselta osapuolelta eivätkä tulkilta.

8. Tulkki ei toimi tulkattavien avustajana tai asiamiehenä eikä toimeksiantonsa aikana ole velvollinen hoitamaan muita kuin tulkkaustehtäviä.

Tulkki ei tulkkauksitoimeksiannon aikana ota hoitaakseen muita tehtäviä kuin toimeksiannon edellyttämät tulkkaustehtävät, eikä hän ennen tulkkauksia, sen aikana tai sen jälkeen anna tulkattaville neuvoja tai ohjausta asian hoitamisessa, eikä hän keskustele tulkkauksen aikana esille tulleista asioista. Tulkin tehtäviin kuuluvat ainoastaan kulloinkin käytetyn tulkkauksenmenetelmän mukaiset tulkkaustehtävät. Mahdollisista tulkkaukseen liittyvistä kirjallisista käännöstoista on aina sovittava erikseen.

9. Tulkki käyttäytyy tilanteen ja toimeksiannon vaatimalla tavalla.

Tulkin tulee kaikessa käyttäytymisessään ja esiintymisessään toimia kunkin tulkkauksiviestintätilanteen edellyttämällä tavalla ottaen huomioon tilanteeseen liittyvät käyttäytymis- ja pukeutumismormit. Tulkki ei kuitenkaan vastaa osapuolten norminmukaisesta käyttäytymisestä eikä esimerkiksi muokkaa tulkattavaa viestiä odotusten mukaiseksi.

10. Tulkki ilmoittaa seikoista, jotka vaikeuttavat oleellisesti tulkkauksia tulkkauksilanteessa.

Tulkilla on velvollisuus ja oikeus huolehtia työoloistaan, jotta tulkkausviestintä onnistuisi tarkoitetulla tavalla. Hänen tulee viipymättä ilmoittaa tulkkausta vaikeuttavista seikoista. Tulkkausta vaikeuttavia tai oleellisesti häiritseviä seikkoja voivat olla esimerkiksi huono tekninen äänentoisto, heikko valaistus, muu kuulemista, ymmärtämistä tai viestintää haittaava häiriö tai tulkin hallitsemasta kielimuodosta voimakkaasti poikkeava murre. Lisäksi tulkki on velvollinen ilmoittamaan välittömästi, jos tilanne muuttuu siten, että hän on ennalta selvitetystä poiketen jonkun osapuolen suhteen esteellinen tai jos tulkkaustehtävän luonne muuttuu oleellisesti siten tai osoittautuu sellaiseksi, että tulkin osaaminen tai valmistautuminen ei ennalta arvioidusta poiketen riitä tehtävän laadukkaaseen suorittamiseen.

11. Tulkki ei toimi ammattikuntaansa haittaavalla tavalla.

Tulkki toimii aina ammattikuntansa eettisten sääntöjen mukaisesti, ja käyttäytyy sekä toimeksiannon yhteydessä että vapaa-ajallaan tavalla, joka on omiaan edistämään ammattikunnan arvostusta. Mikäli tulkilla on toimeksiantoa vastaanottaessaan syytä epäillä, että tulkkaukseen liittyy rikollista tai ihmisoikeuksia loukkaavaa toimintaa, hänen ei tule hyväksyä toimeksiantoa.

Tulkki ei heikennä ammattikunnan työoloja hyväksymällä toistuvasti käytäntöjä, joissa tasokas, tarkoituksensa täyttävä tulkkaus ei ole mahdollista, vaan hänen tulee kieltäytyä toimeksiannosta, joiden yhteydessä sovelletaan tai voidaan olettaa sovellettavan tällaisia käytäntöjä.

Tulkki käsittelee tulkkaukseen liittyviä asioita niin ammattikunnan sisällä kuin sen ulkopuolellakin tavalla, joka edistää laadukkaan tulkkauksen edellytyksiä.

12. Tulkki kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan.

Tulkki ylläpitää ja kehittää kaikkia ammatissaan tarvitsemiaan taitoja ja valmiuksia jatkuvasti.