

## OPINNÄYTETYÖ

Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma Tulkkaus Periferia  
Oy:lle

Irina Nikmo

Tulkki AMK  
Tulkkauksen koulutus (240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(8/2022)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Tulkkauksen koulutus, Tulkki AMK

---

Tekijät: Irina Nikmo

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma Tulkkaus Periferia Oy:lle

Sivumäärä: 34 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Zita Kóbor-Laitinen

Työn tilaaja(t): Tulkkaus Periferia Oy

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia Tulkkaus Periferia Oy:lle toimintasuunnitelma työhyvinvointiin. Tulkkaus Periferia Oy on viittomakielialan yritys, joka tuottaa viittomakielen tulkkauspalvelua sekä järjestää viittomaopetuksia ja koulutuksia. Miten yritys voisi olla vielä paremmin läsnä, ja huomioida siellä työskenteleviä tulkkeja ja kuinka antaa heille enemmän tukea? Millaista tukea tulkit itse kokevat tarvitsevansa? Millaisia yhteisiä käytänteitä ja perinteitä yrityksellä olisi hyvä olla? Tutkimuksellinen kehittämistyö sai alkunsa yrityksen tarpeesta ja halusta kehittyä organisaationa paremmaksi sekä myös opinnäytetyöntekijän pidempiaikaisesta kiinnostuksesta aiheeseen.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Kuinka tulkkien mielestä Periferia voi ylläpitää työhyvinvointia?
2. Kuinka työhyvinvointia voidaan vastaavasti kehittää vielä paremmaksi?

Vastauksia näihin kysymyksiin saatiin yhteisöllisten menetelmien kautta. Järjestettyyn yhteiseen ideointityöpajaan osallistui yhteensä kymmenen yrityksen tulkkia. Ideointityöpajasta saatujen materiaalien pohjalta työstettiin Tulkkaus Periferia Oy:lle toimintasuunnitelma työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Toimintasuunnitelma on pdf-muotoinen dokumentti, joka tulee yrityksen Teamsiin kaikkien nähtäville.

Opinnäytetyö toteutettiin tilaustyönä Tulkkaus Periferia Oy:lle. Ideointityöpajaan osallistuneet tulkit olivat hyvin aktiivisia ja innostuneita työhyvinvoinnista aiheena. Yhteisistä ideoista ja kommentteista luotu toimintasuunnitelma antaa yritykselle hyvän pohjan kiinnittää entistä parempaa huomiota työhyvinvointiin ja kehittää työyhteisöä yhä paremmaksi.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, viittomakielen tulkit, yhteisölliset menetelmät

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Sign Language Interpreting, Bachelor's Degree

---

Author: Irina Nikmo

Title: Occupational well-being action plan for Tulkkaus Periferia Oy

Number of Pages: 34 and 2 attachment pages

Supervisor(s): Zita Kóbor-Laitinen

Commissioned by: Tulkkaus Periferia Oy

---

The aim of this thesis was to prepare an action plan for occupational well-being for Tulkkaus Periferia Oy. Tulkkaus Periferia Oy is a company that provides sign language interpreting services and organizes sign language lessons and courses. How could the company be even more present, and take the interpreters working there better into consideration, and how could it give them more support? What kind of support the interpreters themselves feel they need? What kind of common practices and traditions would be good for the company to have? Research development work originated from the company's need and desire to improve as an organization, and also from the thesis worker's longer-term interest in the subject.

The research questions were:

1. In the interpreters opinion, how can Periferia maintain occupational well-being?
2. How can work well-being be developed in order it to be even better?

Answers to these questions were sought through community methods. Ten company interpreters participated in an organized joint ideation workshop. Based on the materials obtained from the ideation workshop, an action plan for maintaining and improving work well-being was developed for Tulkkaus Periferia Oy. The action plan is a document in pdf format, which is available for everyone to see in the company's Teams platform.

The thesis was commissioned by Tulkkaus Periferia Oy. The interpreters who participated in the ideation workshop took part actively and were enthusiastic about the topic of well-being at work. The action plan created from collective ideas and comments gives the company a good basis from which to pay even better attention to work well-being and develop the working community to be even better.

---

Keywords: Well-being at work, sign language interpreters, community methods

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI TULKKAUS PERIFERIA OY:SSÄ.....	6
3	TYÖHYVINVOINTI.....	8
	3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä.....	8
	3.2 Työhyvinvointi viittomakielen tulkin työssä .....	10
4	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT	14
	4.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet .....	14
	4.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisesta .....	15
	4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät .....	15
5	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	18
	5.1 Taustatiedot.....	18
	5.2 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen.....	19
	5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	22
	5.4 Loppukeskustelun anti .....	25
6	YHTEENVETO KOHTI TOIMINTASUUNNITELMAA .....	27
7	POHDINTA .....	31
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET .....	35

# 1 JOHDANTO

Valitsin työhyvinvoinnin opinnäytetyöni aiheeksi, koska se on aina kiinnostanut minua. Työskentelen tällä hetkellä Tulkkaus Periferia Oy:ssä, jonka perustimme kolmen kollegani kanssa vajaat 10 vuotta sitten. On luonnollista, että yhtenä yrityksen omistajista kiinnostukseksi aiheita kohtaan on vain kasvanut. Miten voisimme työnantajana olla vielä paremmin läsnä, ja huomioida meillä työskenteleviä tulkkeja ja kuinka voisimme antaa heille enemmän tukea? Millaista tukea tulkit itse kokevat tarvitsevansa? Millaisia yhteisiä käytänteitä ja perinteitä meillä olisi hyvä olla? Työn tarkoituksena onkin selvittää yrityksemme yhteinen näkemys siitä, kuinka voimme työhyvinvointia yhdessä ylläpitää sekä kehittää paremmaksi ja luoda meille siten konkreettinen toimintasuunnitelma. Juhani Kauhasen (2016, 27, 29–30) mukaan laadukas työhyvinvointi auttaa omalta osaltaan ehkäisemään sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Työssä myös jaketaan paremmin ja tyytyväisyys työssä lisää työhön sitoutumista.

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja sitä voidaan määritellä monin eri tavoin. Se on myös vahvasti aika- ja kulttuurisidonnainen asia. Työhyvinvointi on ensinnäkin hyvin subjektiivinen käsite, eli se tarkoittaa monia eri asioita riippuen siitä, keneltä sitä kysytään. 2000-luvun alusta lähtien työhyvinvoinnin on ajateltu koostuvan fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista, joita on tarkasteltu erityisesti yksilön ja työpaikan näkökulmista. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–29.)

Tulkkauspalvelut siirtyivät valtiolle ja sitä kautta Kelalle vuonna 2010. Kela hankkii tulkkauspalvelut kilpailuttamiltaan palveluntuottajilta. (Rainò & Vik 2020, 68.) Tulkkaus Periferia Oy on osallistunut Kelan kilpailutukseen ensimmäisen kerran vuonna 2013, ja silloinen hankintakausi alkoi 1.1.2014. Kaiken kaikkiaan Tulkkaus Periferia Oy on osallistunut Kelan kilpailutuksiin nyt jo neljä kertaa, viimeisimmän ollessa nyt kuluvana vuonna. Nämä Kelan syklittäiset ja usein tapahtuvat kilpailutukset tuovat meille yrittäjille epävarmuutta ja stressiä aina muutaman vuoden välein. Kelan kilpailutukseen osallistuminen on haastava, mutta pakollinen prosessi. Tälle asialle emme voi työnantajan roolissa oikein muuta, kuin pyrkiä osallistumaan jokaiseen kilpailutukseen parhaan kykymme mukaan. Työhyvinvointi on sen sijaan sellainen asia, johon pystymme vaikuttamaan. Se on myös koko yrityksen yhteinen asia. (Jussila, henkilökohtainen tiedonanto 16.6.2022.)

## 2 TYÖHYVINVOINTI TULKKAUS PERIFERIA OY:SSÄ

Tulkkaus Periferia Oy on vuonna 2013 perustettu, valtakunnallisesti toimiva viittomakielialan yritys. Yritys on ollut Kelan yhteistyökumppanina vuoden 2014 alusta lähtien. Tulkkaus Periferia Oy tuottaa viittomakielen tulkkauspalvelua viittomakielisille, kuulovammaisille, kuulo- ja kuulonäkövammaisille, kuuroutuneille sekä huonokuuloisille asiakkaille. Kuluvalla kaudella Periferia toimii Kelan yhteistyökumppanina Pohjanmaalla sekä keskisellä ja pohjoisella hankinta-alueella. Tulkkaus Periferia Oy järjestää myös viittomaopetuksia ja koulutuksia perheille sekä työyhteisöille. Yritys työllistää tällä hetkellä neljän omistajatulkin lisäksi yhtätoista viittomakielentulkkiä eli työllistämme yhteensä viisitoista tulkkiä. (Tulkkaus Periferia.fi.2022.)

Tulkkaus Periferia Oy:ssä on ollut tapana järjestää vuosittain yhteisiä tapaamisia ja virkistämishetkiä yrityksen kaikkien työntekijöiden kesken. Yhtenä hyvänä esimerkkinä on vuotuiset pikkujoulut. Työntekijöille järjestetään myös aina tarvittaessa erilaisia koulutuksia, esimerkiksi SPR:n ensiapukurssi EA1 sekä raportointiin liittyvät yrityksen omat koulutukset. Korona-aika on tuonut selkeitä haasteita kaikkeen tekemiseen, yhteisiä kokoontumisia on jouduttu perumaan tai niitä on siirretty etänä toteutettavaksi. Tulkkien työhyvinvointi on Tulkkaus Periferia Oy:ssä kaiken lähtökohta ja perusta. Toiminta pyritään toteuttamaan tulkkien (työ)hyvinvointi edellä, lähtien kevyestä organisaatorakenteesta. Se puolestaan mahdollistaa nopean ja läpinäkyvän tiedonkulun, joka tarvittaessa tavoittaa koko työntekijäjoukon. Samalla kuitenkin tietyt asiat saadaan hoidettua vain kulloiseenkin tilanteeseen liittyvien henkilöiden kanssa välttämättä näin kuormittamasta koko henkilöstöä tarpeettomalla viestitulvalla. Vaikka Tulkkaus Periferia Oy:n tulkit ovat maantieteellisesti sijoittuneet hyvin laajalle alueelle, yhteenkuuluvuuden tunnetta pyritään pitämään yllä niin etä- kuin kasvokkaisissa tapaamisissa. Kaikissa kokoontumisissa nähdään tärkeänä niin työhön liittyvä tiedotus ja koulutus kuin myös puhtaasti kuulumisten kertominen ja ajanvietto kevyemmissä merkeissä. Jokainen tulkki on työminänsä lisäksi ihminen ja persoona, ja ansaitsee tulla kohdatuksi sellaisena myös ammatillisissa tilanteissa. Tulkkien jaksamista tuetaan tarjoamalla heille käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo, jonka turvin voi vapaa-ajalla harrastaa niin ruumiin- kuin henkistäkin kulttuuria. Myös yrityksen tarjoama parkkietu tulkkaustilausten yhteydessä antaa tulkeille mahdollisuuden keskittyä itse suoritettavaan työtehtävään stressaamatta, mistä löytyy ilmai-

nen parkki, tai kuinka pitkä matka sieltä täytyy tulkkaukseen juosta. Kattava työterveyshuolto, asianmukaiset työvälineet (esim. suojalasit, turvakengät, neutraalit työpaidat, ID-kortit) ja jatkuva mahdollisuus kouluttautua ovat Tulkkaus Periferia Oy:ssä itsestään selvyyksiä. Työhyvinvoinnin toteutumiseen ja tukemiseen mietitään jatkuvasti uusia näkökulmia, ja sen nähdäänkin olevan alati muokkautuva riippuen henkilöstä ja tilanteesta. (Jussila, henkilökohtainen tiedonanto 25.4.2022.)

Työntekijöille on järjestetty työterveyshuolto Pihlajalinnasta. Periferia on yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa laatinut erilaisia toimintamalleja liittyen työhyvinvointiin: Työkyvyn heikkenemisen ennalta-ehkäisy eli varhaisen tukemisen toimintamalli, Päihteiden vastainen ohjelma sekä Toimintamallit niin yksintyöskentelyyn kuin uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Työsuojeluun liittyen Periferiassa on työsuojelupäällikkö ja työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua vaaleilla. (Periferian lyhyt oppimäärä.pdf.2019.) Vakiintunutta tapaa yrityksen yhteisiin käytänteisiin työhyvinvointia edistävässä toiminnassa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ei ole kuitenkaan vielä saatu luotua. Yhteisiä tapaamisia on järjestetty silloin tällöin, mutta yhteinen suunta ja tavoite työhyvinvointia ylläpitävistä ja kehittävästä asioista on vielä suunnittelematta.

## 3 TYÖHYVINVOINTI

### 3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Harri Virolaisen (2012, 11) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. On tärkeää ymmärtää, että kaikki osa-alueet nivoutuvat keskenään yhteen ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen on sekä yhteiskunnan, yrityksen että myös työntekijän vastuulla. Yhteiskunnallisella tasolla siihen kuuluvat erilaisten rakenteiden ja mahdollisuuksien luominen (esim. lakien säätäminen), joka omalta osaltaan kehittää ihmisten oppimista, terveyttä, työssä osaamista ja työssä käymisen kannattavuutta. Yrityksien velvollisuutena on puolestaan noudattaa työntekoon liittyvää lainsäädäntöä, varmistaa työpaikan turvallisuus sekä luoda viihtyisä työilmapiiri. Työntekijä huolehtii työpaikan sääntöjen sekä ohjeiden noudattamisesta sekä omista elintavoistaan. (Mt., 12.)

Yksilön henkilökohtainen kokemus työhyvinvoinnista on monisäikeinen asia. Siihen liittyy työpaikan, työntekemisen ja työyhteisön lisäksi ihmisen oma terveydentila ja elintavat sekä yleinen elämäntilanne ja -asenne. Myönteisesti asioihin suhtautuvat eivät ahdistu tai kuormitu pienistä vastoinkäymisistä samalla tavalla kuin pessimistisesti elämään asennoituvat. Näiden asioiden vuoksi henkilökohtaisella tasolla tarkasteltuna työhyvinvointi on aina subjektiivinen asia. (Mt., 12–13.)

Työterveyslaitos ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijaryhmä on määritellyt työhyvinvoinnin tilaksi, jossa henkilö tuntee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssään ja kotonaan sekä kestää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (Riihonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12). Tästä hieman uudemmassa Työterveyslaitoksen määritelmässä todetaan näin:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos 2009, 18).

Työhyvinvoinnin piirissä on 2010-luvulla alettu puhumaan myös käsitteestä työkyvyn hallinta, jossa pääasiallinen vastuu on yksilöllä itsellään. Työntekijä hoitaa itse aktiivisesti työkyvynsä ylläpitoa, kun taas työnantaja ja yhteiskunta voivat tukea työkyvynhallintaa esim. erilaisilla neuvontapalveluilla, tarjoamalla liikuntapalveluita tai muokkaamalla työtä työkykyyn sopivaksi. (Kauhanen 2016, 27.) Marja-Liisa Manka, Kirsi Heikkilä-Tammi ja Anne Vauhkonen ovat laatineet oppaan ”Työhyvinvointi ja tuloksellisuus” (2012), jonka mukaan työhyvinvointia voidaan ajatella myös voimavaralähtöisesti. Työssä voidaan hyvin, kun työn myönteiset aspektit ovat isommat kuin sen kuormittavat piirteet. Työhyvinvointia voidaan lisätä erilaisilla toimilla, jotka kehittävät työn ja työyhteisön voimavaroja. Motivoiva ja osallistava johtaminen, työn hallinta ja mahdollisuus vaikuttaa lisäävät työn voimavaroja. Ryhmän näkökulmasta työhyvinvointi kohenee, kun työyhteisössä vallitsee yhteisöllisyys ja työyhteisö toimii hyvin keskenään. Yksilön tasolla voimavaroja ovat muun muassa psykologinen pääoma, osaaminen, fyysinen kunto sekä terveys, joiden kunnossa oleminen lisää yksilön voimavaroja ja vaikuttaa näin ollen hänen työhyvinvointiinsa sekä miten hän sen kokee. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 13.)

Uusimpana määritelmänä työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on moninainen ja laaja-alainen kokonaisuus. Työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyy useita eri аспекteja. Laajemmassa mittakaavassa niihin nivoutuu useita yhteiskunnallisia aihealueita, kuten mm. työelämään liittyvät muutokset, ilmastonmuutos sekä teknologia ja hyvinvointi. Työpaikan toimintaympäristössä työhyvinvointi kohdistuu henkilöstöön, johtamiseen, itse työprosessiin ja työympäristöön. Pienimmässä mittakaavassa eli yksilön tasolla työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat mm. henkilön elintavat, stressi, mahdollinen työuupumus, työhön käytettävä aika, työssä koettu mahdollinen työnimu, mielenterveys ja psyykinen työkyky sekä työkyky omana laajimpana kokonaisuutenaan. Nämä kaikki nivoutuvat yhteen ja vaikuttavat toisiinsa eri tasoilla. (Työterveyslaitos 2022.)

Työkyvyn lähtökohtana voidaan pitää yksilön terveyttä ja toimintakykyä. Tämän päälle rakentuu yksilön osaaminen, jonka perustana on koulutus sekä ammatilliset taidot ja tiedot. Nykyisin tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli elinikäinen oppiminen on korostunut. Osaamisen päälle rakentuu kolmanneksi yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Työn mielekkyys vahvistaa työkykyä eli yksilön omilla asenteilla on erittäin suuri merkitys. Viimeisimpänä kerroksena on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tässä alueessa keskiössä nähdään esihenkilöstö ja johtaminen. Heillä on organisointi- ja työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan

kehitysvastuu ja velvollisuus. Näistä neljästä osa-alueesta tai kerroksesta muodostuu työterveyslaitoksen ”työkykytalo”, jonka kerrokset tukevat toisiaan. Talon jokaista kerrosta pitää kehittää koko ajan työelämässä. Yksilö on itse vastuussa suurimmaksi osaksi omista voimavaroistaan. Työnantaja sekä esihenkilöt ovat puolestaan päävastuussa työoloista eli 4. kerroksesta. (Työterveyslaitos 2022.)

Työhyvinvointiin on Suomessa panostettu erityisesti 2000-luvulla ja sitä on pyritty kehittämään aktiivisesti parempaan suuntaan. Tämän johdosta työhyvinvointi onkin oikeasti parantunut. Yhtenä mittarina voidaan pitää eläkkeellesiirtymisikää, joka on tilastojen mukaan tasaisesti noussut. Toisena työn henkinen rasittavuutta, joka on hieman vähentynyt. Kolmantena stressiä, joka niin ikään on oireena vähentynyt. (Kauhanen 2016, 29.) Työhyvinvointiin olennaisesti nivoutuva työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on otettu Suomessa käyttöön jo 1990-luvulla. Siinä on samanaikaisesti ja yhdistetysti kehitetty työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työyhteisöä. (Manka & Manka 2016, 66.)

### 3.2 Työhyvinvointi viittomakielen tulkin työssä

Viittomakielen tulkkien työhyvinvointia on jonkin verran selvitetty eri näkökulmista Kelalle siirtymisen eli vuoden 2010 jälkeen. Joitakin opinnäytetyitä on tehty eri yritysten tilaamina, ja ne ovat liittyneet suoraan kyseisen yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Näitä ovat esimerkiksi Maisalan vuonna 2020 tekemä opinnäytetyö sekä Niemelän opinnäytetyö vuodelta 2017. Viittomakielen tulkkien työtyytyväisyyttä on myös selvitetty eri näkökulmista, liittyen mm. omaan työnhallintaan (Martikainen 2016) ja tuntipalkkaan perustuvaan työsuhteeseen toimimiseen (Mäki, 2012). Leinosen (2015) opinnäytetyössä työhyvinvoinnin aihetta oli rajattu työssä uhkaaviin tilanteisiin ja keskitytty laatimaan niihin toimintaohjeita. Asiaa on tutkittu myös yritysten näkökulmasta (Huusko, 2017), kuinka Kelalle siirtyminen on vaikuttanut yritysten toimintaan ja sitä kautta tulkkien työolosuhteisiin. Vuoden 2010 murrosvaiheeseen osui myös yksi selvitystyö (Nikoskinen 2010), jossa keskityttiin selvittämään viittomakielen tulkkien tyytyväisyyttä omaan työuraansa.

Yksi uusimmista tutkielmista Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöistä on Niina Maisalan (2020, 43) opinnäytetyö työhyvinvoinnista, jonka mukaan erilaiset tekijät aiheuttavat tulkeille kokemuksia työn kuormittavuudesta. Näitä olivat mm. tulkkaustilauksien ennakkotietojen vähyys, työtilanteissa koettu nimittely, uhkaava käytös ja fyysisen koskemattomuuden loukkaukset. Työn kuormittavuus aiheutti tulkeille uupumuksen tunteita ja kokemusta jopa muutaman kerran viikossa. Myönteisinä ja työhyvinvointia lisäävinä asioina tulkit kokivat erityisesti työyhteisöstä saadun tuen.

Sanni Niemelän (2017, 44) mukaan työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta yritys luo sille puitteet. Tulkki voi itse kuitenkin vaikuttaa siihen paljon, mm. tauottaamalla työpäivänsä oikein, positiivisella asenteellaan sekä avoimella vuorovaikutuksellaan. Niemelän työnantaja (Viparo) on järjestänyt tulkeille työterveyshuollon, työnohjausta sekä yhteisiä tapahtumia. Tulkit pitivät myönteisinä asioina työpaikan juostavuutta, että sai itse vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Myös vapaamuotoiset yhdessäolot olivat heille tärkeitä. (Mt.,45.)

Outi Huusko (2017) on tehnyt YAMK-tasoisena opinnäytetyön, jossa hän on selvittänyt viittomakielialan tulkkauspalvelun järjestämisen muutosten vaikutuksia yrityksiä näkökulmasta ja sitä kautta voidaan nähdä myös vaikutuksia yksittäisten tulkkien työolosuhteisiin. Huomionarvoista tässä on se, että Kela otti vuoden 2014 alussa välitystoiminnan itselleen ja näin ollen kavensi palveluntuottajan työnjohto-oikeutta hyvin pieneksi. Tämän vuoksi yrityksillä on hyvin vähän mahdollisuuksia enää vaikuttaa tulkkien työjärjestelyihin. Kela on myös yksipuolisesti huonontanut sopimusehtoja, esim. poistamalla matka-ajan korvauksen, jolla Kela on pyrkinyt vähentämään tulkkien matkustamista. Tämäkin aiheuttaa yrityksille haasteita, koska tulkkien päiviä ei optimoida välityksessä, eikä tuottajalla ole oikeutta siirtää töitä tulkilta toiselle. Näin ollen tulkit ajavat pahimmassa tapauksessa ristiin rastiin maakuntia tai käyvät vuorotellen saman päivän aikana samassa kohteessa, vaikka tilaukset olisi voinut optimoida tarkoituksenmukaisemmin resursseja säästämällä. Tilannetta pahensi vielä 2017 hankinnassa Kelan kehittämä lähipalveluperiaate, jossa tulkkien työskentelyalueita rajattiin keinotekoisesti sillä seurauksella, että lähin tulkki tilauksiin voisi löytyä paljon lähempää, mutta hänen ollessa ”väärällä hankinta-alueella” vain muutaman kilometrin päässä asiakkaasta, häntä ei voi enää välittää sinne. Kyseiset esimerkit ovat aiheuttaneet palveluntuottajille turhautumista ja myös taloudellisia vaikutuksia. Tulkkien kannalta suuri parannus työolosuhteisiin on

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

Liisa Martikainen (2016) on pro-gradussaan selvittänyt viittomakielen tulkkausalalla toimivien kouluttajien ja tulkkien työtyytyväisyyttä ja työnhallintaa muutostilanteessa. Negatiivisimmaksi koettiin muutokset työn määrässä ja niiden organisointitavassa, ja vastanneista tulkeista 76 % oli todennut, että työmäärä oli vähentynyt. Suurimpana ongelmana tulkit kokivat tässä yhteydessä Kelan toiminnan. Kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä olivat ne, joiden organisaatioissa tai työyhteisössä ei ollut tapahtunut muutoksia ja joiden työmäärä oli pysynyt samana. Yleensä ottaen vastaajien työtyytyväisyys oli tasoltaan kuitenkin melko korkeaa. Siihen vaikuttivat muun muassa työorganisaatioon ja -olosuhteisiin liittyvät asiat, työorganisaation ja työn muutokseen liittyvät asiat sekä tyytyväisyys työn eri osa-alueilla. Työn ulkopuolisista asioista myönteisimmiksi asioiksi koettiin perhe, ystävät ja harrastukset, kielteisimmiksi taas Kelan toiminta sekä yleinen poliittinen ohjaus. Huomionarvoista on se, että viittomakielen tulkeilla on tilastojen valossa alhaisempi työtyytyväisyyden taso kuin muilla suomalaisilla työntekijöillä. Syitä tähän Martikaisen mukaan ovat mm. epävakaa työllisyystilanne, ennakoimaton ja epätasainen työmäärä sekä epäsuhteellinen työsuhteen laatu. (Mt., 24, 35.)

Elisa Leinonen (2015) on tarkastellut opinnäytetyössään uhkaavia tilanteita viittomakielen tulkkien työssä. Näihin tilanteisiin työnantajataho on laatinut toimintaohjeita. Tulkkien työhyvinvoinnin tukemisessa on tärkeää kiinnittää huomio tekijöihin, jotka lisäävät hyvinvointia työssä. Yhteisön voimavarat ovat positiivisesti yhteydessä tulkkien työhyvinvoinnin kokemuksiin. Pelkkä myönteinen ajattelu ei kuitenkaan riitä, vaan on huomioitava työolojen epäkohdat ja kuormittavat uhkaavat tilanteet, ja annettava niihin ohjeistusta ja pyrittävä ennakoimaan tilanteita. Kun tulkki voi hyvin, hän on halukas kehittämään työtään. (Mt., 53, 60.)

Päivi Mäki (2012) on tehnyt opinnäytetyön tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyydestä. Suurin osa kyselyyn osallistuneista tulkeista koki pääosin tyytyväisyyttä työhönsä. Yksi tärkeä työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä oli se, että tulkit työskentelivät yrityksessä ja nimenomaan tuntiperustaisessa työsuhteessa. Työyhteisöön kuuluminen ja hyvä suhde esimiestahoon koettiin voimavaraksi, yksinäisyyttä vähentäväksi tekijäksi, mitkä vaikuttivat huomattavasti työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Mikäli esimiehen toimintaan tai henkilöstöhallintoon ei oltu tyytyväisiä tai tulkille ei ollut saatavilla työyhteisön tukea hänen toimialueellaan, tulkin työtyytyväisyys väheni ja halukkuus vaihtaa yritystä kasvoi. Yleensä ottaen tulkit olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillisesti ja toivoivat

siihen erityisesti esimiehen ja työyhteisön tuovan mahdollisuuksia. Työtyytyväisyyttä lisäsi myös tulkkien varmuus omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä asiakastyön vaihtelevuus ja merkityksellisyys. Näiden lisäksi tulkkauksen sujuvuus ja eettisesti hyvät käytänteet asiakkaiden kanssa saivat aikaan myönteistä työn imua. Työtyytyväisyyteen vaikutti olennaisesti myös se, kuinka paljon tulkit saivat itse vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön, työaikaan ja -määrään. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus vaikutti myös työtyytyväisyyteen ja yrityksessä viihtymiseen. (Mt., 54–55.)

Elina Nikoskinen (2010) on tehnyt projektiraportin, jonka mukaan viittomakielen tulkit ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työuriinsa, ja alan vaihtaminen on tuona aikana ollut vähäistä. Vain 11 % ilmoitti vaihtaneensa alaa. Syitä tähän oli mm. alan silloinen työmarkkinatilanne, epäoikeudenmukaiset työolot, töiden ja tulojen epäsäännöllisyys, työn rasittavuus, yksinäisyys sekä vastuullisuus. Useat viittomakielen tulkit olivat kuitenkin tyytyväisiä ja kokivat työn olevan mukavan antoisaa ja tarjoavan hyvää työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä. Yksinäisen puurtamisen vastapainoksi olisi hyvä nostaa työnohjauksen mahdollisuus, mentorointi sekä työyhteisön tuki. (Mt., 110–111.)

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT

### 4.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet

Humakissa opinnäytetyöt ovat tutkimuksellisia kehittämistöitä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön eli opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena oli tuottaa Tulkkaus Periferialle toimintasuunnitelma työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tämä idea sai alkunsa siitä, että työhyvinvointi on ollut pitempiaikainen kiinnostukseni kohde, mutta se kumpusi myös Tulkkaus Periferian tarpeesta. Yrityksellä on halu kehittyä organisaationa paremmaksi ja tukea työntekijöitään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Lähimenneisyyden tapahtumilla on ollut myös vaikutusta idean toteuttamiseen juuri nyt. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen (THL) mukaan Venäjän hyökkäys Ukrainaan herättää monissa ahdistusta ja pelkoa. Myös pitkään jatkunut koronaviruspandemia on aiheuttaneet monille ylimääräistä henkistä kuormitusta ja koetellut voimavaroja. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2022.) Jo sovittuja yhteisiä tapaamisia on jouduttu perumaan tai siirtämään etänä pidettäväksi. Pandemia on tuonut selkeitä haasteita kaikkeen tekemiseen, ja nykyinen maailmantilanne on epävakaa. Kaiken tämän pidempiaikaisia vaikutuksia on vielä vaikeaa arvioida. Toimivan työhyvinvoinnin merkitys siis korostuu entisestään. Tämän kehittämistyön tuloksena syntynyt toimintasuunnitelma tulee olemaan myös osa tulevaisuudessa tehtävää laulukäsikirjaa. Työn tavoitteena on myös osallistaa mahdollisimman moni Periferian tulkki mukaan suunnitteluprosessiin.

Tarkkasen (2014, 90) mukaan työhyvinvoinnin kannalta ihanteellisen työorganisaation yhtenä kriteerinä on henkilöstön osallistaminen työn ja työolojen sekä työhallinnan kehittämiseen. Ihanteellisessa työpaikassa kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvointiin ja turvallisuuteen osallistumalla mm. suunnitteluun. Työhyvinvointi pitää sisällään työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen sekä henkisen hyvinvoinnin. Ihanteellisesti toimiva työpaikka osaa ottaa henkilöstön työhyvinvoinnin huomioon muiden olennaisten näkökulmien kanssa tasaveroisena asiana. (mt., 93–94.) Virolaisen (2012, 139) mukaan henkilöstön aktiivinen osallistuminen on hyvin tärkeää työhyvinvoinnin kehittämishankkeissa.

## 4.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttamisesta

Kehittämistyö alkoi tutustumalla ensin työhyvinvointiin liittyvään teoriapohjaan sekä aiempiin työhyvinvointia käsitteleviin tutkimuksiin. Teoreettisen viitekehyksen avulla sain ideoita kehittämistyön toteuttamiseen. On yleistä, että yhdessä kehittämistyössä on monesti ominaisuuksia useasta eri lähestymistavasta. Valinnassa on mahdollista olla luova ja valikoida kustakin lähestymistavasta ne piirteet, jotka parhaiten soveltuvat omaan kehittämistyöhön. Kun kehittämistyössä on tarkoitus tuottaa kehittämisehdotuksia ja -ideoita sekä syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa, silloin siinä on tapaustutkimuksen ominaispiirteitä. Tapaustutkimuksen kautta on mahdollista ymmärtää kehittämisen kohdetta kokonaisvaltaisesti realistisessa toimintaympäristössä. Tutkittava tapaus on yleensä rajattu vain yhteen kohteeseen, joka voi olla esim. joku toiminto, tapahtuma tai prosessi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 51–53.)

Toimintatutkimus on luonteeltaan osallistavaa tutkimusta, jonka tavoitteena on ratkaista ongelmia sekä saada aikaan muutosta. Toimintatutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden tulisi olla, eikä vain siitä, miten asiat nyt ovat. Käytännönläheisenä tutkimusotteena toimintatutkimus liittyy ihmisten jokapäiväiseen toimintaan. Siinä korostuu ongelmakeskeisyys, tutkittavien ja tutkijan aktiivinen rooli muutoksessa sekä heidän välisensä yhteistyö. Osallistavan kehittämisen kautta saadut ratkaisut ja ideat ovat yhdessä kehitettyjä ja yleensä parempia palvelemaan kyseistä työ- ja organisaatioyhteisöä kuin porukan ulkopuolelta tulevat ehdotukset. (Mt., 58–59.) Tässä opinnäytetyössä juuri edellä mainitut piirteet olivat mukana kehittämistyössä: Millaista yrityksen toiminnan tulisi jatkossa olla suhteessa työhyvinvointiin? Aktiivinen yhteistyö tulkkien kanssa, ei vain nyt aineistonkeruun aikana, vaan myös pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. Tulkkien osallistaminen yhteiseen kehittämistyöhön, joka palvelee koko yritystä nyt ja tulevaisuudessa.

Yhteisöllisiä ideointimenetelmiä käyttäen oli tarkoitus saada Periferian tulkeilta tietoa kahdesta tutkimuskysymyksestä: Kuinka heidän mielestään Periferia voi ylläpitää työhyvinvointia, ja kuinka työhyvinvointia voidaan vastaavasti kehittää vielä paremmaksi?

## 4.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmät

Yhteisölliset menetelmät soveltuvat hyvin kaikenlaisiin kehittämishankkeisiin, joissa tarvitaan luovuutta, uusia ideoita ja näkökulmia sekä ratkaisumalleja. Oiva tilaisuus saada luovia on-

gelmanratkaisuja esiin on luoda avoin ja positiivinen ilmapiiri, jota on mahdollista kannustaa erilaisilla soveltuvilla menetelmillä. Määrällistä ideointia tulee kannustaa, sillä määrä synnyttää laatua. On myös tärkeää, että prosessissa ideointi ja arviointi pidetään selvästi erillään. Ideoinnissa on hyvä ottaa myös huomioon, että ideoinnille annetaan tarpeeksi aikaa. Prosessin edetessä tavoitteena on löytää suuresta määrästä ne parhaimmat ideat toteutettavaksi. Ideointi ei maksa mitään, mutta ideoiden toteuttaminen vaatii oman hintansa. Ideointimenetelmiä on useita ja kaikkien tavoitteena on vapauttaa luovuus irti, kertoa huonollekin tuntuvat ideat muille ja kehittää muiden ideoita eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 158–160.)

Aivoriihi -menetelmää sanotaan yhdeksi luovan ongelmanratkaisun perusmenetelmäksi ja sitä kutsutaan myös ideointityöpajaksi. Se on ihanteellinen 6–12 hengen ryhmille. Aluksi kerrotaan ja rajataan työpajan tavoitteet. Sen jälkeen yritetään laittaa ennakkoluulot ja muut ajatusta rajoittavat asiat syrjään, jotta luovuus pääsisi valloilleen. Ideointivaihe alkaa vapaalla luomisella ilman perusteluita ja arviointia. Vasta valintavaiheessa ideoita katsotaan realistisesti arvioiden ja voidaan vaikka valita 3+ -tekniikkaa käyttäen vuorotellen käyttökelpoisimmat ideat. 3+ -tekniikassa jokainen osallistuja laittaa plussat parhaiden ideoiden viereen ja eniten plussia saanut idea ”voittaa”. Perusaivoriihestä on eri variaatioita, kuten esim. ideakävely ja brainwriting. Ideakävelyssä jokainen osallistuja kirjoittaa paperille kaikki mieleen tulevat ideat näkyviin. Ideapaperit kiinnitetään seinälle väljästi ja hetken kuluttua aletaan kiertää paperilta toiselle kehittämään jatkoideoita alkuperäisten ideoiden viereen. Brainwritingissa ideointi tapahtuu täysin hiljaa ja prosessi kulkee samaan tapaan kuin edellisissäkin. Jokaisen alkuperäistä ideapaperia kierrätetään myötäpäivään niin kauan, kunnes koko ringki on menty ryhmässä läpi. Edellisen henkilön ideat toimivat inspiraationa ja niitä jatkojalostetaan äänettömästi, kunnes lopuksi ryhmä on saanut aikaan paljon pitkälle vietyjä ideoita. Ideoiden arviointi ja valita tehdään lopuksi yhteisesti keskustelemalla. (Mt., 160–161.)

Wilsonin (2013, 48) mukaan brainwriting tuottaa yleensä enemmän ideoita kuin perinteinen aivoriihi. Sen kautta jokaisen ääni ja ideat tulevat varmemmin esille, sen käyttäminen vähentää jännityksiä, ideoiden ennen aikaista arviointia ja luovuuden blokkeja. Brainwritingilla on kuitenkin myös huonoja puolia: Se ei ole niin tunnettu menetelmä. Se on vähemmän sosiaalinen kuin perinteinen aivoriihi. Kaikki eivät voi ilmaista itseään niin hyvin kirjallisesti tai käsitkirjoittamalla.

Yhtenä laadullisena tutkimusmenetelmänä työelämän kehittämishankkeissa voidaan aineiston keruussa käyttää ryhmähaastattelua. Tällaisissa projekteissa tavoitteena on mm. yhteisten kä-

sitteiden, toimintatapojen ja keskustelun luominen ja ymmärtäminen. (Vilkkä 2021, 125.) Ryhmähaastattelun aineisto nauhoitetaan ja muutetaan sanalliseen muotoon litteroimalla se. Litterointi on aikaa vievä prosessi, mutta se kannattaa tehdä. Sen avulla saa syvemmän näkökulman tutkittavaan aineistoon sekä aineistosta voi poimia suoria sitaatteja tulosten läpikäymisessä. Litteroinnin tuleekin noudattaa tarkoin haastateltavien suullisia lausuntoja, nauhoituksella olevaa puhetta ei saa litteroinnissa muokata tai muuttaa mitenkään. (Vilkkä 2021, 137–138.)

Tavoitteeksi asetettiin, että yhteisöllisen ideointityöpajan kautta saaduista materiaaleista työstetään Tulkkaus Periferia Oy:lle toimintasuunnitelma työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen. Toisena päämääränä oli saada myös yksi yhteinen mukava kokoontuminen pitkästä aikaa kasvokkain, joka omalta osaltaan nostaa mielialoja ja luo toivoa tulevaan eli ylläpitää työhyvinvointia. Saatu tuotos, toimintasuunnitelma, auttaa yritystä huomioimaan kaikki tulkit paremmin ja jaksamaan yhdessä paremmin. Sen on myös tarkoitus olla osa tulevaa yrityksen laatukäsikirjaa, ja toimia myös lisäinspiraationa. Toimintasuunnitelma on pdf-muotoinen asiakirja, jonka voi helposti lisätä yrityksen Teamsiin kaikkien saataville.

## 5 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

### 5.1 Taustatiedot

Tulkkaus Periferia Oy järjesti pitkän koronatauon jälkeen tyky-päivät Viking Gracella 25.-26.5.2022. Yhtenä osana risteilyllä oli yrityksen laivaseminaari, jossa vedin yhteisen ideointi-työpajan yhteisöllisiä menetelmiä hyödyntäen. Tyky-päiville pääsi mukaan yhteensä 10 viittomakielen tulkkia sekä yrityksemme koordinaattori, joka toimi työpajassa assistenttina. Aikataulujen yhteensovittaminen ei aina onnistu täydellisesti, ja tälläkin kertaa kävi niin, etteivät kaikki päässeet syystä tai toisesta mukaan, esim. töiden, vanhempainvapaan tai etukäteen sovitun harrastuksen takia. Periferiassa kaikki työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvät tapaamiset ovatkin aina olleet vapaaehtoisia, joten tässä ei ollut mitään poikkeavaa. Tilaajan kanssa pohdittiin, ettei esimerkiksi sähköpostitse tapahtuva kysely antaisi vastaavaa jalostunutta tietoa, mitä työpajassa saatiin, joten päädyimme olemaan tyytyväisiä laivaseminaarista saatuun kattavaan materiaaliin ja pysymään sen antamissa tiedoissa.

Työpaja pidettiin 26.5.2022 Viking Gracen kokoustilaoissa ja osallistujia oli yhteensä kymmenen tulkkia sekä assistenttina toiminut koordinaattorimme. Työpaja koostui neljästä eri osa-alueesta. Kaksi ensimmäistä osaa toteutettiin käyttämällä brainwriting -menetelmää. Kolmantena osana teimme mukautetusti ”3 plussaa” aineiston luokitteluun liittyen. Perusmenetodissa jokainen saa merkitä parhaimmalle idealle 3 plussaa, mutta nyt plussia oli jaossa vain yksi per idea per henkilö. Neljäs ja viimeinen osa oli yhteinen loppuhaastattelu, jossa sana oli vapaa. Vedin keskustelua esittämällä alkuun tavoitteet keskustelulle ja sen edetessä aina tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaan. Osallistuin myös itse aktiivisesti keskusteluun muutenkin, kuin vain kysymyksiä esittämällä.

Ensimmäisellä kierroksella keskityttiin työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Jokainen sai eteensä aluksi tyhjän paperin, jonne sai kirjoittaa kaikki ehdotukset ja ideat mitä vaan ylläpitoon tuli mieleen. Tämän jälkeen paperi vaihtoi seuraavalle tulkille ja tehtävänä oli annetussa ajassa jatkojalostaa ensimmäisen tulkin ehdotuksia ja ideoita. Kokoustila aiheutti tässä muutoksen alkuperäiseen ideointikävelyyn ja se toteutettiin nyt siis mukautetusti paikallaan istuen. Myös uusia ideoita sai kirjoittaa, jos niitä tuli vielä mieleen. Koordinaattorimme toimi ajanottajana, ja jokainen kierros kesti kerrallaan 2 minuuttia. Keskenolevan ajatuksen/idean sai aina tietenkin kirjoittaa valmiiksi, niin ehdotonta ajan kanssa ei ollut. Näin siis edettiin täysikierros, eli

lopulta jokainen oli kommentoinut ja jatkojalostanut aloittajan ideoita, ja tuloksena oli yhteensä 10 kpl A4-paperia täynnä työhyvinvoinnin ylläpitoon liittyviä ideointeja. Työpajan toinen osa oli samankaltainen ensimmäisen osan kanssa. Toteutus oli toisinto, mutta ideoinnin aiheena oli työhyvinvoinnin kehittäminen.

Pienen tauon jälkeen teimme yhdessä aineiston luokittelua. Ideoita oli valtava määrä, ja parhaiten Periferian tulkkien mielipide saatiin kuuluviin käyttämällä ”3 plussia” -tekniikkaa mukaillusti. Jokainen pääsi tasapuolisesti vaikuttamaan siihen, että mikä idea olisi esiin nostamisen arvoinen laittamalla yhden plussa (+) merkin mielestään paperin parhaimman idean kohdalle.

Tämä tarkoitti sitä, että parhaimmillaan yksi idea pystyisi keräämään yhteensä 10 plussia. Näin edettiin molemmat paperipinot läpi, ensin ylläpitoon ja sitten kehittämiseen liittyen. Neljäntenä ja työpajan viimeisenä osana kehittämistyön tekijä veti ryhmälle kokoavan haastattelun, jonka koordinaattorimme nauhoitti saadaksemme mahdollisimman laadukkaan äänityksen litterointia varten. Tämä mahdollisti myös sen, että tekijä pystyi itse osallistumaan keskusteluun kokonaisvaltaisesti ilman turhaa säätöä ja stressiä siitä, miten se nauhoitus nyt onnistuisi.

## 5.2 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Ensimmäisellä kierroksella alkuperäisiä ideoita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tuli yhteensä 35 kpl, eli keskimäärin 3,5 ideaa per henkilö. Nämä ideat jatkojalostuivat aina vähintään yhdellä kommentilla tai idealla, suurin osa ideoista sai muutaman lisäkommentin (2-3kpl) tai jatkoidean ja suosituimpia kohtia oli jatkokommentoitu runsaasti (yli 5kpl). Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyvät ideat sisälsivät monia eri aihealueita ja kategorioita. Esiin nousivat työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan välinen suhde, työyhteisöön kuuluminen, yhteisöllisyys, itsensä tunteminen ja henkiset voimavarat sekä terveelliset elintavat ja liikunnan merkitys yksilölle. Monissa papereissa oli paljon samankaltaisia alkuideoita ja osa niistä nousi useampaan kertaan esille keräten monia plussia.

Suosituimmat ideat/kohdat nousivat selkeästi esiin keräämiensä plussien ansiosta. Periferian tulkkien yhteisen arvion mukaan kolme (3) eri kohtaa nousi tasapistein ylitse muiden. Nämä

kaikki kolme keräsivät mahdollisesta 10 plussan potista yhteensä 6 plussia: ”Jos välillä on pidempi työputki, sitten pidempi vapaajakso tasapainottamaan, ei saa palaa loppuun”, ”Osaa näyttää rajansa myös muille ja tunnistaa ja hyväksyä, jos jotakuta kollegaa ei kiinnosta työasioiden jauhaminen töiden ulkopuolella” sekä kolmantena ”Sosiaalisesti kuormittava työ vaatii joskus ’ei’:n sanomista, vapaa-ajan sosiaalisuudet ilman huonoa omaatuntoa”.

Nämä kaikki kohdat liittyvät työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen. Kiinnekohta tuli myös selkeästi itsensä tuntemiseen sekä työyhteisössä toimimisen ja vapaa-ajan tasapainottamisen välillä. Seuraavaksi eniten plussia kerännyt kohta sai yhteensä viisi (5) plussia ja näitä oli vain yksi (1) kappale: ”Itsensä tunteminen, tunnistaa omat rajansa niin henkisellä kuin fyysisellä puolella”. Tämä kohta liittyy selvästi itsensä tuntemiseen sekä työn ja vapaan välisen suhteen tasapainottamisen osaamiseen.

Neljä (4) plussia keränneitä ideoita oli selvästi eniten, peräti kahdeksan (8) kappaletta. Kahdessa paperissa oli kahden idean välillä tasapeli, ja niissä molemmat siis keräsivät myös sen neljä plussia. Täten kokonaismäärä täsmää, sillä papereita oli yhteensä kymmenen (10) kappaletta, joista paras idea piti valita, ja nyt siis kymmenen (10) parhaan idean sijaan tulikin 12 parasta ideaa esille tasapisteiden takia. Nämä neljän plussan ideat olivat lyhyitä ja ytimekkäitä: ”Työ on vain työtä”, ”Yhteiset tyky-tapaamiset”, ”Toimistotreffit (etämahdollisuudella)”, ”Ulkoilu, myös mahdollisesti työpäivän aikana”, ”Tiedotuksen toimivuus”, ”Tunne, että kaikesta voi puhua ilman tuomitsemista”, ”Asiantuntijatyön, vapaa-ajan ja työajan erottaminen selkeästi” sekä viimeisenä ”Maltaa olla tavoittamattomissa”.

Näissä kahdeksassa kohdassa nousi samankaltaisia aihealueita esiin kuin edellisissäkin. Työn ja vapaa-ajan suhteen tasapainottamisen osaaminen, itsensä tunteminen sekä työyhteisössä toimiminen ja yhteisöllisyys sekä työyhteisöön kuuluminen. Uusina kategorioina esiin nousivat nyt yhteiset tyky-tapaamiset ja toimistotreffit pienimuotoisempana tapana, tiedotukseen liittyvät asiat sekä liikunta ja ulkoilu myös työpäivän aikana. Nämä liittyvät toki myös työyhteisössä toimimiseen sekä yhteisöllisyyteen ja itsestään huolehtimiseen.

Seuraavaksi eniten plussia keränneet ideat per paperi keräsivät yhteensä kahdesta (2) neljään (4) plussaan. Näissä edelliset teemat jatkuivat ja myös uusia tuli joukkoon mukaan. Eniten tässä vaiheessa plussia kerännyt kohta sai ainoana neljä (4) plussia ja tässä oli kyseessä selvästi alkuperäisestä jatkojalostunut idea (nuolella merkitty): ”Keskustelut muiden tulkkien

kanssa... → auttaa valmistautumisessa, älä jää yksin”. Tässä kohdassa yhdistyvät niin yksilön henkinen jaksaminen kuin työyhteisön jäsenenä toiminen sekä ammatillinen kehittyminen.

Seuraavaksi eniten eli kolme (3) plussaa keränneitä kohtia oli yhteensä kolme. Näistä kaksi oli selkeästi jatkojalostuneita ideoita: ”Smartum... → yhteisiä vinkkejä kerätä jonnekin mistä ne näkee, teamsiin vaikka tehdä dokumentti” sekä ”Hyvät työkengät... → työergonomia”. Kolmantena tässä plussaryhmittymässä oli seuraava idea: ”Siihen luottaminen, että itse tietää mitä itselle on parasta, riittävä levon määrä, työn ja levon tasapainottaminen”. Näissä kolmessa uusina ideoina esiin nousivat Periferian järjestämä työpaikkaetu Smartum ja sen käyttämisen tehostaminen, ja hyvien työkenkien ja työergonomian muistaminen sekä jo aiemmin esiin tulleet henkinen jaksaminen, työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan tasapainottaminen sekä itsensä tunteminen.

Seuraavat kuusi (6) ideaa/kohtaa saivat kaikki yhteensä kaksi (2) plussaa: ”Liikunnan monipuolisuus, lajikokeilut”, ”Kehonhuolto → hierojalla käynti”, ”Smartum → hieronta”, ”...’vain’ 1 h keikka, ei ole vapaapäivä”, ”viestintä, selkeät viestit ja ohjeet” sekä ”Smartum, hieronta ja yhteiset harrastukset”. Näissä toistuivat jo aiemmat aihealueet, eli Smartum ja sen tuomat etuisuudet, liikunta ja hieronta (kehonhuolto) sekä liikunta, työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen. Myös yrityksen viestintään liittyvät asiat eli työyhteisössä toimimiseen liittyvät kohdat mainittiin.

Muut kohdat, jotka saivat yhden plussan tai eivät yhtään, liittyvät pääpiirteittäin samoihin kategorioihin, mutta myös joitakin uusiakin vielä nousi esiin. Täysin uusia mainintoja olivat taukojummat ja venyttely, työasennon vaihto ja hyvä tuoli, jotka liittyvät kaikki työergonomiaan. Me-henki ja yhteenkuuluvuuden tunne, armollisuus ja kuunteleva korva, ota tarpeeksi vapaata, työmäärän tarkkailu itse ja myös yläpuolelta olivat sellaisia, jotka kaikki puolestaan liittyvät yhteisöllisyyteen, henkisiin voimavaroihin ja itsensä tuntemiseen sekä sopivan työmäärän / työkuormituksen päättämiseen tai löytämiseen. Parityöskentely, työpuhelimien ulottumattomissa oleminen ja työajoista kiinnipitäminen kuuluvat ammatilliseen kehittymiseen ja työtoteeseen. Kulttuuri, yhteiset harrastukset, omat harrastukset, uni ja lepo, mielekäs vapaa-aika ja tarpeeksi vapaa-aikaa liittyvät kaikki vapaa-ajan viettoon, työn ja vapaan tasapainottamiseen tai yhteisöllisyyteen.

### 5.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Seuraavaksi pureuduttiin työhyvinvoinnin kehittämisen osa-alueeseen. Tässä ensimmäisellä kierroksella alkuperäisiä ideoita tuli yhteensä 27 kpl eli keskimäärin 2,7 ideaa per henkilö. Samoin kuin edellisellä kierroksella, tässäkin alkuperäiset ideat jatkojalostuivat vähintään yhdellä jatkoidealla tai kommentilla, mutta pääsääntöisesti määrällisesti enemmän kuin ylläpitoon liittyen. Useita alkuperäisiä ideoita oli kommentoitu vähintään neljä (4) kertaa tai enemmän. Moni idea oli saanut yhteensä seitsemän (7) jatkoideaa / -kommenttia, ja eniten jatkojalostuneet yhdeksän (9) ja peräti yksitoista (11) lisäkommenttia / -ideaa. Luonnollisestikin myös tämä osa-alue jakaantui moneen eri aihealueeseen ja kategoriaan. Työhyvinvoinnin kehittämisessä esiin nousivat työyhteisö / yhteisöllisyys, ammatillisuus ja työssä kehittyminen, Kelaan liittyvät asiat, työoloihin / työolosuhteisiin liittyvät asiat, liikunta ja terveelliset elämäntavat, työ vs. vapaa-aika, sekä itsensä kehittäminen laajemmin. Uusimpana kategoriana Kelaan liittyvät asiat tulivat nyt esille ensimmäistä kertaa.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä Periferian tulkkien yhteisen arvion mukaan kolme (3) alkuideaa oli saatujen plussien valossa tässä ne suosituimmat ideat. Nämä kaikki olivat saaneet yhteensä kuusi (6) plussaa ja myös näistä jokaista oli jalostettu ja kommentoitu eteenpäin:

Vinkkejä ajamisen aikaiseen aikaan → äänikirjat, huutolaulaminen, vinkkejä jakoon, leffamusat, rentouttavat jooga yms. musat, oma kuski → käsityöt ajomatkan aikana, aggrehuutaminen, vinkkejä hyväksi havaittuihin eväisiin

Tyttyjä useimmin → säännöllisyys, jos ei taas tule uutta koronaa apinarutosta, ei liian pitkiä taukoja, selkeämmän työyhteisön rakentaminen → haastavaa, koska paljon yksintyöskentelyä → jokaisen työpanosta tarvitaan, erilaista tekemistä yhdessä

Palaverit → mielellään eri paikkakunnilla, eri hotelleissa → air bnb, → tutustutaan samalla johonkin paikalliseen uuteen paikkaan / kahvilaan / ravintolaan jne. → turistikierrokset, museot, näyttelyt

Nämä kolme kehittämiskohtaa liittyivät selkeästi työoloihin tai työolosuhteisiin (keikoille pitkien matkojen ajaminen), työyhteisöön ja yhteisöllisyyteen sekä yhdessä tekemiseen ja uusiin kokemuksiin. Vastauksista ja plussien antamisista käy selkeästi ilmi se, että yhteisiä kokoontumisia halutaan ja toisaalta niille halutaan myös vaihtelua.

Seuraavat neljä (4) alkuideaa saivat kaikki yhteensä viisi (5) plussamerkintää, eli olivat myös hyvin suosittuja aiheita. Näistä kaikki olivat saaneet lisäkometteja, mutta kolmea alkuideaa oli varsinaisesti jatkojalostettu tai kommentoitu kehittäväällä tavalla eteenpäin:

Yhteisten viestintäkanavien viesteihin reagoiminen → viestinlajittajalle tulee tunne, että on huomioitu → älä jätä roikkuu (tämä kehittyy), → yhteenkuuluvuuden tunne, kuulluksi tuleminen → kaikki samanarvoisia / samalla viivalla

Personal trainer -tunteja yksilöllisesti / pienryhmissä → liikuntaan liittyvä haaste, myös palkinto → naurujoogatunteja tai meditaatio-ohjausta mielellään josain merenrannalla lämpimässä → joku saattaisi kiusaantua hengiltä eli kaikissa kokeiluissa pliiis vapaaehtoisuus → tämä just

Vapaapäivistä tiedottaminen → Primeen merkinnät ajoissa plus tarvittaessa vapaista tiedottaminen, että esim. optuissa ehtii huomioimaan → VASTUUTULKKIEN vapaapäivät optuasiakkaista, pitääkö aina olla tavoitettavissa → EI → milloin vastuutulkit tehneet vuorot → niiden kuittaus

Ja neljäntenä ideaketjuna oli: ”Jos Kelaa ei olisi tai olisi ymmärrystä niin keikkojen sisäinen optimointi auttaisi ammatilliseen puutumiseen aika tosi paljon → sanopa muuta! → Totta!”.

Nämä viiden plussan kehittämiskohdat liittyivät työyhteisöön (viestintään) ja yhteisöllisyyteen, Kelaan, liikuntaan ja itsensä huoltoon, ammatillisuuteen ja työolosuhteisiin (opiskelutulkkauksiin). Huomionarvoista on se, että Kela tuli tässä nyt ensimmäistä kertaa esille ja aika painavassa kontekstissa. Keikkojen sisäisen optimoinnin kautta olisi mahdollista välttää ammatillista puutumista, mutta ehkä myös vähentää tulkkiin ajattamista jne. järkiperaistää yleisesti ottaen alueen resurssien käyttöä tarkoituksenmukaisemmaksi.

Suosituimpien ideoiden ja kohtien listalle ylsivät vielä kolme (3) kohtaa, joista jokainen sai omana itsenään neljä (4) plussaa. Näitä kaikkia oli myös selvästi jatkojalostettu, ja osassa vielä niin ansioituneesti, että nämä jatkoideat olivat keränneet plussan tai pari:

Miten kehittyä ammatillisesti??? → yhteisesti joku viittoma-aihepiiri, jonka viittomia käydään läpi → voitais koota omaan käyttöön viittomavideoita / sanakirja, tämä hyvä idea → meillä myös alueellisia viittoma eroja → jaetaan infoa kouluksista, jotka voisi tukea omaa alaa → opintomatkat ulkomaille / kielikylypyjä ulkomailla → uusien viittomien opiskelua, viikon viittoma, esim. muista viittomakielistä ASL

Periferian vuosikello teamsiin, hahmottaisi missä vaiheessa vuotta tulee tehdä mitäkin, esim. lomakaudet milloin anotaan jne. → milloin palautetaan jotain jne. → jos jollakin puuttuu jokin, suora yhteydenotto, että tietää selkeästi mitä petra-

ta → tää on hyvä pointti → luetaan ne ohjeet missä on sanottu ohjeet → työelämän yleiset lainalaisuudet

Yhteiset tapaamiset yhteisen tekemisen äärellä → yhteisöllisyyden kehittäminen edelleen → marttakerho → JKL:ssä on Marttala, yhteinen kurssi tms. siellä, puikkopiiri, lukukerho, teamsjoogatuokiot / mindfulness / äänimaljarentoutus (etänä niin useampi pääsee osallistumaan) → tai sitten ei (kommenttina äänimaljarentoutukseen) → joo, jos kokee tällaiset lähinnä kiusallisiksi, niin ei tarvitse yhteisöllisyyden nimissä pakko-osallistua → ei ole aikaa osallistua tällaisiin piireihin

Nämä kohdat ja ideat liittyvät selkeästi ammatilliseen kehittämiseen tai työssä kehittämiseen, yrityksen sisäisen toiminnan/tiedottamisen selkiyttämiseen (vuosikello idea) ja työyhteisössä toimimiseen sekä yhteisiin tapaamisiin sekä työhyvinvointia kehittäviin hetkiin. Näissä kommentteista ja jatkoideoista kävi myös selkeästi ilmi se, että erilaisiin yhteisiin toimintoihin osallistuminen olisi hyvä olla vapaaehtoista ja kaikkien mielipiteet huomioon ottavaa. Myös aikaan liittyviä huolenaiheita ilmaantui, ettei kaikilla ole aikaa osallistua kaikkeen mahdolliseen toimintaan.

Toiseksi eniten plussia per paperi saaneissa ideoissa suurimmat plussat keränneitä oli yhteensä neljä (4) alkuideaa, joista kaikki olivat saaneet myös kolme (3) plussaa. Näitä kaikkia oli vähintään kerran jatkokommentoitu ja yhtä niin, että sen jatkoidea oli saanut kaksi omaa plussaa: ”Kelan prime -järjestelmän vaihtaminen parempaan → Kelan vaihtaminen parempaan”, ”Säännölliset palaverit → ei palavereja vain palaveeraamisen ilosta”, ”Henkilökohtaisia tavoitteita (liikuntaan liittyen) ohjatusti → haasteita, lukuhaaste, liikuntahaaste, tanssihaaste” sekä ”Että jokaisella on tunne, että on arvostettu työntekijä → oma aktiivisuus, työporukkaan ei kukaan ’hae kotoa’, vaan vuorovaikutus on monisuuntaista” (Tämä saanut 2 omaa plussaa.)

Nämä kohdat liittyvät laajemmin Kela-kokonaisuuteen, työyhteisöön ja siinä toimimiseen, liikuntaan ja muuhun itsensä kehittämiseen / fyysisen toimintakyvyn parantamiseen ja henkisiin voimavaroihin.

Seuraavat kuusi (6) alkuideaa saivat yhteensä kaksi (2) plussaa ja ne liittyivät jo aiemmin esille tulleisiin aihealueisiin ja kategorioihin. Näitä oli myös vaihtelevasti jatkojalostettu ja kommentoitu, osaa enemmän ja osaa vähemmän: ”Smartum lounasetu tai vastaava”, ”Työ työnä, omaa aikaa tarvitaan töiden vastapainoksi”, ”Opintomatka Islantiin → liikunta yhdistettynä tyhyyn”, ”Keskusteluja yhteisistä aiheista → vuosikello → teemapalaverit → myös työn ulkopuoliset aiheet”, ”Opintomatkat ulkomaille → jaetaan infoa koulutuksista → miten kehittyä

työssä” sekä viimeisenä ”Yksilöllisyyden / erilaisten persoonien tunnistaminen / hyväksyminen → tylsää jos olisimme kaikki samanlaisia”.

Näissä esille nousivat taas tutut aihepiirit: ammatillinen kehittyminen sekä itsensä kehittäminen työssä sekä vapaa-ajan merkitys. Smartum edut, joista uutena nousi nyt lounasetu sekä erilaiset yrityksen yhteiset opintomatkat, myös liikunnalla höystettynä tulivat esille.

Muut kohdat, jotka saivat yhden plussan tai eivät yhtään liittyvät luonnollisestikin jo esille tulleisiin aihealueisiin. Huomionarvoista tässä on se, että näistä yksi alkuidea ”liikunta” ei ollut saanut itsessään yhtään plussaa, mutta se oli poikunut yhteensä yksitoista (11) jatkoideaa tai kommenttia, joista yksi ”opintomatka Islantiin” oli saanut kaksi plussaa ja toinen ”oman firman ’hömppä’ joukkue esim. pesis, futis jne” oli saanut yhden plussan. Myös alkuidea ”enemmän yhteistä toimintaa” oli saanut itsessään vain yhden plussan, mutta sitä oli kommentoitu yhteensä seitsemän (7) kertaa, joista palaveri kommentti oli saanut itsessään kolme (3) plussaa ja ”olen huomenna pitkään autossa klo silloin ja silloin, mahdollisuus soittaa?” oli saanut yhden (1) plussan. ”Yhteinen liikuntahaaste” -alkuidea oli niin ikään jäänyt ilman plusmerkintää, mutta sitä oli kommentoitu seitsemän (7) kertaa ja niistä jatkoideoista oli tullut kolmen ja yhden plussan pisteitä.

#### 5.4 Loppukeskustelun anti

Työpajan päätteeksi pidetyssä ryhmähaastattelussa kommentit noudattivat pääsääntöisesti jo kirjoitettuja ja mainittuja aihealueita. Yhteisöllisyyden kehittäminen ja yhdessä toimiminen nousi eniten esille keskustelunaiheista: ”Kukaan ei tule kotoa hakee työporukkaan, niin tavallaan suora yhteydenpito, joilla on aikaa...”, ”toisaalta jos ei tehtäisi yhteistä vapaa-aikaa, koska sekin on sitä vapaa-ajan ja työn erottamista...”.

.. olis tosi ideaalinen olis hauska yrittää toteuttaa sitä erilaisuutta, mutta silti rakennettais tiivistä yhteisöä, joka tekis yhdessä asioita... et tavallaan sellainen itseohjautuvuus, et jotkut löytäis samankaltaisia kiinnostuksen kohteita, niin silleen oma-aloitteisesti, sitten se menis siihen suuntaan ja järjestäisi jotakin sellaista niiku mielekästä tekemistä...

.. koska se työ on yhteistä, niin sit just ne niinku vinkit, ne parhaat ota ruuat mukaan..., tai välttä ajamista sinne sitä kautta, kun siellä on ne tietyöt, semmosta hyvää yhteisöllisyyttä, joka ei pakota siihen yhdessä, yhdessä, yhdessä olemiseen

Esille nousi myös monta kertaa työ ja työntekeminen viittomakielen tulkkina: ”... niin sitten se et muistaa, että se tämä on tosiaan vain työtä... että jotenkin sen kultaisen keskitien löytäminen...” sekä ”...niin työelämän yleiset semmoset, kun tää on niin marginaalinen ala, ja vähän outo ala.. että sen muistaminen, että meidän alaa koskee ne kaikki samat systeemit mitä ihan muitakin aloja...”.

Yhteiset kokoontumiset nähtiin tarpeellisiksi ja niitä haluttiin, mutta ei kuitenkaan liikaa tai omasta vapaa-ajasta tinkimällä. Työn ja työyhteisön tasapainottaminen suhteessa omaan vapaa-aikaan onkin meille kaikille ensiarvoisen tärkeää. Haluamme mielellämme olla tekemisissä keskenämme, mutta sopivissa määrin, kuten nämä sitaatit asian hyvin ilmaisevat:

... et on tämmöset sillä tavalla tosi kivoja, että välillä kokoonnutaan, tietyllä tavalla oppii tuntee vähän paremmin, niin se laskee myös sitä niinku työhön liittyvän yhteydenpitoa (kynnystä)

... että ollaan riittävästi tekemisissä keskenämme, vähentää ehkä semmosta.. koska me ollaan ehkä ylianalyttisiä, tehdään tulkintoja kaikesta koko ajan, niin sitten se sopiva yhteydenpito ja yhdessä oleminen, niin se vaatii jokaisen työpanosta...

... kun siellä (kaupungissa) välimatkat on lyhemmät ja kaikenlaista tarjontaa on enemmän, sieltä sellaisia uusia kokeiluja on helpompi järjestää, koska se ei vie ns. koko päivää, mutta mekin ollaan niin laajalla alueella... se arkiyhteydenpito ja se pysyy sillä soittelulla...

## 6 YHTEENVETO KOHTI TOIMINTASUUNNITELMAA

Opinnäytetyön aihe työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja sen kehittäminen Tulkkaus Periferia Oy:ssä sai yrityksen ideointityöpajassa hienon ja aktiivisen vastaanoton mukana olleilta tulkeiltamme. Ideoita syntyi paljon ja ne myös jalostuivat, saivat aikaan paljon kirjallisia kommentteja ja kommentointi jatkui vielä loppukeskustelunkin aikana tuottavana. Eniten kannatusta saaneet ideat nousivat selkeästi tästä esille ja nämä ehdotukset ja ideat tulevat toimintasuunnitelmaan jäsennellysti mukaan.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen Tulkkaus Periferiassa keräsi yhteensä 35 kpl alkuideaa, joista kolme (3) ideaa valikoitui selkeästi kärkeen. Näihin kolmeen ideaan liittyen Periferian tulkkien mielestä työhyvinvoinnin ylläpitämisen tärkeimmät kohdat kulminoituivat työn kuormittavuuden ja vapaa-ajan välisen suhteen tasapainottamisen onnistumiseen sekä itsensä tuntemiseen suhteessa työyhteisössä toimimiseen ja omaan vapaa-aikaan nähden. Omien rajojen tunteminen niin henkisellä kuin fyysisellä puolella sekä ”ei:n” sanominen ovat hyvin tärkeitä asioita yksilön jaksamisessa. Muistetaan pitää työ siis työnä ja maltetaan pitää riittävästi vapaa-aikaa. Kuten kommentteistakin kävi ilmi, että ”vain” yhden tunnin keikka ei tarkoita vapaapäivää. Kirjoituksista osoittautui myös, että socialisoimiset vapaa-ajalla halutaan tehdä ilman huonoa omaatuntoa. Vapaalla saa ja pitää olla vapaalla, pistää työpuhelimien kiinni, eikä tarvitse nähdä tai kuulla työkavereista, ellei itse sitä halua. Toki työelämän lainalaisuudet on hyvä muistaa ja jokaisella on velvollisuus seurata omaa kalenteriaan töiden suhteen. Tässä kohtaa on hyvä huomata, että vapaapäivät ja vuosiloma ovat eri asioita. Vuosilomalla pääsee kuitenkin eri tavalla ”eroon” töistä, kuin vapaapäivien aikana.

Seuraavaksi eniten ääniä saivat yhteisöllisyys ja työyhteisöön kuuluminen, tyky-toiminnan järjestäminen ja sen jonkin asteinen sopiva säännöllisyys, yrityksen sisäiseen tiedottamiseen liittyvät asiat sekä liikunta ja ulkoilu (myös työpäivän aikana, jos mahdollista). Smartum-etu koettiin myös tärkeänä, sillä se sai useampia mainintoja ja plussia. Työergonomia tuli myös esille eri yhteyksissä, mm. laadukkaat työkengät, hyvä työtuoli, taukojummat ja venyttelyt, työasennon vaihtelut nousivat esille. On selvästi havaittavissa, että Smartum-etu pitää säilyttää mahdollisuuksien mukaan Periferiassa ja sen käyttöä voidaan vielä yrittää tehostaa, niin kuin kehittämisen puolelta tuli toiveita. Työergonomiaan tulee myös yrityksen puolelta kiin-

nittää jatkossa enemmän huomiota kannustamalla taukojumppaan ja muuhun työpäivän aikaiseen happihyppelyyn mahdollisuuksien mukaan.

Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä, parityöskentely, keskustelut muiden tulkkien kanssa ja vastaavat kommentit kertovat kaikki siitä, että työyhteisön tukea pidetään tärkeänä voimavarana työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta. Työyhteisöstä saa tukea ammatilliseen kehittämiseen ja henkisiin voimavaroihin. Yksilön harrastukset, laadukas uni ja lepo, mielekäs vapaa-aika ja sen määrällinen riittävyys tulivat kaikki myös esille tärkeinä työhyvinvointia ylläpitävinä kohtina.

Paakkasen (2022) mukaan parhaassa tilanteessa työpaikka pystyy tukemaan positiivisesti työntekijän hyvinvointia, niin että siitä syntyy itseään vahvistava kierre. Hyvinvoiva työntekijä alkaa näkemään ja kokemaan enemmän hyvää ympärillään, minkä johdosta hänen mielensä alkaa vahvistaa hyvän vaikutuksia. Tästä hyvä ja myönteinen hyvinvointi ikään kuin tarttuu muihinkin työyhteisössä sekä siirtyy myös henkilön mukana vapaa-ajan ihmissuhteisiin. Työssäkäyvät ihmiset viettävät arkena suuren osan päivästänsä töissä, siksi on tärkeää, että työ vaikuttaa mieleen myönteisesti. Kun henkilö kokee saavansa empatiaa ja myötätuntoa, tulevansa kuulluksi ja huomioduksi se vahvistaa hyvinvointia merkittävästi. Tutkimusten mukaan empatia lisää positiivisia tunteita, jotka taas puolestaan parantavat onnellisuutta, unen laatua, sydänterveyttä ja tukevat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. (Mt., 62.)

Tähän liittyen ehdotan, että yrityksen sisäiseen viestintään ja muuhunkin yhdessä oloon kiinnitetään erityistä huomiota. Tuetaan toisiamme niin kuin tähänkin asti olemme tehneet, kuunnellaan toisiamme, otetaan toiset huomioon ja kunnioitetaan kaikkia tasapuolisesti. Yhteisissä kokoontumisissa ja järjestettävissä työpäivissä on mahdollista paneutua myös rajatusti tiettyihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin esimerkiksi tekemällä tiettyjä harjoitteita yhdessä tai täyttämällä jo olemassa olevia hyviä lomakkeita ja keskustelemalla niiden pohjalta eri teemoista. Hyviä esimerkkejä löytyy esim. teoksesta Työhyvinvointi (Manka & Manka 2016), jossa esitellään useita eri työkaluja ja valmiita lomakkeita työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Sieltä löytyy mm. valmis pohja työyhteisön ja esimiehen vuosikelloon (s.122)., joka nousi yhtenä ideana ideointipajan työhyvinvoinnin kehittämisosiossa. Hyviä harjoitteita ja vinkkejä työyhteisölle löytyy myös teoksesta Kaikkien aivot käyttöön (Heinonen, Klingberg & Pentti 2011), jossa on konkreettisia harjoituksia mm. vuorovaikutukseen ja toistemme arvostamiseen liittyen (mt.,183, 265).

Työhyvinvoinnin kehittäminen sai puolestaan 27 kpl alkuideaa, jotka jalostuivat eteenpäin ja saivat aikaan runsaasti kommentteja. Tässäkin osa-alueessa kärkeen saatujen plussien nojalla nousivat kolme (3) eri alkuideaa tasapistein. Nämä kolme kehittämisideaa liittyivät palavereihin, työhyvinvointiin ja työkyvyn kohottamiseen liittyviin kokoontumisiin sekä toiveeseen saada vinkkejä ajamisen aikaiseen aikaan. Palavereja toivottiin pidettäväksi vain tarpeeseen ja niihin toivottiin vaihtelevuutta niin paikkakunnan kuin ympäristönkin (eri kahvilat, ravintolat ja hotellit) suhteen. Palaverin pitämisen jälkeen ehdotettiin, että tutustuttaisiin aina johonkin uuteen paikkaan käymällä turistikierröksellä, museoissa tai näyttelyissä. Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen tuli useasti esille ja toivottiin, että yhteisiä kokoontumisia järjestettäisiin sopivan säännöllisesti. Tulkkimme pitkät ajomatkat tulivat tässä yhteydessä myös selkeästi esille ja ehdotankin, että kokoamme (työ)matkojamme varten ”vinkkipankin” yrityksen Teams-järjestelmään, jonne kaikki saavat lisätä hyväksi havaittuja uusia kikkoja millä saada ajon aikaista työaika vähän kivammin kulumaan. Myös yhteiset koko yrityksen työhyvinvointiin sekä työkykyyn liittyvät kokoontumiset on syytä miettiä tarkkaan ja päättää niille sopiva määrä vuositasolla. Palaveritoimintaa niin ikään voisi tehostaa ja monipuolistaa saatujen ideoiden ja kommenttien valossa.

Seuraavaksi eniten plussia olivat saaneet viestintään ja tiedottamiseen, Kelaan sekä personal trainer -tunteihin liittyvät ideat. Kuten aiemmin jo mainitsin, viestintään ja tiedottamiseen tulee itse kunkin muistaa kiinnittää huomiota. Muistetaan reagoida saatuihin viesteihin, kuten kommentteista kävi ilmi, ei jätetä kaveria odottelemaan pitkään vastausta. Yrityksen tulkkien kannattaa tiedottaa omista vapaapäivistä riittävän ajoissa, varsinkin opiskelutulkkausvuorojen suunnittelussa tämä korostuu. Personal trainer -tunnit ovat sinänsä todella hyvä idea ja ehdotan, että otamme sen selvityksen alle, onko sitä mahdollista toteuttaa jossain vaiheessa, vaikka ryhmämuotoisena ensin. Näissä liikuntaan ja muihinkin yhteisiin tekemisiin liittyvissä ideoinneissa ja kommentteissa tuli esille vahvasti vapaaehtoisuuden toive. Vapaaehtoisuus työhyvinvointitoiminnassa on itsestään selvyys, eikä ketään tietenkään pakoteta mukaan. Haasteena onkin onnistua järjestää aiheeltaan ja ajankohdaltaan sellaisia kokoontumisia, mitkä houkuttelisivat mahdollisimman monet mukaan sekä olisivat sellaisena päivänä, että kaikki pääsisivät osallistumaan. Kelaan liittyvä työhyvinvoinnin kehittäminen on aika mahdotonta nykyisissä puitteissa. Mikäli Kela joskus päättäisi antaa palveluntuottajille töiden optimointimahdollisuuden eli työnjohdon takaisin, niin sitten siihen pystyisimme yrityksenä vaikuttamaan.

Ammatillinen kehittyminen, Periferian vuosikello ja yhteiset tapaamisen yhteisen tekemisen äärellä saivat seuraavaksi eniten plussia, joita toivottiin nostettavaksi työhyvinvoinnin kehittämisessä esille. Ammatillinen kehittyminen ja yhteiset tapaamiset nivoutuvat osittain yhteen ja ehdotankin, että näitä toteutettaisiin yhdessä pienimuotoisemmin (esim. etänä viikon viittoma) sekä myös laajemmin yhdessä koko yrityksen tulkkien kanssa esim. tekemällä opintomatkoja mielenkiintoisiin kohteisiin tietyin väliajoin yhdistettynä tyky-toimintaan. Otetaan tämä selkeästi yhdeksi kehittämisen kohteeksi toimintasuunnitelmaan.

Näiden lisäksi työhyvinvointia kehittävien ideoiden mukaan nousivat mm. palaverien säännöllisyys, ”Kelan primen ja koko Kelan vaihtaminen parempaan”, henkilökohtaisiin liikunnallisiin tavoitteisiin ohjauksen saaminen, Smartumin lounasedun saaminen, erilaiset opintomatkat ulkomaille sekä muu itsensä kehittäminen erilaisten kurssien ja harrasteiden kautta. Näistä kaikista nousi esiin selkeästi se, että yhteisiä kokoontumisia tarvitaan ja halutaan kehittää itseään ammatillisesti sekä muutenkin. Totean, että toimintasuunnitelmaan kirjataan yhteisöllisyyden kehittäminen sekä säännölliset yhteiset kokoontumiset niin ammatillisuuden kuin vapaampienkin aiheiden näkökulmista. Kerätään yhteistä kohdelistaa Teamsiin, jonne kaikki saavat ehdottaa sopivia ammatillisia opintomatkoita, mahdollisia ammatillisia kursseja sekä muita ideoita, jonne voisimme yhdessä tai pienemmällä porukalla osallistua.

Työterveyslaitoksen (2022) mukaan terveyttä edistävä työpaikka kannustaa aktiiviseen toimintaan ja osallistumiseen, rohkaisee työntekijöitään itsensä kehittämiseen sekä kehittää työtä, työyhteisöä ja työympäristöä siten, että se mahdollistaa terveellisiä valintoja. Tässä on tärkeää, että koko henkilöstö on mukana toiminnassa ja mennään yhdessä eteenpäin terveyttä ja työhyvinvointia kehittäen. Työterveyslaitoksen (TTL) sivuilta löytyy muun muassa Mars Matkalle! Terveyttä työpaikoille -suositukset ja erilaisia vinkkilistoja. Ehdotan, että Tulkkaus Periferia Oy tutustuu näihin erilaisiin vinkkilistoihin ja peilaa niitä nyt jo esille tulleisiin kehitysideoihin. Sieltä löytyy aiheita ja vinkkejä mm. istumatyöntekijöiden liikuntaan, palautumiseen, ravitsemukseen ja uneen liittyen. (Työterveyslaitos ttl.fi.2022.)

## 7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Tulkkaus Periferia Oy:n viittomakielen tulkkien yhteinen kanta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä kehittämiseen. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kaikki ideointipajaan osallistumaan päässeistä tulkeista olivat hyvin aktiivisesti mukana kehitystyössä ja osallistuivat mielellään ideointiin. Työhyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia ja sen kehittäminen yhdistää meitä yhteisönä vielä tiiviimmin yhteen.

Periferian tulkkien kommentteista löytyi useita erilaisia ideoita ja osa-alueita, joita yrityksemme työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä tulee ottaa huomioon. Luonnollisestikin osa näistä aihealueista nivoutuu yhteen ja on osittain päällekkäisiä. Työn ja vapaa-ajan välinen oikea suhde, työyhteisössä toimiminen, yhteisöllisyyden kehittäminen, yhteiset erilaiset tapaamiset ja opintomatkat, itsensä tunteminen suhteessa omiin voimavaroihin, niin psyykkisiin kuin fyysisiinkin, viestintä omana kokonaisuutenaan, liikunta, lepo jne. Tässä vaiheessa näistä kaikista kohdista eniten plussia saaneet ideat on nyt kirjoitettu Periferian työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaan.

Mielestäni on hyvä, että tulkkimme nostivat esiin työyhteisön merkityksen niinkin voimakkaana. Keskusteluyhteys muiden tulkkien kanssa on hyvin tärkeää. Työyhteisö antaa tukea, sillä viittomakielen tulkin työ on monesti yksinäistä puurtamista.

Aineiston kerääminen yhteisöllisiä menetelmiä käyttäen ideointityöpajan kautta oli toimiva tapa saada materiaalia tähän yhteiseen tärkeään aiheeseen. Kuten materiaaleista kävi ilmi, ja se on myös aivan luonnollista, että meistä jokainen toivoo tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi omana itsenään. Työhyvinvointi on meidän jokaisen yhteinen asia, ja siksi jokaisen panos on tasa-arvoisen tärkeä ja tällainen osallistava ote tukee itsessään yhteisöllisyyden kehittämisprosessia.

Vaikkeivat kaikki tulkkimme päässeet nyt tyky-risteilylle ja työpajaan mukaan, niin he pääsevät kuitenkin vaikuttamaan työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaan tulevaisuudessa. Jatkossa on tarkoituksena seurata toimintasuunnitelman eri osa-alueiden toteutumista ja kerätä siitä palautetta. Yhteisissä kokoontumisissa on myös tarkoitus ottaa välillä nyt kehitetty toimintasuunnitelma uudestaan työlle ja tarkasteluun. Mitkä osa-alueet siitä ovat toteutuneet? Mihin

on oltu tyytyväisiä ja vastaavasti mitä pitäisi vielä kehittää ja miten? Näistä tarkasteluista saatujen tietojen pohjalta työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmaa on tarkoitus aina aika ajoin päivittää paremmaksi ja kulloiseenkin ajankohtaan paremmin sopivaksi. Tämän opinnäytetyön tekemisessä oli tietyt ajalliset raamit, mutta yrityksellä on tarkoituksena tarkastella saatua toimintasuunnitelmaa tulevaisuudessa, eikä vain unohtaa sitä toimiston pöytälaatikkoon.

Tässä opinnäytetyössä on siis vastattu tavoitteisiin ja saatu hyvät lähtökohdat koota työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma tähän tilanteeseen. Jatkossa on itsestäänselvyys, ettei saatua suunnitelmaa unohdeta pöytälaatikkoon, vaan pyritään alati kehittyvään työyhteisöön myös tämän asian tiimoilta.

Viittomakielen tulkkausala on nyt elänyt Kelan aikakautta vuodesta 2010 lähtien. Tämä on tarkoittanut sitä, että kilpailutuksia on tullut aina muutaman vuoden välein. Tänäkin vuonna Tulkkaus Periferia Oy osallistui meneillä olevaan kilpailutukseen. Palvelutuottajat sekä tulkit elävät epävarmuudessa jatkuvatko työt tietyillä alueilla, kunnes Kelan hankintapäätökset valmistuvat. Jatkotutkimuksen aiheina olisikin mielenkiintoista selvittää, kuinka Kelan jatkuvat kilpailutukset vaikuttavat viittomakielen tulkkien työhyvinvointiin sekä työntekijän että palveluntuottajien näkökulmasta. Nyt saaduissa materiaaleissa Kela tuli useasti mainituksi, eikä aina kauhean mairittelevasta tai työhyvinvointia tukevasta näkökulmasta.

## LÄHTEET

- Heinonen, Sirkku & Klingberg, Rea & Pentti, Päivi 2011. Kaikkien aivot käyttöön. WSOYpro Oy.
- Huusko, Outi 2017. Kuulovammaisten tulkkauspalvelun järjestämisen muutosten vaikutukset palvelua tuottavien yritysten toimintaan. Tulkkaustoiminnan kehittäminen (ylempi AMK). Humanistinen ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Jussila, Emilia 2022. Lähijohtaja, Tulkkaus Periferia Oy. Henkilökohtainen tiedonanto 25.4.2022 ja 16.6.2022.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – Kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Leinonen, Elisa 2015. Uhkaavia tilanteita viittomakielentulkkiensa työssä. Opinnäytetyö. Humak.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tallinna: AS Pakett.
- Manka, Marja-Liisa, Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, Marja-Liisa ja Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. 1. painos. Alma Talent: Talentum, 1. painos
- Maisala, Nina 2020. Työhyvinvointi Oiva Oy:ssä. Opinnäytetyö. Humak.
- Martikainen, Liisa 2016. Viittomakielen tulkkausosalalla toimivien kouluttajien ja tulkkiensa työtyytyväisyys ja työnhallinta muutostilanteessa. Pro gradututkielma. Itäsuomen yliopisto.
- Niemelä, Sanni 2017. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen viittomakielialan yritys Viparossa. YAMK.Opinnäytetyö.Humak.
- Nikoskinen, Elina 2010. Viittomakielentulkkiensa (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 16. Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK. Helsinki.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät, Sanoma pro.
- Paakkanen Miia 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.
- Rainò, Päivi & Vik, Gun-Viol 2020. Tulkkausalan tulevaisuudennäkymät. Asioimistulkkaus, viittomakielen- ja kirjoitustulkkaus sekä puhevammisten alan tulevaisuudennäkymistä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 113. Helsinki: Humak.
- Riikonen, Eila & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Tarkkonen, Juhani 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. UNIpress.
- Tulkkaus Periferia Oy. Periferian lyhyt oppimäärä.pdf. 2019. Viitattu 18.4.2022.
- Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009. Teoksessa Hannu Anttonen & Tuula Räsänen (toim.) Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vilkkä, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.
- Virtanen, Petri & Sinokki Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Wilson, Chauncey 2013. Brainstorming and Beyond. A User-Centered Design Method. E-kirja. Elsevier. Morgan Kaufmann.
- [www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky](http://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky)., viitattu 30.6.2022.
- [www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat](http://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat)., viitattu 14.7.2022
- [www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/mars-matkalle-terveytta-tyopaikoille-suositukset](http://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/mars-matkalle-terveytta-tyopaikoille-suositukset)., viitattu 14.7.2022
- [www.tulkkausperiferia.fi](http://www.tulkkausperiferia.fi)., viitattu 18.4.2022.
- [www.sttinfo.fi/tiedote/ukrainan-kriisi-koettelee-monen-henkisia-voimavaroja-erityisesti-nuorten-mielen-hyvinvointia-on-nyt-tuettava?publisherId=69817778&releaseId=69935479&lang=fi](http://www.sttinfo.fi/tiedote/ukrainan-kriisi-koettelee-monen-henkisia-voimavaroja-erityisesti-nuorten-mielen-hyvinvointia-on-nyt-tuettava?publisherId=69817778&releaseId=69935479&lang=fi)., viitattu 15.8.2022.

## LIITTEET

### Liite 1

Tulkkaus Periferia Oy

Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2022

#### Työhyvinvoinnin ylläpitäminen:

- Työn ja vapaa-ajan onnistunut tasapainottaminen. Tunne vahvuutesi ja muista sanoa ”ei”. Muistetaan tarkistaa aika ajoin työkalenterissa olevien vapaapäivien riittävyys.
- Vapaa-ajalla ollaan oikeasti vapaalla. Laadukasta lepoa, liikuntaa ja ravintoa. Ilmoita, kun olet vapaalla, niin muut tietävät olla viestittelemättä. Muista olla tavoittamattomissa, kun tarvitset taukoa töistä ja työyhteisöstä.
- Työyhteisön yhteiset tapaamiset. Järjestetään riittävästi yhteistä yhteisöllisyyttä säännöllisesti. Keskustellaan tästä yhteisesti, mikä on milloinkin tarkoituksenmukaista ja toivottua työhyvinvointitoimintaa.
- Tiedotuksen toimivuus ja työyhteisön tuki. Tsemptataan ja tuetaan toisiamme hyvässä hengessä. Reagoidaan työaikana tarvittaviin viesteihin. Hoidetaan tarvittavat asiat mielellään heti kun se on työtilauksien puitteissa mahdollista.

#### Työhyvinvoinnin kehittäminen:

- Palaveritoiminnan kehittäminen. Pidetään palavereja vain tarpeeseen. Yhdistetään palavereihin vaihtelevasti uusiin asioihin tutustumista paikkakuntien tai paikkojen sekä aiheiden suhteen.
- Työhyvinvointitoiminnan tehostaminen. Järjestetään yhteisiä kokoontumisia useammin ja säännöllisemmin olosuhteet huomioiden, myös pienimuotoisemmin toimistolla tai etänäkin. Suunnittelussa kuunnellaan kaikkien toiveet ja mielipiteet.
- Kerätään ajomatkoja varten yhteinen ”vinkkipankki” yrityksen Teamsiin omaksi asiakirjaksi. Jokainen voi lisätä sinne hyväksi kokemiaan asioita muille jaettavaksi.

- Viestinnän tehostaminen. Muistetaan vastata itselle kohdennettuihin viesteihin mahdollisimman nopeasti tai viimeistään annettuun päivämäärään mennessä. Muistetaan toisiamme kunnioittava sävy viestinnässä, joka parantaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tähän liittyen luodaan Periferian vuosikello Teamsiin, josta näkyy yleiset juoksevat asiat yhdestä paikasta. Milloin pitää tehdä mitään. Helpottaa muistamista.
- Ammatillinen kehittyminen. Jaetaan aktiivisemmin infoa erilaisista koulutuksista. Järjestetään yrityksen yhteisiä koulutuksia pienimuotoisten opintoetkien ja myös opintoretkien tiimoilta. Luodaan yrityksen Teamsiin oma kohta tälle, johon jokainen saa kirjata ideoita.

#### Huomioitavaa:

Suunnitelman säännöllinen yhteinen läpikäyminen, ja sen rehellinen arviointi ja päivittäminen! Mitkä kohdat ovat toteutuneet kokonaan tai osittain ja mitkä ovat jääneet toteutumatta? Toimintasuunnitelman tarkoitus on auttaa jokaista voimaan paremmin työyhteisössä ja kehittää voimavaroja.