

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien
työtyytyväisyys

Päivi Mäki

Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK) (90 op)
Marraskuu/2012

Sisältö

1 JOHDANTO	5
2 VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖN PUITTEET	8
2.1 Tulkkauspalvelua ohjaava lainsäädäntö	9
2.2 Tuntityöntekijän työoikeudellinen asema	10
2.3 Tuntityöntekijän työsuhde ja palkkaus	12
2.4 Tuntityöntekijän työaika	15
3 TYÖHYVINVOINTI	17
3.1 Työhyvinvoinnin elementit	18
3.2 Psykososiaalinen hyvinvointi	20
3.3 Psykofyysinen hyvinvointi	21
3.4 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta	21
4 TYÖTYTYTYVÄISYYS	23
4.1 Onnellisuuden elementit	23
4.2 Työmotivaatio ja työn imu	24
4.3 Tarvehierarkiateorioita	26
4.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria	28
4.5 Hackman-Oldmanin työn muotoilumalli	30
4.6 Hakosen kokonaispalkitsemisen malli	31
4.7 Tutkimustuloksia työtyytyväisyystekijöistä	32
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	35
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	35
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	36
5.3 Kyselyyn vastaajien joukko	38
6 TUNTITYÖSSÄ TOIMIVIEN TULKKIEN TYÖTYTYTYVÄISYYS	40
6.1 Työtyytyväisyys tutkimushetkellä	40
6.2 Työtyytyväisyyserot tunti- ja kuukausipalkkaisissa yrityksissä	42
6.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä	43
6.3.1 Yritys ja työyhteisö	44
6.3.2 Työn merkityksellisyys	47
6.3.3 Joustavat työjärjestelyt	48
6.4 Parannusehdotuksia	51
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	54
7.1 Tulosten vertaaminen teorioihin	55
7.2 Luotettavuuden arviointia	60
LÄHTEET	62
LIITTEET	65

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK) (90 op)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Päivi Mäki	Sivumäärä 61 ja 10 liitesivua
Työn nimi Tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkiensa työtyytyväisyys	
Ohjaava(t) opettaja(t) Liisa Martikainen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Oy Käännös- ja Tulkkauspalvelu Mokoma Ab	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsittelee tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivien tulkkiensa työtyytyväisyyttä ja työtyytyväisyyden eroja tuntipalkkaisten ja kuukausipalkkaisten yrityksissä, työtyytyväisyyden muodostumista sekä mahdollisia työtyytyväisyyden parannuskeinoja. Kaikki tuntityöntekijät työskentelevät kymmenen tai yli kymmenen tulkin yrityksissä työntekijän asemassa Kansaneläkelaitoksen viidellä toimialueella.</p> <p>Työn alussa määritellään viittomakielentulkkiensa työn puitteita ja tuntityön piirteitä. Tietoperustassa käsitellään työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, jonka ydinkäsitteet ovat työmotivaatio ja työnimu sekä tarve-teorioita ja työn muotoilun ja kokonaispalkitsemisen mallia. Kyselytutkimuksen toteutin sähköisesti Webropol – ohjelmalla käyttäen pääasiallisesti kvantitatiivista menetelmää, jossa oli kvalitatiivisia piirteitä avoimien kysymysten muodossa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta yrityksissä tuntiperusteisesti toimivien tulkkiensa työtyytyväisyyden olevan hyvä. Työtyytyväisyys oli hieman parempi niillä tulkeilla, jotka työskentelevät yrityksessä, jossa kaikilla tulkeilla oli samanlainen tuntiperusteinen työsuhte sekä yhtäläinen palkkaus ja edut. Tuntipalkkaisten työtyytyväisyyteen vaikuttivat erityisesti mahdollisuus tehdä työtä yrityksessä, jossa oli tukea antava esimies ja työtoverit. Työkokemuksen myötä syntynyt ammattitaito toi varmuutta ja sujuvuutta tulkkauskeeseen sekä asiakkaiden kohtaamiseen, jolloin on mahdollista kokea työn imua. Itse työ koettiin pääasiallisesti merkitykselliseksi ja monipuoliseksi. Tuntiperusteinen työsuhte toi joustavuutta työjärjestelyihin ja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön, työaikaan sekä työn ja palkan määrään.</p> <p>Yritykset voivat hyödyntää opinnäytetyön tuloksia ja pohtia yhdessä työtyytyväisyyden teemaa. Tytytyväisyyttä voi lisätä muun muassa turvaamalla tulkin vaikutusmahdollisuuksien lisäksi osallistumis-, ja kehittämismahdollisuuksia. Kun työskennellään hajautetusti ja asiakkaan tiloissa, niin tulkin mahdollisuudet osallistua työyhteisöä tukeviin ja ammattitaitoa kehittäviin toimintoihin korostuvat. Yrityksissä voidaan pohtia, mitkä arkiset keinot lisäävät yhteisöllisyyden kokemusta ja työyhteisöön sitoutumista.</p> <p>Jatkotutkimus voisi käsitellä sitä, miten yritykset voisivat hyödyntää tulkkiensa hankkiman työkokemuksen ja hiljaisen tiedon yrityksissään ja laajemminkin viittomakielen tulkkauskeeseen toimialalla. Ja miten ikään-tyvä tulkki nähdään yrityksen voimavarana ja miten työ tulisi hänen kohdalla mielekkäällä tavalla järjestää?</p>	
Asiasanat viittomakielen tulkit, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työn imu.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Master Degree Programme in Sign Language Interpretation (90 ECTS)

ABSTRACT

Author Päivi Mäki	Number of Pages 61 and 10 appendix
Title Hourly paid Sign language interpreters' job satisfaction	
Supervisor(s) Liisa Martikainen	
Subscriber and/or Mentor Oy Käännös- ja Tulkkauspalvelu Mokoma Ab	
Abstract <p>The thesis is focused on the hour based sign language interpreter's job satisfaction. The study finds out differences in the job satisfaction between interpreters who work at hour based companies and interpreters who work at monthly paid companies. The study finds out how interpreter's job satisfaction is formed, and what are the main factors that affect the formation of job satisfaction. This study deals with the development suggestions how to improve job satisfaction. All hour based sign language interpreters work at ten or over ten interpreter's company on five regions of The Social Insurance Institution of Finland</p> <p>At the beginning of this study Sign language interpreter's job references and the characteristics of hour based job are defined. In the theory part defines the concepts of work welfare and job satisfaction and to that closely related work motivation and job engagement. In the theory part Herzberg's motivation theory is presented as well as Hackman and Oldham's job characteristics theory and Hakonen's total rewarding model. Quantitative method research and the Webropol – Online survey was used with a few open questions.</p> <p>The results of the research tells that job satisfaction of hour based interpreter's were at a good level. Job satisfaction was slightly better among the interpreters, who worked for enterprises where all the interpreters had a similar hour-based employee, as well as equal salary and benefits. Job satisfaction was affected by the opportunity to work in an enterprise where the supportive foreman and co-workers exists. Extensive work experience brought assurance and fluidity to interpretation, as well as to customers' encounter, which enabled job engagement. Job was primarily experienced relevant and varied. Hour-based employee brought flexibility to working arrangements and influences the content of work, working hours and amount of work and salary.</p> <p>Enterprises can take advantage of these results of the thesis and reflect together on the theme of job satisfaction. Satisfaction can be achieved for example by ensuring the interpreter's influence, participation, and development opportunities. When interpreters work in a decentralized way and the customer's premises, then their opportunities to participate in the work community activities and develop professional skills are emphasized. Enterprises could consider what kind of everyday means increase collective and communal experiences and commitment to the work community.</p> <p>Further research could deals with the question of how enterprises can take advantage of interpreters who have a lot of work experience and tacit knowledge within their companies and the wider in the line of sign language interpretation. And how aging sign language interpreter are seen as a resource of the enterprise and how interpreter's work would be arranged in a meaningful way.</p>	
Keywords Sign language interpreters, job satisfaction, job engagement	

1 JOHDANTO

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää tuntipalkkaan perustuvissa työsuhteissa toimivien viittomakielen tulkkien työtyytyväisyystilannetta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään viittomakielentulkkeihin, jotka työskentelevät kymmenen tai yli kymmenen tulkin tulkkauspalvelua tuottavissa yrityksissä. Viittomakielentulkit työskentelevät yrityksissään erilaisilla työsopimuksilla, erilaisessa asemassa, erilaisin eduin. Viittomakielentulkin työ on itsenäistä ja vastuullista, joka tulkkauksen osalta toteutetaan yleensä asiakkaiden tiloissa. Asiakastyössä tulkki on työnantajansa edustaja ja hänen työtyytyväisyytensä ja työssä viihtymisensä näkyy asiakkaille ja tulkkikollegoille sekä oman yrityksen esimiehelle ja koko työyhteisölle.

Opinnäytetyön tilaajana toimii Oy Käännös- ja tulkkauspalvelu Mokoma Ab, jonka palveluksessa olen toiminut tuntityöntekijänä syksystä 2009 alkaen. Työskennellessäni vuosia freelancer – verokortilla, on tuntityössä toimiminen tuntunut luontevalta ja joustavalta vaihtoehdolta sekä tutkimisen arvoiselta asialta, sillä yrityksissä tuntityöntekijöiden työoikeudellinen asema ja palkkaus vaihtelevat. Freelancer – verokortilla työskennellessä määräaikaisissa työsuhteissa eri työnantajille viittomakielentulkki saattoi vain haaveilla sellaisista eduista kuten säännöllinen palkanmaksu, sairausajan palkka, työterveyshuolto, työkykyä ylläpitävä toiminta, palkallinen kouluttautuminen ja tiimitoiminta, jotka ovat yrityksen työntekijänä mahdollisesti saatavilla.

Työtyytyväisyyttä on tutkittu monilla eri ammattialoilla. Viittomakielen tulkkauksen toimialalla freelancer-tulkkien ja opiskelutulkkien työtyytyväisyyttä on tutkittu 1990-luvulla (Miettinen & Takkinen 1993; Keltanen 1998). Projektiraportissa Humanistiselle ammattikorkeakoululle, Nikoskinen on tutkinut Viittomakielentulkkien työelämään sijoittumista, koulutuskokemuksia ja jatko-opintosuunnitelmia. Raportti tuo esille viittomakielentulkkien tulkkauksen toimialalla viihtymisen ja työssä jatkamisen kokemuksia. (Nikoskinen 2010.) Tulkkauksen toimialan käytyä läpi monia kehitysvaiheita ja muutoksia, joista viimeisin oli Kansaneläkelaitoksen valtakunnallisen kilpailutuksen toteuttaminen ja tulkkipalvelun tuottajien yritystoimintaan siirtyminen, on aihe jälleen ajankohtainen. Krook (2011) käsittelee ylemmän ammattikorkeakoulun tutkielmasaan Kelaan siirtymisen vaikutuksia viittomakielentulkkien työhön ja työhyvinvointiin.

Tässä opinnäytetyössä en keskity muutoksiin vaan yleensä tekijöihin, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen.

Opinnäytetyön pääkysymys on, miten tyytyväisiä tuntityössä toimivat viittomakielentulkit ovat ja onko työtyytyväisyydessä eroja riippuen siitä, toimivatko yrityksen tulkit keskenään samanlaisissa tuntiperusteisissa työsuhteissa vai erilaisissa työsuhteissa. Sen lisäksi haluan selvittää, mistä tekijöistä tuntityöntekijöiden työtyytyväisyys muodostuu ja millaisia parannusehdotuksia tulkeilta itseltään nousee työtyytyväisyytensä parantamiseksi. Toivon, että opinnäytetyössäni esiin nousevia kehittämiskohteita voitaisiin hyödyntää jatkossa viittomakielen tulkkauksen toimialalla.

Pääasiallinen aineiston keruumenetelmä on kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa monivalintakysymysten lisäksi on muutama avoin kysymys. Sähköinen webropol-kysely lähetettiin valtakunnallisesti kaikille viittomakielentulkeille, jotka eivät ole itse yrittäjiä vaan toimivat tuntiperusteisessa työsuhteessa kymmenen tai yli kymmenen tulkin yrityksissä. Rajasin kyselytutkimuksestani pois oman yritykseni tuntityöntekijät, mutta sekundaariaineistona käytän Oy Käännös- ja tulkkauspalvelu Mokoma Ab:n henkilöstöpäällikön Lautamäen (2012) tekemää kahta raporttia. Ensimmäinen raportti koskee yrityksen työntekijöiden työtyytyväisyyttä, johon on kerätty tietoa työntekijöitä haastatteleamalla. Toinen raportti koskee työntekijöiden tyytyväisyyttä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaan, johon on kerätty tietoa mielipidemittauksen avulla.

Opinnäytetyöni rakentuu viittomakielentulkin työn puitteista erityisesti tuntityön näkökulmasta. Esittelen luvussa kaksi yleisellä tasolla tulkkikoulutuksen ja tulkin työskentelyä ohjaavan lainsäädännön. Sen lisäksi esittelen tulkin työntekoon vaikuttavan tuntiperusteisen työsuhteen ja tuntityön ominaisuudet kuten joustavat työaikajärjestelyt. Tuntityöntekijän työsuhte- ja työolotietoja olen kerännyt Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n edunvalvontavastaavan Siltalopin ja SVT ry:n tuntityöryhmän jäsenen Väänäsen kokoomista tiedoista. Kolmannessa ja neljännessä luvussa määrittelen raporttini kannalta keskeisimmät käsitteet kuten työhyvinvoinnin ja siihen liittyvät elementit. Työntekijän subjektiiviseen kokemukseen työstään liittyvät erottamattomasti työtyytyväisyys ja työmotivaatio sekä niiden mittaukseen liittyvät tärkeimmät teoriat ja mallit. Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyvän kirjallisuuden ja tutkimusten pohjalta olen rakentanut opinnäytetyöni teoria- ja tietopohjan.

Luvussa viisi tutustutaan menetelmiin, joita käytin tutkimusaineistoni hankintaan ja tuodaan esille taustatietoa kyselytutkimukseen vastaajien joukosta. Luvussa kuusi esitellään varsinaiset tutkimustulokset, joilla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin mahdollisimman kattavasti. Kyselytutkimuksesta saatuja tietoja analysoin teoreettisessa viitekehyksessä, jonka opinnäytetyössäni muodostuvat Herzbergin (1959) kaksifaktoriteoriasta, Hackman-Oldmanin (1980) työnmuotoilumallista ja Hakosen (2005) kokonaispalkitsemisen mallista. Viimeisessä luvussa seitsemän tehdään johtopäätöksiä ja luodaan kokonaiskuvaa tutkimustuloksista ja arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta sekä esitetään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖN PUITTEET

Tässä luvussa esittelen lyhyesti viittomakielentulkkien koulutuksen ja heidän työtään säätelevän lainsäädännön. Tutkimuksessani keskityn erityisesti tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyyteen, joten käsittelen myös työsuhteeseen ja palkkaukseen liittyviä asioista. Viittomakielentulkit ovat nuori ammattikunta ja kolmenkymmenen vuoden aikana viittomakielen tulkkauksen toimiala on kehittynyt huomasti ja kokenut monia muutoksia. (Kalela 2010, 15.) Ammattikunnan ollessa myös pieni, on perusasiat kuten palkkaus ja edut osana työhyvinvointia herättäneet pohdintaa ja aktiivista toimintaa niiden parantamiseksi. (Loimo 2012, 25.) Palkka on siis tärkeä perustekijä, jonka tulisi olla kunnossa, jotta voidaan keskittyä itse työn tekemiseen ja sen kehittämiseen. (Antila 2006, 5.)

Tulkkauspalvelu on laajentunut Kuurojen Liiton 1960-luvulla aloittaman määrätietoisen kuurojen oikeusturvan kehittämistyön tuloksena. Tulkkauspalvelun laadun kehittymiseen on vaikuttanut merkittävästi tulkkikoulutuksen kehittyminen. (Selin-Grönlund 2007, 3-4.) Tulkkikoulutus alkoi vuonna 1978 parin viikon mittaisena kurssina ja on siitä vähitellen laajentunut niin, että nykyään tulkit suorittavat nelivuotisen ammattikorkeakoulututkinnon. Koulutus ylempää ammattikorkeakoulututkintoa varten käynnistyi vuonna 2009. (Kuurojen Liitto 2010, 72.) Viittomakielentulkin koulutusohjelman (2012) tavoitteena on kouluttaa asioimis- ja opiskelutulkkeja sekä kääntäjiä, jotka ovat tulkkauksen, kääntämisen ja sosiaalisissa tilanteissa tapahtuvan viestinnän ammattilaisia. Ammattikorkeakoulututkinto (240 op) on nelivuotinen koulutus, jonka aikana tulkille luodaan vahva pohja ammattitaidolle. Osaaminen koostuu ammattikielten sujuvasta hallinnasta, laajasta yleissivistyksestä, sekä viittomakielisen että suomenkielisen kulttuurin erityispiirteiden tuntemuksesta, ammattietiikasta ja tulkkausprosessin hallinnasta. Puhutun ja viitotun kielten ja kulttuurien välisen tulkkauksen ja kääntämisen lisäksi, tulkit voivat välittää kielen sisäistä tietoa eri kommunikaatiomenetelmien kautta sekä opettaa viittomakommunikaatiota. (HUMAK, 2011 – 2012, 102.) Viittomakielen tulkkauksen lisäksi viittomakielentulkit voivat välittää kielen sisäistä tietoa käyttämällä muita kommunikaatiomenetelmiä kuten viitottua puhetta ja kirjoitustulkkauksia. (Roslöf & Rissanen 2008,6.)

2.1 Tulkkauspalvelua ohjaava lainsäädäntö

Tulkkauksen toimialalla on viimeksi koettu suuri muutos, kun laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista eli Tulkkauspalvelulaki (311/2010) tuli voimaan 1.9.2010. Keskeisintä uudistuksessa oli tulkkauspalvelun järjestämisvastuun hallinnollinen siirto kunnilta valtiolle, jonka myötä tulkkauksen järjestäminen siirtyi Kansaneläkelaitokselle syksyllä 2010. Laki korostaa tulkkauspalvelun merkitystä vammaispalvelujen joukossa selkeästi erillisenä kokonaisuutena. (Oikeusministeriön mietintö 2011.) Kansaneläkelaitoksen ylitarkastaja Kimpimäki (2007) kertoo, että tulkkauspalveluiden hallinnollisella siirrolla halutaan turvata kielellisten oikeuksien yhtenäinen toteutuminen valtakunnallisesti. Sen lisäksi tulkkipalvelut halutaan nähdä enemmän kommunikaatio- kuin sosiaalipalveluina. (Forsén 2011, 36.)

Tulkkauspalvelulaki (311/2010,10 §) antaa mahdollisuuden Kansaneläkelaitoksen järjestää tulkkauspalvelun joko tuottamalla palvelun itse tai hankkimalla sen muilta palveluntuottajilta. Kela päätti hankkia tulkkauspalvelun ulkopuolisilta palveluntuottajilta kilpailutuksen kautta. (Oikeusministeriön mietintö 2011.) Kilpailutuksen tultua alalle viittomakielentulkit työskentelevät joko itse yrittäjinä tai tulkkipalvelua tuottavan yrityksen työntekijöinä joko tuntipalkkaan perustuvassa tai kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa sekä kokoaikaisina että osa-aikaisina työntekijöinä. Viittomakielentulkit tulkkavat yleensä asiakkaan tiloissa, oppilaitoksissa, työpaikoilla, vapaaajan tilaisuuksissa ja erilaisissa tapahtumissa. Asiakkaat ovat tulkkauksilanteen eri osapuolia; kuulevia, kuuroja, huonokuuloisia, kuuroutuneita tai kuurosokeita henkilöitä. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2012.) Tulkkien työskennellessä nykyään työsuhteessa tulkkauspalvelua tuottavaan yritykseen on työoikeudellinen asema muuttunut selkeämmäksi. Sen voidaan katsoa vaikuttavan tulkkien työviihtyvyyteen ja alalla pysymiseen. Yrittäjyys voi antaa tulkeille uusia mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja erikoistumiseen. (Roslöf & Rissanen 2008, 4.) Työskentely yrityksissä, vakiintuneille työnantajille ja työskentely työyhteisöissä ovat luoneet hyvän pohjan tulkin asiantuntijuuden kehittymiselle sekä ammatin professionalistumisen kehittymiselle. (Eronen 2012, 16.)

Tulkkauspalvelulaki (133/2010, 7 §) sisältää säännöksen tulkkauksesta ulkomaan matkoilla. Se, jolle on myönnetty oikeus tulkkauspalveluun, voi käyttää palvelua myös

Suomen rajojen ulkopuolella, jos matka liittyy henkilön tavanomaiseen elämään, opiskeluun tai työssä käymiseen. Laki (133/2010, 8 §) sisältää säännöksen, jonka mukaan tulkkauspalvelu voidaan järjestää myös etätulkkauksena, jos se on palvelunkäyttäjän yksilölliset tarpeet huomioon ottaen mahdollista ja perusteltua. Lain (133/2010, 10 §) säädöksessä ilmoitetaan, että vaativissa tulkkaustilanteissa palvelu voidaan järjestää siten, että käytettävissä on kaksi tai useampia tulkkeja. Laissa vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (133/2010, 5-6 §) turvataan puhevammaisille tulkkaus. Viittomakielentulkki voi halutessaan laajentaa osaamistaan hankkimalla pätevyyden toimia tulkkina myös puhevammaisille henkilöille. Osa viittomakielen tulkkauspalveluita tuottavista yrityksistä tuottaa palveluita myös puhevammaisille, kuurojen, kuuroutuneiden ja kuurosokeiden lisäksi.

Uusien lakien myötä tulkkiin työtehtävät ovat laajentuneet ja viittomakielisten osallistumismahdollisuudet ovat kasvaneet, mikä on puolestaan lisännyt paineita tulkkiin osaamiselle. Viittomakielen tulkkauksen vaativuustaso on noussut esimerkiksi pitkälle erikoistuneissa työpaikkatulkkauksissa. Tulkkiin tarvetta on osaltaan lisännyt Kelan toimikaudella paritulkkauksen yleistyminen työtapana niin opiskelu- kuin asioimistulkkauksessa. Paritulkkauksen perusteluina on useita tekijöitä kuten työn kuormittavuus, tulkkaustilanteen kesto, aiheeseen liittyvä erityissanasto ja tulkattavan sisällön haasteellisuus. Tulkkaustilanteen kuormittavuus on suoraan yhteydessä tulkkauksen parempaan laatuun, tulkin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Paritulkkaus antaa hyvät mahdollisuudet työn reflektointiin ja asiantuntijuuden jakamiseen. Aloitteleva tulkki kollega voi saada tarvitsemaansa tukea kokeneemalta tulkilta. Viittomakielen tulkkauksen toimialalla on toivottu, että alan vaihtohalukkuus vähenisi Kelan kilpailutuksen ja yrittäjäksi ryhtymisen myötä. (Roslöf & Rissanen 2008, 4-5.)

2.2 Tuntityöntekijän työoikeudellinen asema

Tulkkauksen toimialan rakenteellisten muutosten ja Kelan kilpailutuksen jälkeen alalla toimii paljon yrityksiä, joissa työskennellään sekä kuukausipalkkaan että tuntipalkkaan perustuvissa työsuhteissa. Tuntipalkkaisten tulkkiin työoikeudellinen asema nähdään edelleen epävakana ja työhön sitoutuminen heikompana kuin kuukausiperusteisessa työsuhteessa työskentelevien tulkkiin asema ja sitoutuminen. Tuntipalk-

kaan perustuva työsuhde nähdään osittain myös olosuhteiden pakosta johtuvaksi. Tuntityösuhteissa toimivat tulkit voivat joutua työskentelemään virka-ajan ulkopuolella, jonka katsotaan kaventavan heidän vaikutusmahdollisuuksiaan työhön. (Eronen 2012,16.) Merkittävä vaikutus on kuitenkin sillä, onko työntekijä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti työsuhteessa, sillä se vaikuttaa hänen kokemukseensa hallinnanmahdollisuuksistaan. (Kauhanen 2009, 201.)

Toistaiseksi voimassa olevassa, vakituisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa toimivia työntekijöitä saattavat osin koskea eri säännöt ja edut. Jotkut edut on tarkoitettu pelkästään vakituisessa työsuhteessa oleville, eivätkä kaikki määräaikaiset pääse nauttimaan tulospalkkioista. Yrityksen erilaiset työsuhteet etuisuuksineen helposti synnyttävät tunteen kahden eri luokan työntekijöistä. (Hakonen & Hakonen & Hulkko & Ylikorkala 2005, 206.) Osan tulkeista työskennellessä tuntiperusteisessa työsuhteessa ja osan kuukausiperusteisessa työsuhteessa, saattaa saman yrityksen tulkit olla hyvinkin eriarvoisessa asemassa työn saannin ja maksettavien etuisuuksien suhteen. On ensiarvoisen tärkeää, että myös tuntityöntekijän osaamista arvostetaan, niin että palkkiot ovat yrityksen tulkkien kesken oikeudenmukaiset. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.)

SVT ry:n tuntityöryhmään on tullut viestiä siitä, miten joissain yrityksissä on tuntityöntekijöiden kalentereista siirretty keikkoja vapaana olleille kuukausityöntekijälle, jolloin maksimoidaan kuukausipalkkaisten tekemien keikkojen määrä tuntityöntekijöiden kustannuksella. Näin on toimittu usein tuntityöntekijöiden huomaamatta, mutta asian tullessa esille ja sitä tiedusteltaessa on myönnetty, että tämä on normaali yrityksen toimintatapa. Tuntityöntekijän kalenterista on saatettu siirtää keikka sisäisenä siirtona ja edellisenä päivänä kuukausipalkkaiselle työntekijälle niin, että tilalle ei ole tullut toista työtä, eikä työntekijä ole korvannut menetettyä ansiota, vaikka keikka on tuntityöntekijän näkökulmasta peruuntunut peruuntumisajan sisällä. Jos yrityksessä kaikki tulkit tekevät työtä samanlaisissa tuntipalkkaan perustuvissa työsuhteissa samanlaisin eduin, niin eriarvoista kohtelua tai vertailua ei pääse syntymään. Kuukausipalkkaisten yrityksissä saatetaan tuntipalkkaisia käyttää paikkaamaan niitä työaikoja, jotka eivät kuukausipalkkaisille sovi, mutta tuntipalkkaisten yrityksissä tulkeilla on mahdollisuus tehdä tulkkauksia sekä virka-aikaan että sen ulkopuolella. Huomioitavaa on,

että tulkeilla itsellään on erilaiset toiveet työnteon ajoista. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.)

2.3 Tuntityöntekijän työsuhde ja palkkaus

Viittomakielentulkki voi toimia joko itse yrittäjänä tai olla työsuhhteessa johonkin tulkkauspalvelua tuottavaan yritykseen, yhdistykseen tai säätiöön. Tulkit voivat toimia joko tuntipalkkaan perustuvassa tai kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhhteessa. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan erityisalot ry, 2012.) SVT ry:n tuntityöryhmän jäsen toteaa, että kentällä viittomakielentulkit työskentelevät tuntiperusteisesti monenlaisilla työsopimuksilla ja ehdoilla. Joissakin yrityksissä tulkit voivat valita joko tuntiperusteisen tai kuukausiperusteisen työsuhteen. Tuntiperusteisessa työsuhhteessa voidaan toimia vakituisissa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa tai määräaikaisissa työsuhhteissa. Työnantaja voi kutsua työntekijän työhön tarvittaessa tai työntekijällä voi olla niin sanottu 0-työsuhde. Jos työaika on 0 tuntia, niin siinä ei ole määritelty minimityöaika, joka jää työnantajan ja tulkin harkittavaksi. Sopimuksissa voidaan määrittää maksimityöaika joko työnantajan tai tulkin taholta. Epäedullisimpana vaihtoehtona tuntityöntekijät ovat pitäneet, jos työnantajan taholta määritellään työtuntimäärä ilman velvollisuutta tarjota yhtään työtuntia, mutta tulkeilla ole myöskään mahdollisuutta tehdä työtä toiselle yritykselle. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.) Suomen Viittomakielen tulkit ry:n edunvalvontavastava muistuttaa, että määräaikaisen työsopimuksen perusteena ei saisi käyttää Kelan kilpailutuskauden pituutta, eikä työsuhteen katkeamisajankohta voi näin ollen olla kilpailutuskauden vaihtoajankohta. (Siltaloppi 2012, 7.)

Viittomakielen tulkkauksen toimialalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, joten yritykset ovat tehneet talokohtaisia TES – sopimuksia. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.) Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja ei saa alittaa, mutta työnantaja voi maksaa aina enemmän kuin palkkasopimuksessa on mainittu. (Hakonen ym. 2005, 74.) Suomen Viittomakielen Tulkit ry ja Akavan Erityisalot ry ovat yhdessä tehneet ja toimittaneet Suosituksen työsuhteen ehdoista viittomakielialalla kuukausipalkkaisten viittomakielentulkkien palkka- ja muista työsuhteen ehdoista sekä Palkkasuosituksen viittomakielen tulkkien palkka- ja muut työsuhteen ehdot tunti-

palkkaan perustuvassa työsuhteessa. Uusi suositus on tehty ajalle 1.9.2012 – 31.1.2014. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan Erityisalat ry.) Yrityksen voivat halutessaan noudattaa ammattijärjestön ja -liiton tekemää palkkauksen ja työehtojen suositusta tai voivat maksaa jopa enemmän kuin suosituksessa on mainittu. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.)

Lakisääteisiä etuja ovat muun muassa työterveyshuolto ja lomaedut. Muita luontaisetuja yrityksessä voi olla lukematon määrä, joista yleisimpiä ovat muun muassa puhelin-, ateria-, työvaate- ja autoedut. Erilaisilla eduilla työntekijöitä myös houkutellaan yrityksiin. On tärkeää, että yrityksessä käytössä olevat edut listataan näkyvästi, että työntekijät tajuavat käytössään olevien etujen todellisen arvon. Esimerkiksi henkilöstön arvostaminen tärkeänä voimavarana voidaan toteuttaa tarjoamalla mahdollisuuksia liikuntaan ja virkistäytymiseen. Suuntauksena on kehittää työntekijöiden jakamiseen liittyviä etuisuuksia. (Hakonen ym. 2005, 141–143.)

Tuntityössä toimivalle tulkille kuuluvat myös lakisääteiset lomaoikeudet kuten sairausajan palkka, vuosiloma, lomapalkka ja lomarahana sekä lomakorvaus, mikäli työsuhteen päättyessä ei ole kertynyt oikeutta vuosilomaan. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan Erityisalat ry, 2012.) SVT:n tuntityöryhmän jäsen kertoo, että osa tulkkauspalvelualan yrityksistä maksaa vuosiloman ja lomarahana erikseen lomakuukausien aikana ja osa maksaa sitä jatkuvasti tuntipalkan lisänä. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.) Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n tuntityöryhmään on tuotu huolenaihe siitä, että tulkkausalan toimialalla on vielä tulkkeja, jotka tekevät työtä ilman työsuhtesopimusta, jolloin työnantaja voi jättää maksamatta muun muassa sairausajan palkan. (S. Siltaloppi, henkilökohtainen tiedonanto 10.8.2012.)

Uudessa palkkasuosituksessa palkkoja korotetaan yleiskorotuksella, samoin kuin matka- ja odotusajalta maksettavaa korvausta on korotettu. Suosituksessa on myös kokemuslisäjärjestelmä, jonka tulisi olla yrityksissä käytössä 1.1.2014 alkaen. Muita muutoksia ovat muun muassa, että lauantaityökorvaus tulee maksaa klo 00–18.00 väliseltä ajalta ja sunnuntaityökorvaus maksetaan jo lauantaina klo 18.00 jälkeen tehdystä työstä. Sen lisäksi raportointiin käytettävä aika katsotaan kuuluvaksi työaikaan, jolloin työnantajan tulisi maksaa enintään yksi tunti viikkoa kohden. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan Erityisalat ry, 2012.)

Vaativan tason tulkkauksiin, kirkollisiin toimituksiin, kokouksiin ja ohjelmallisiin tilaisuuksiin tulkki tarvitsee valmistautumisaikaa, josta maksetaan perustuntipalkka. Valmistautumisajan määrästä tulee sopia erikseen työnantajan kanssa. Myös tulkin varallaolosta esimerkiksi synnytystulkkauksen yhteydessä suositellaan maksettavaksi puolet perustuntipalkasta. Päivystykseen käytettävä ajanjakso ja tuntimäärä tulee sopia työnantajan kanssa etukäteen. Yrityksen tulisi maksaa tuntityöntekijälleen tulkkausten välissä myös niin sanottu odotusajan palkka. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan erityisalat ry, 2012.) SVT ry:n edunvalvontavastaava kertoo tuntityöntekijöiden keskuudessa aiheutuvan tyytymättömyyttä muun muassa palkatta tehdyn työn määrästä. Tuntityöntekijät käyttävät viikoittain omaa aikaa Kelan kalenterin ja sähköpostin lukemiseen, raportointiin, tulkkauksiin valmistautumiseen, tulkkausten välillä odotukseen ja varallaoloon. Kaikissa yrityksissä ei ole riittävällä tavalla määritelty tai huomioitu tulkkaus- ja matka-ajan ulkopuolista työaikaa. (S. Siltaloppi, henkilökohtainen tiedonanto 10.8.2012.)

Tulkin työ toteutetaan siellä, missä häntä tarvitseva asiakas kulloinkin on. Tulkin työpaikka ja työmatkat saattavat vaihdella päivittäin, eikä hänellä ole vakinaista ja kiinteää työpaikkaa. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan Erityisalat ry, 2012.) SVT ry:n tuntityöryhmään on kantautunut tyytymättömyys liian pieneen, vain nimelliseen matka-ajan palkkaan. Korvaus tulisi saattaa ajan tasalle, jotta se lisäisi tulkkien halukkuutta lähteä pidemmillekin työmatkoille. (S. Siltaloppi, henkilökohtainen tiedonanto 10.8.2012.) Ihanteellisessa tapauksessa yritys on järjestänyt toimialueellaan toimistotilan tuntityötä tekevien tulkkien käyttöön. Osassa yrityksistä tuntityöntekijä voi myös itse päättää, aloittaako hän työnsä yrityksen toimipisteeltä vai kotoaan käsin eli mistä työmatkan ja -ajan laskenta aloitetaan ja millä lähialueella tulkki ensisijaisesti on käytettävissä. (S. Väänänen henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.)

SVT ry:n edunvalvontavastaavalle on tuotu viestiä siitä, että tuntityöntekijää ei tulisi rankaista siitä, jos yrittäjä on kilpailutuksessa määrittänyt päivähintaisen palvelutuotteen hinnan liian alhaiseksi ja rajoittaen tuntityöntekijän pitkien työvuorojen palkan määrää. Tuntityöntekijälle tulee kuitenkin aina maksaa palkka tehtyjen tuntien mukaan, jolloin palkan määrä ei laske suhteessa työaikaan pidemmän työvuoron aikana. Sama koskee myös muita lakisääteisiä etuisuuksia, joita Kela ei maksa palvelun-

tuottajalle, mutta jotka yrityksen tulisi kuitenkin maksaa tulkille. (S. Siltaloppi, henkilökohtainen tiedonanto 10.8.2012.)

2.4 Tuntityöntekijän työaika

Tuntipalkkaan perustuvassa viittomakielen tulkkien palkka- ja työsuhteiden ehdoissa ei ole mainintaa työajasta niin kuin kuukausipalkkaisten palkka- ja työsuhteen ehdoissa säännöllinen työaika ja viikoittainen lepoaika on tarkasti määritely. (Suomen Viittomakielen Tulkit ry & Akavan Erityisalat ry, 2012.) Kansaneläkelaitos on kuitenkin muistuttanut palveluntuottajia niin sanotusta tilaajan vastuusta, jossa tulkin työpäivä ei saisi olla pidempi kuin kymmenen tuntia päivässä. (M. Forsén, henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2011.) Pidemmät tilauskohtaiset työvuorot korostuvat erityisesti kuurosokeille asiakkaille työskenneltäessä. Suomen Kuurosokeat ry:n hallituksen puheenjohtaja Jurvanen (2011) toi esille huolen siitä, että Kela on puuttunut tulkkien työaikajärjestelyihin ja muistuttanut palveluntuottajia päivittäisestä maksimituntimäärästä. Palveluntuottajat ovat kuitenkin lähempänä tulkkeja ja käytännön asiakastyötä pystyen arvioimaan tilauskohtaisesti tulkeilleen sopivista työajoista. Asiakasyhdistys toivoo, että palveluntuottajat voisivat olla edelleen toimissaan joustavia niin, että tulkkauksen saatavuus ja laatu vastaavat tulkkauspalvelun käyttäjän yksilöllisiä tarpeita. (Suomen Kuurosokeat ry 2012.)

Mokoma Oy:n toimitusjohtaja Forsén näkee, että tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa toimivilla tulkeilla tulisi olla työn kausiluontoisuuden vuoksi mahdollisuus työajan joustoon. Jousto voidaan nähdä mahdollisuutena hallita työmäärää ja kiirettä. Tulkki voisi työskennellä yhtäjaksoisesti pidempään tehden enemmän työtunteja, jotta saa työkokonaisuuden hoidettua yhtäjaksoisesti alusta loppuun saakka ja pitää sen jälkeen vastaavasti vapaata pidempään. Tulkin työn kausiluontoisuuden vuoksi olisi mielekästä seurata yhden työvuoron sijasta pidempää 3-4 viikon ajanjaksoa, jolloin saadaan realistisempi kuva työn kuormittavuudesta. Kelan myötä alalla on mahdollisuus paritulkkaukseen, jonka voidaan katsoa parantavan tulkkauksen laatua ja tulkkien työssä jaksamista silloin, kun hoidettava työ on ajallisesti pidempi. (M. Forsén, henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2011.)

Tulkkien työtä leimaa kausiluontoisuus, jolloin kesäaika on usein erityisesti opiskelutulkeilla mutta myös asioimistulkeilla vuoden hiljaisinta aikaa. (Rissanen & Mikkonen 2007; Nikoskinen 2012.) SVT:n tuntityöryhmän jäsen toteaa, että työn kausiluontoisuus, ruuhkahuiput ja yrityksen sijoitus kilpailutuksessa vaikuttavat väistämättä tuntityöntekijän työaikaan ja – määrään sekä palkkakertymään. Toisaalta työntäyteisinä aikoina tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivat voivat ansaita vähemmällä työllä paremmin kuin kuukausipalkkaisessa työsuhteessa toimivat tulkit. Vuoden hiljaisena aikana tulkit voivat nauttia lomasta ja työntekijöille kuuluvista työsuhte-eduista kuten erikseen maksettavasta lomapalkasta ja lomarahasta tai osallistua yrityksen järjestämiin työyhteisöä tukeviin toimintoihin. Tulkeilla on tieto siitä, että tilauskanta kasvaa taas lomakauden jälkeen ja ”työttömyysaika” jää lyhyeksi. (S. Väänänen, henkilökohtainen tiedonanto 18.8.2012.)

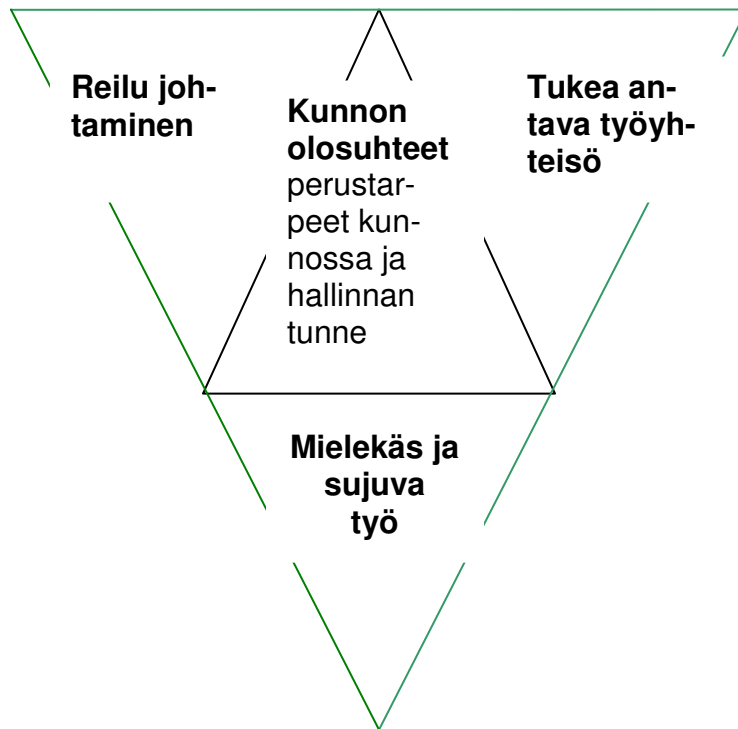
3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa kuvataan työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluvia elementtejä muun muassa Mankan (2007) modernin työhyvinvointia kuvaavan kuvion avulla. Siinä työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset suhteet; yksilön suhde itseensä, yritykseen, esimieheen ja työyhteisöön sekä työhön. Yritys vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin toimintastrategiansa ja -kulttuurinsa kautta. Työhyvinvointia tukevat yrityksen tavoitteellinen ja joustava toiminta sekä kehittämistä ja uuden oppimista tukeva ilmapiiri. Osallistuva, tukea ja palautetta antava esimies ja työtoverit sekä työ itsessään ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tärkeitä elementtejä. (Kehusmaa 2007, 15.)

Huomioitavaa on, että modernissa työhyvinvoinnin mallissa yksilö kuvataan psykofyysiseksi ja -sosiaaliseksi kokonaisuudeksi, johon elämä kokonaisvaltaisesti vaikuttaa. Työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä kattavasti arvioitaessa tulee ottaa huomioon sen hetkinen yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen olotila sekä työn tiedolliset ja taidolliset osaamisvaatimukset. (Kehusmaa 2011, 27.) Myös persoonallisuustekijät voidaan nähdä työhyvinvoinnin voimavarana että uhkana, sillä ihmiset kokevat samanlaiset ulkoiset tekijät ja työolosuhteet hyvinkin eri tavoin (Hakanen 2007, 138). Tässä tutkielmassa tulkkien yksilöllisiä persoonallisuustekijöitä ei ole mitattu, vaan työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä lähestytään yleisemmällä tasolla. Kuitenkin jokaisen vastauksesta välittyy vastaajan subjektiivinen kokemus omasta työtyytyväisyyden tilasta, johon vaikuttavat henkilökohtaiset arvot, asenteet, kasvumotiivaatio sekä kokemukset tulkin työstä, työskentelystä yrityksessä ja tuntiperusteisessa työsuhteessa. Työhyvinvointi on siis laajempi käsite kuin työtyytyväisyys, mutta myös työhyvinvointi on psykologisesta näkökulmasta katsottuna työhön liittyvä henkilökohtainen kokemus. (Luukkala 2011; Kehusmaa 2011.)

3.1 Työhyvinvoinnin elementit

Luukkala (2011) määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan kolmesta elementistä: osaamisesta, vaatimuksista ja sosiaalisesta tuesta. Työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen, jolloin työntekijällä on tietotaitonsa ja työn vaatimusten välinen tasapaino ja hallinnan tunne. Esimiehen ja työyhteisön kautta saatava tuki on merkityksellistä työssä jaksamisen näkökulmasta. (Luukkala 2011, 31.) Kehusmaa (2011) on kehittänyt neljän osa-alueen kolmio-mallin (kuvio 1) kuvaamaan samaa työhyvinvoinnin rakentumista. Elementit ovat kunnon olosuhteet, mielekäs ja sujuva työ, reilu johtaminen sekä tukea antava työyhteisö. Nämä vaikuttavat toisiinsa ja muodostavat yhdessä hyvinvoivan ja voimaantuvan työyhteisön. (Kehusmaa 2011, 112.)

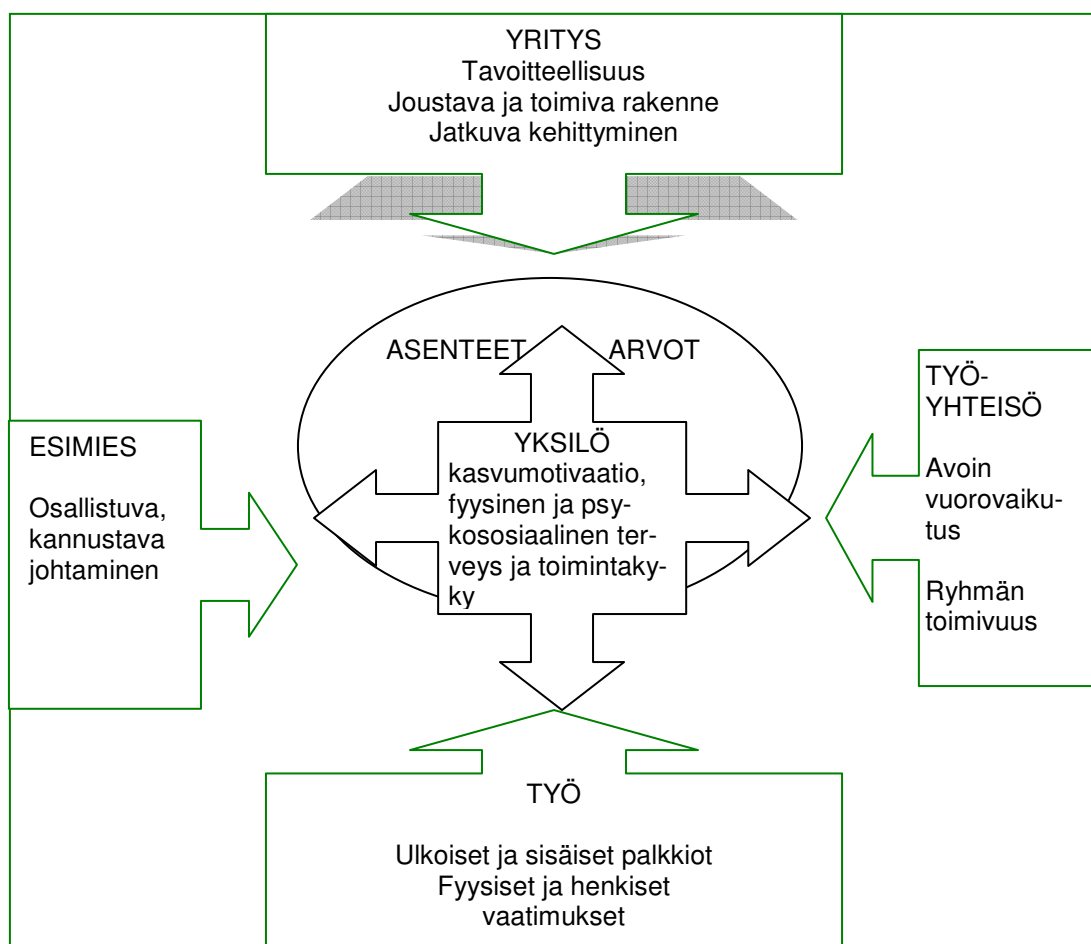


KUVIO 1 Hyvinvoivan työyhteisön osa-alueet (Kehusmaa 2011, 112.)

Kunnan olosuhteilla tarkoitetaan perustarpeiden täyttymistä, jolloin työtä tehdään turvallisesti, niin että työn kuormitus on sekä fyysisesti että psyykkisesti sopivalla tasolla työntekijän kykyihin ja osaamiseen nähden. Kunnan olosuhteet ovat työhyvinvoinnin perusta ja kolmion sisin osio, jolla kuvataan työntekijän hallinnan tunnetta. (Kehusmaa 2011, 112.) Kunnan olosuhteiden ympärille rakentuvat muut osa-alueet kuten

mielekkääksi ja sujuvaksi koettu työ sekä esimiehen ja työyhteisön antama tuki. (emt. 2011, 24.)

Moderni työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen. Työntekijän persoonallisuustekijöiden, henkilökohtaisten arvojen, asenteiden ja kasvumotivaation lisäksi siihen kuuluvat fyysinen terveys ja psyykinen toimintakyky kuten kyky ja halu jatkuvasti oppia uutta sekä sosiaalinen toimintakyky. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluvat elementit ovat siis yritys, esimies ja työyhteisö sekä työ ja työn imu. Alla olevassa kuviossa 2 on Mankan (2007) käsitys työhyvinvoinnin elementeistä. (Kehusmaa 2011, 15.)



KUVIO 2 Mankan (2007) Työhyvinvoinnin elementit -mallia mukailien (Kehusmaa 2011, 15.)

3.2 Psykososiaalinen hyvinvointi

Mankan (2007) modernin työhyvinvoinnin mallissa työhyvinvointiin vaikuttavaa myös yksilö itse; hänen henkilökohtaiset asenteensa ja arvonsa, tapansa suhtautua asioihin, kasvumotivaationsa sekä terveys kuten psykososiaalinen terveys. (Kehusmaa 2011, 15.) Psykososiaaliseen hyvinvointiin taas oleellisesti vaikuttavat sosiaalisten suhteiden laatu ja mahdollisuus kollektiiviseen yhteistyöhön. Sana ”kollektiivi” voi olla harhaan johtava, sillä se muodostuu aina yksilöistä. Sanotaan, että ryhmä ei voi yltää huippusuorituksiin, mikäli sen jäsenet eivät saa olla mukana yksilöinä, yksilöllisine ominaisuuksineen, tietoineen, taitoineen ja näkökulmineen. Yksilön vapautta arvostavan yrityskulttuurin vastakohtana voidaan pitää tasapäistäväää käskytykulttuuria. Liiallinen sosiaalinen ohjaus voi johtaa yhteisöllisyyden korostamisen kustannuksella ilmiöön, jossa yksilöllinen ajattelu ja luovuus tukahtuvat. (Tiensuu & Partanen & Aaltonen 2004, 46.)

Menestyvä yritys mieltää työyhteisönsä jäsenet voimavaraksi. Työntekijät on hyvä nähdä luonnostaan aktiivisina ja vastavuroisina, joilla on halua ottaa vastuuta ja osallistua työyhteisöä ja alaan koskeviin keskusteluihin ongelmien ratkaisemiseksi. (Forssén 2002, 257–258.) Menestyvän yrityksen toimintafilosofia pyrkii parantamaan työssä käyvien ihmisten elämän laatua sekä pitämään huolta samanaikaisesti yrityksen tuottavuudesta. Yrityksen kehittyminen ei ole vain johdon tehtävä vaan sen tulisi olla luonnollinen osa jokaisen työntekijän arkista työtä. (Tiensuu ym. 2004, 94–95.) Yritykset, joiden toimintatavoissa on liikkumavaraa ja joustoa, avointa keskustelua ja tiedottamista, tukevat paremmin työntekijöiden ruohonjuuritasolta tulevien luovien ideoiden tuottamista ja toteuttamista. (Forssén 2002, 259–260.)

Ideoiden tuottaminen vaatii tietynlaista luovuutta ruokkivaa ja muutoksia pelkäämättöä ilmapiiriä. Luovuuteen liittyy aina muutos, joka voi olla joko ulkoista tai sisäistä. Sisäinen luovuus (transformation) kuvastaa yksilön sisältä lähtevää uudenlaista ajattelua, joka voi muuttaa positiivisella tavalla yksilöä itseään ja hänen ympäristöään. Luovaa muutosta ei voida johtaa ulkoapäin, sillä se on jokaisen työntekijän henkilökohtainen kasvuprosessi. (Tiensuu ym. 2004, 71.) Yksilön oman sisäisen maailman korostaminen voi heikentää yhteistyötä, siksi onkin erityisen tärkeä osata sovittaa omat arvot ja tarpeet työyhteisön arvoihin ja tarpeisiin. Onnellisuus on itsessämme,

itseemme ulkopuolella ja ennen kaikkea sisäisen ja ulkoisen todellisuuden välisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijän hyvinvoinnin ja toiminnan tuloksellisuuden näkökulmasta tärkeintä on tasapainon löytäminen näiden kahden todellisuuden välillä. (mt. 69.)

3.3 Psykofyysinen hyvinvointi

Mankan (2007) modernin työhyvinvoinnin mallissa kuvataan yksilön fyysinen terveys. (Kehusmaa 2011, 15.) Ojala (2011) toteaa, että liikuntaa harrastavan ihmisen älykkäät toiminnot ovat parempia kuin vähemmän liikkuvien. Säännöllinen liikunta nostaa sykettä ja on monen asiantuntijan mielestä tärkein yksittäinen keino huoltaa älyllistä kuntoa ja hidastaa ikääntymisen vaikutuksia aivokuoressa. Tehokkainta liikuntaa aivoille on sellainen, missä liikkumisen lisäksi on ajateltava samanaikaisesti. (Ojala 2011, 156–158.)

Älykäs toiminta on tieto- ja asiantuntijatyön perusta. Työssä edellytetään, että työntekijä selviytyy eteen tulevista haasteista ja keksii uusia luovia ratkaisuja, oppii jatkuvasti uutta, sopeutuu jatkuvaan muutokseen ja monenlaisiin sosiaalisiin tilanteisiin sekä kykenee tekemään monia toimintoja samanaikaisesti. Tehokas älykäs toiminta edellyttää tarkkaavaisuutta, mahdollisuutta keskittyä yhteen tehtävään kerrallaan sekä riittävästi lepoa. Työelämä voi olla aika-ajoin kiireistä, tietotulva voi kuormittaa aivoja ja työmuisti väsyä. Jatkuvat toimintaympäristön muutokset haastavat työntekijän tutut toimintamallit ja vaativat sopeutumaan uuteen. (Rauramo 2008, 56; Ojala 2011, 101–102.) Älyllisiä resursseja huoltavia tekijöitä ovat terveellisen ruoan ja elintapojen lisäksi, jatkuva oppiminen, monipuolinen aivojen käyttö, stressin hallinta sekä sosiaaliset suhteet, jotka tukevat erityisesti henkistä hyvinvointia. (Ojala 2011, 124.)

3.4 Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työturvallisuuslain pohjalta kehitettiin 1990-luvun alussa tyky -toiminnan malli, jossa työkyky käsitettiin yleisesti fyysiseksi työkyvyksi. Nykyään toiminnan sisältö on moni-

puolistunut ja laajentunut niin, että on mielekkäämpää puhua työhyvinvoinnin edistämisestä ja hyvinvoinnista työssä kuin kyvystä tehdä työtä. (Rauramo 2008, 24; Kehusmaa 2011, 27.) Työn ja työympäristön aiheuttamat fyysiset haittatekijät ovat helpommin havaittavissa ja mitattavissa. Niihin on helpompi puuttua ja suhtautua vakavammin kuin henkisiin haittatekijöihin. Vastuu henkisestä hyvinvoinnista on helppo mieltää pelkästään työntekijälle kuuluvaksi henkilökohtaiseksi asiaksi. (Kehusmaa 2011, 34.)

Tyytymättömälle työntekijälle voidaan ehdottaa työpaikan vaihtoa sen sijaan, että keskityttäisiin kuuntelemaan tyytymättömyyden syytä. Yksityis- ja työelämä vaikuttavat toisiinsa, mutta työnantajan on hyvä pyrkiä selvittämään, onko tyytymättömyys työperäinen. Sen jälkeen on mahdollista miettiä, millaisia konkreettisia toimenpiteitä voitaisiin tehdä tyytyväisyyden parantamiseksi. Joskus tyytymättömyys häviää esimiehen asiallisen suhtautumisen ansiosta, konkreettisen apuvälineen hankkimisen myötä tai työaikajärjestelyjen kautta. Tutkimusten valossa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syynä ei läheskään aina ole fyysinen vaan henkinen vajaakuntoisuus. (Kehusmaa 2011, 32–33.)

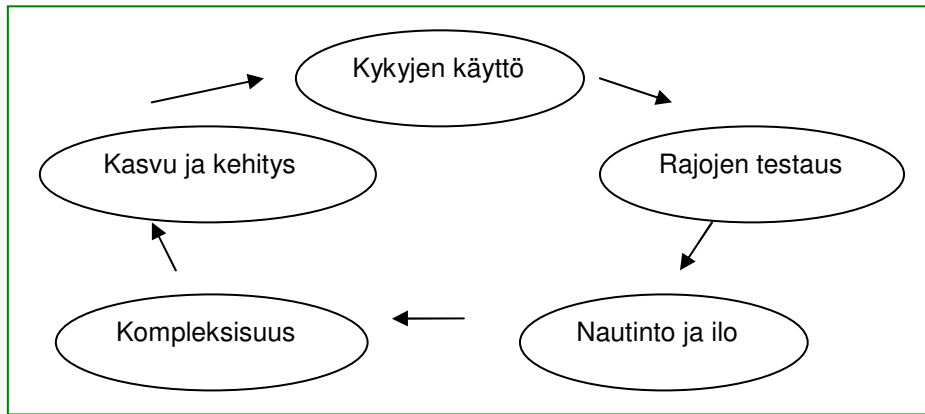
Tyky/tyhy-toiminta tulisi toteuttaa yhteistyössä työntekijöiden ja esimiestahon kanssa osana jatkuvaa toimintaa, vaikka sitä voidaan aktivoida erillisillä henkilöstön motivaatiota kohottavilla tempauksilla. Työkykyä ylläpitävä toiminta on usein liikunta- ja virkistyspainotteista ja työpaikan normaaleista toiminnoista irrallisten toimenpiteiden toteuttamista. Toiminta tulisi sisällyttää työpaikkojen arkeen luonnolliseksi osaksi arkista työtä ja siitä vastaamaan voi perustaa oman työryhmän. (Rauramo 2008, 24–25.)

4 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Tämä luku sisältää tyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden määrittelyä. Tyytyväisyyttä olen lähestynyt Aristoteleen onnellisuusmääritelmän kautta, sillä onnellisuuteen läheisesti katsotaan kuuluvaksi tyytyväisyyden tunteen. Työtyytyväisyyteen taas erottamattomasti kuuluvat ydinkäsitteet työmotivaatio ja positiivinen työn imu. Tähän lukuun olen koonnut tunnetuimpia tarvehierarkiateorioita, joiden avulla pyritään kuvaamaan työtyytyväisyyden muodostumista eriasteisten tarpeiden tyydyttämisen kautta. Opinnäytetyöni tutkimusaineiston analyysissä käytän Hertzbergin (1959) kaksisfaktoriteoriaa, Hackman-Oldmanin (1980) työn muotoilumallia sekä Hakosen (2005) kokonaispalkitsemisen mallia. Tässä luvussa esitellään lyhyesti myös työtyytyväisyystutkimusten tuloksia yleisesti ja viittomakielentulkkauksen toimialalta.

4.1 Onnellisuuden elementit

Aristoteleen käsityksessä onnellisuuteen pyrkivästä ihmisestä tuodaan esille päämäärätietoinen ja tavoitteellinen toiminta. Onnellisuus ei ole sama kuin tyytyväisyys, mutta onnellisuuteen kuuluu muun muassa tyytyväisyyden tunne. Hyveet tarkoittavat tässä yhteydessä ihmisen yksilöllisiä tavoitteita, joita kohti hän luontaisesti pyrkii. Ihminen kokee onnea, kun hän käyttää kykyjään ja taitojaan itselleen merkityksellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Päämäärätietoinen toiminta johtaa ihmisen eheytymiseen ja vahvistumiseen, haasteellisemmat tavoitteet johtavat kasvuun ja kehitykseen. Seuraavassa kuviossa 3 Ojala (2007) tulkitsee Aristoteleen käsitystä hyveellisestä ja päämäärätietoisesta toiminnasta. (Ojala 2007, 17–18.)



KUVIO 3 Aristoteleen näkemys onnellisuuteen pyrkivästä ihmisestä (Ojala 2007, 17.)

Seligman (2002) erottaa neljä antiikin traditioihin perustuvaa hyvän elämän tulkintaa. Ensimmäinen on miellyttävä elämä, jossa positiiviset tunteet korostuvat. Toisena on autenttinen elämä, jossa ihminen vahvuuksiensa avulla tekee elämästään tyydyttävää. Kolmantena on mielekäs elämä, jossa ihmisen vahvuudet palvelevat jotakin suurempaa periaatetta. Neljäntenä hän listaa täyden elämän, jossa ihminen käyttää kykyjään ja toimii optimaalisella tavalla. Hyvään elämään katsotaan kuuluvan toiveisuus, mielekkyys, autonomia ja liittyminen. (Ojala 2007, 19.) Onnellisuus on olotila, jossa ihminen voi löytää itsestään ja elämänsä eri osa-alueilta kuten työstään tyytyväisyyttä tuottavia tekijöitä. Onnellisuutta kuvataan tasapainoiseksi olotilaksi, jossa ihminen ei tarkastele asioita puutteen näkökulmasta, vaan arvostaa sitä, millaista osaamista hänellä on ja mitä tähän mennessä on elämässään ja työssään saavuttanut. (Tiensuu & Partanen & Aaltonen 2004, 33.)

4.2 Työmotivaatio ja työn imu

Motivaatiolla tarkoitetaan sisäistä järjestelmää, joka ohjaa käyttäytymistä ja määrittelee, miten yksilö pyrkii toteuttamaan tavoitteensa. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 26.) Motivaatiota voi kuvata tulena. Jos sen syyttää ulkopuolelta, niin se roihuaa hetken, mutta jos sen palaa sisältä päin, niin se voi roihuta aina, riippumatta ulkoisista olosuhteista. (Rytikangas 2011, 51.) Motivaatio on yksilön ominaisuus ja voimavara, joten se liittyy läheisesti elämän laatuun ja yksilön hyvinvointiin. Motivoinnin tavoitteena on yksilön hyvinvointi, jonka seurauksena yrityksen tuottavuus kasvaa ja kehittä-

tyy. Työntekijä on jokaisen yrityksen tärkein voimavara ja henkiset kyvyt ovat hänen tärkein työvälineensä. Yrityksessä, jossa innostetaan työntekijöitä ympäri vuoden, on ymmärtänyt voimavarojen vaalimisen merkityksen. (Tiensuu & Partanen & Aaltonen 2004, 68.)

Työhön liittyvät motivaatiotekijät jaetaan kahteen ulottuvuuteen, sisäisiin (intrinsic) ja ulkoisiin (extrinsic). Ulkoisiin motivaatiotekijöihin katsotaan kuuluvaksi työn tekemisestä saatavat palkka, työsuhde-edut ja kannusteet, työstä saatu palaute ja työn kautta saavutettu asema. Ulkoinen työmotivaatio kuvaa välineellistä suhtautumista työhön, jolloin työ nähdään lähinnä toimeentulon turvaajana kun taas ekspressiivisessä työhön suhtautumisessa sisäinen työmotivaatio korostuu. Sisäiset motivaatiotekijät ovat aineettomia ja liittyvät yksilön arvoihin ja psykologisiin tarpeisiin. Niihin luetaan työn tekemisestä saatava tyydytys, oman työn arvostus ja sen tuoma merkitys elämälle sekä kiinnostus uuden oppimiseen. (Forma 2004, 212.) Sisäinen motivaatio on yksilön sisäinen tarve itsensä toteuttamiseen ja ammattitaitonsa kehittämiseen, mikä on jo itsessään palkitsevaa. (Kehusmaa 2011, 49.)

Sisäiseen motivaatioon rinnastettava käsite on niin sanottu Csikszentmihalyin (1996) kehittämä flow eli ajan riento-ilmio. Siinä tilassa aika menettää merkityksensä tehtävän kiinnostavuuden vuoksi. Yksilö syventyy ja tempautuu kokonaan työtehtäväänsä koken tyydytystä ja työniloa. Tällaista voidaan kuvata optimaalisena kokemuksena, jossa jonkin työn tekeminen tuottaa itsessään hyvää oloa ja onnea. (Leiviskä 2011, 50.) Yksi näkemys onnesta liittyy flow'n kokemiseen, jonka edellytyksenä on optimaalinen ja tasapainoinen suhde yksilön osaamisen ja tehtävän suorittamiseen liittyvien vaatimusten välillä. Sellaiset työntekijät, joille flow -kokemukset ovat tyypillisiä, ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä. (Tiensuu & Aaltonen & Partanen 2004, 32.)

Flow'n kokemiseen vaikuttaa mahdollisuus suorittaa työ alusta loppuun asti, saada keskittyä työhön täydellisesti sekä kokea helppouden ja hallinnan tunnetta. Riittävä työn toisto kehittää työntekijän taitotasoa niin, että tavoitetason voi asettaa korkeammalle ja selviytyä haasteellisemmista töistä. Työntekijän osaaminen ja mahdollisuus käyttää osaamistaan, suhde lähimpään esimieheen ja kollegoihin, itse työ, jossa yksilö voi vaikuttaa työhön ja työn merkityksellisyys vaikuttavat työmotivaatioon.

(Leiviskä 2011, 50 – 51.) Nakamura & Csikszentmihalyi (2002) ovat tutkineet paljon flow –tilaa ja todenneet, että kokemuksen vähäisyys johtaa työtyytyväisyyden alenemiseen ja mahdollisesti jopa psyykkisiin ongelmiin. Aristoteleen käsitys hyveellisestä ja päämäärätietoisesta toiminnasta sisältää juuri näitä flow – tilan piirteitä, jolloin optimaalinen kykyjen käyttö ja rajojen testaus tuottavat tekijälleen iloa ja nautintoa. Flow – tuottaa siis mielihyvän kokemuksia, mutta johtaa myös ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. (Ojala 2007, 17, 286.)

Hakanen (2004) on kehittänyt suomalaisen vastineen flow´lle, käsite ”työn imu” (work engagement) kuvaa työhyvinvointia positiivisemmin. Työn imua kuvataan myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jolloin työntekijä panostaa työhönsä ja on sinnikäs myös vastoinkäymisten kohdatessa. Työn imussa yksilö on omistautunut työllensä siinä määrin, että kokee sen merkitykselliseksi ja innostavaksi. Hän kokee ammattiylpeyttä ja suhtautuu myönteisesti työnsä lisäksi myös työyhteisöön ja kaikkeen, mikä liittyy hänen työhönsä. (Silvennoinen & Kauppinen 2006; Rauramo 2008; Luukkala 2011.) Työn imu koostuu kolmesta erillisestä keskenään yhteydessä olevasta ulottuvuudesta kuten tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Jos työn imua ei koeta, niin sillä on käänteinen yhteys työtyytyväisyyteen muun muassa lisääntyneenä stressinä ja työpaikasta ero- tai alanvaihtoajatuksina. Kun työn imua koetaan, niin sillä on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen. (Hakanen 2007, 14.) Myös sisäisen motivoitumisen tilaa kuvaavat hyvin sanat työn ilo ja innostus sekä tavoitteen kiinnostavuus ja onnistumisen todennäköisyys. (Rytikangas 2011, 52.)

4.3 Tarvehierarkiateorioita

Työtyytyväisyyttä voidaan lähestyä eri näkökulmista, joista yksi on tarpeiden tyydyttämisen näkökulma, jonka mukaan työtyytyväisyyden tunne syntyy silloin, kun työhön liittyvät tarpeet toteutuvat. (Mäkikangas & Feldt & Kinnunen 2005, 60.) Nykyisin työtyytyväisyys mielletään enemmän työhön kohdistuvaksi myönteiseksi asenteeksi, jossa tunneperäiset kokemukset korostuvat. (Luukkala 2011; Mäkikangas & Feldt & Kinnunen 2005.) Tämä käsityksen mukaan työntekijä ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan saavuttaakseen itselleen merkityksellisiä ja sisäisesti motivoivia työnsä asettamia tavoitteita. (Mäkikangas ym. 2005, 60.)

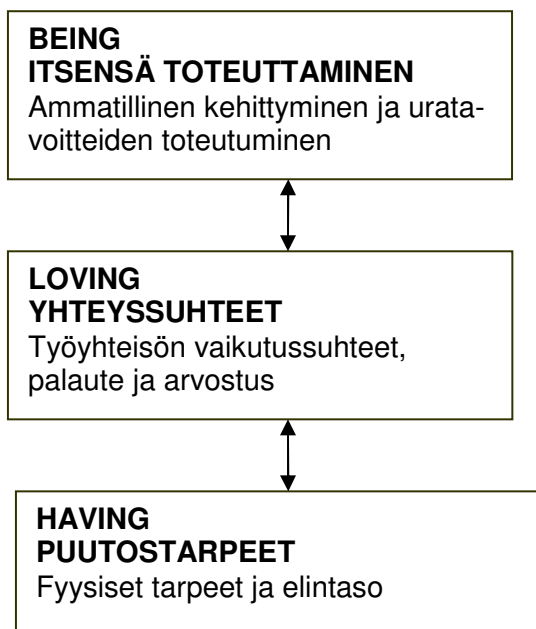
Yksi tunnetuimmista tarveteorioista on amerikkalaisen Abraham Maslow'n (1970) esittämä tarpeiden hierarkiaan perustuva teoria, jota on käytetty pohjana muun muassa tehtäessä työhyvinvoinnin portaita. (Rauramo 2008, 24.) Teoriaa on väitetty liian yksilökeskeiseksi ja että se korostaa yksilön tarpeiden tyydytystä ja autonomian toteutumista yhteisöllisyyden kustannuksella. Toisaalta hän korostaa teoriassaan ihmissuhteiden merkitystä ajatellen, että omien tarpeiden huolehtiminen tuottaa automaattisesti hyvää myös muille (Ojanen 2007, 20.).

Arvot ja niistä syntyvät tarpeet kuvaavat sitä, mitä ihminen haluaa, mitä hän pitää tärkeänä ja minkä hän uskoo edistävän hyvinvointia. Niillä on selkeä hierarkia, joka auttaa laittamaan tarpeemme tärkeysjärjestykseen, jotta toimintamme olisi helpompaa. (Ojanen 2007, 167.) Teoriassa alemman tason tarpeet tulee olla tyydytetty ennen kuin seuraavan tason tarpeen tyydyttäminen motivoi työntekijää. Työhyvinvoinnin tila paranee mentäessä alimmasta tasosta ylimpään eli mitä kokeneempi ja pätevämpi ammattilainen on kyseessä, niin sitä korkeamman tason tarpeen tyydytys motivoi häntä. Teorian puutteena nähdään, että yksilö ei aina etene järjestyksessä alimmasta ylimpään. Todellisuudessa ihmiset voivat toimia yhtäaikaisesti useammalla tasolla ja suuri elämänmuutos voi aiheuttaa ylemmältä tasolta alemmalle siirtymisen. (Rytikangas 2011, 45.) Esimerkiksi ylemmän tason tarve kuten itsensä toteuttaminen voi korostua fysiologisten tarpeiden kustannuksella esimerkiksi työn imun kokemuksessa näläntunne voi unohtua työhön uppoutuessa. (Kehusmaa 2011, 17–18.) Mallia on kritisoitu myös siitä, että osa psykologisista tarpeista kuten ihmisen tarve saada arvostusta ja palautetta, on perustarve, mutta siitä huolimatta mallissa korkealla. (Rytikangas 2011, 79; Antila, 2006, 42.)

Viidestä portaasta alimmalle tasolle on sijoitettu fysiologiset tarpeet kuten työsuhde-edut; työterveyshuolto, työpaikkaruokailu ja riittävät tauot, toisella tasolla on turvallisuuden tarve kuten turvallinen työsuhde, säännöllinen palkanmaksu ja turvallinen työympäristö, kolmannella tasolla on liittymisen tarve kuten työyhteisön jäsenyys ja hyväksytyksi tuleminen sekä joustava toiminta, neljännellä tasolla on arvostuksen tarve kuten työntekijän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ja saatava palautte. Siinä työntekijä aktiivisesti osallistuu yrityksen toimintaan ja toimintatapojen kehittämiseen. Ylimmällä tasolla on itsensä toteuttaminen, osaamisen hallinta, ammatti-

taidon jatkuva kehittäminen ja innovatiivinen luovuus. (Rauramo 2008; Rytikangas 2011; Pirinen 2012.) Allardtin (1976) mukaan kaksi alinta tarvetasoa ovat puutostarpeita (deficiency needs) ja kolme korkeinta ovat kehitystarpeita (growth needs). Puutostarpeilla, jotka liittyvät ihmisen fyysisiin tarpeisiin ja elintasoon on olemassa yläraja, jonka voi jossakin vaiheessa saavuttaa, kun taas kehitystarpeilla ei ole ylärajaa eli niitä voidaan kehittää rajattomasti. (Allardt 1976, 42.)

Suomalaista ja pohjoismaalaista hyvinvointia tutkinut Erik Allardt (1976), kehitti ”having-loving-being” hyvinvointijaottelun. Siinä ihmisen tarpeet on ryhmitelty kolmeen perusluokkaan. ”Having” edustaa aineellisia tarpeita kuten elintaso eli puutostarpeita. ”Loving” eli yhteyssuhteet edustavat liittymisen tarpeita ja ”being” edustaa itsensä toteuttamisen tarpeita eli nämä kaksi ylintä ovat yksilön kasvutarpeita. Tässä hyvinvoinnin jaottelussa yksilö voi toimia yhtä aikaa kaikilla tasoilla, vaikka aineellinen minimitaso onkin perusedellytys elämälle. Jaottelussa huomioidaan samanaikaisesti sekä yksilön subjektiivinen että objektiivinen hyvinvoinnin tila. (Allardt 1976, 38.) Alla olevassa kuviossa 4 on hahmoteltuna Allardtin rajoitetut puutostarpeet ja rajattomat kehitystarpeet.



KUVIO 4 Erik Allardtin (1976) puutos- ja kehitystarpeet.

4.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria

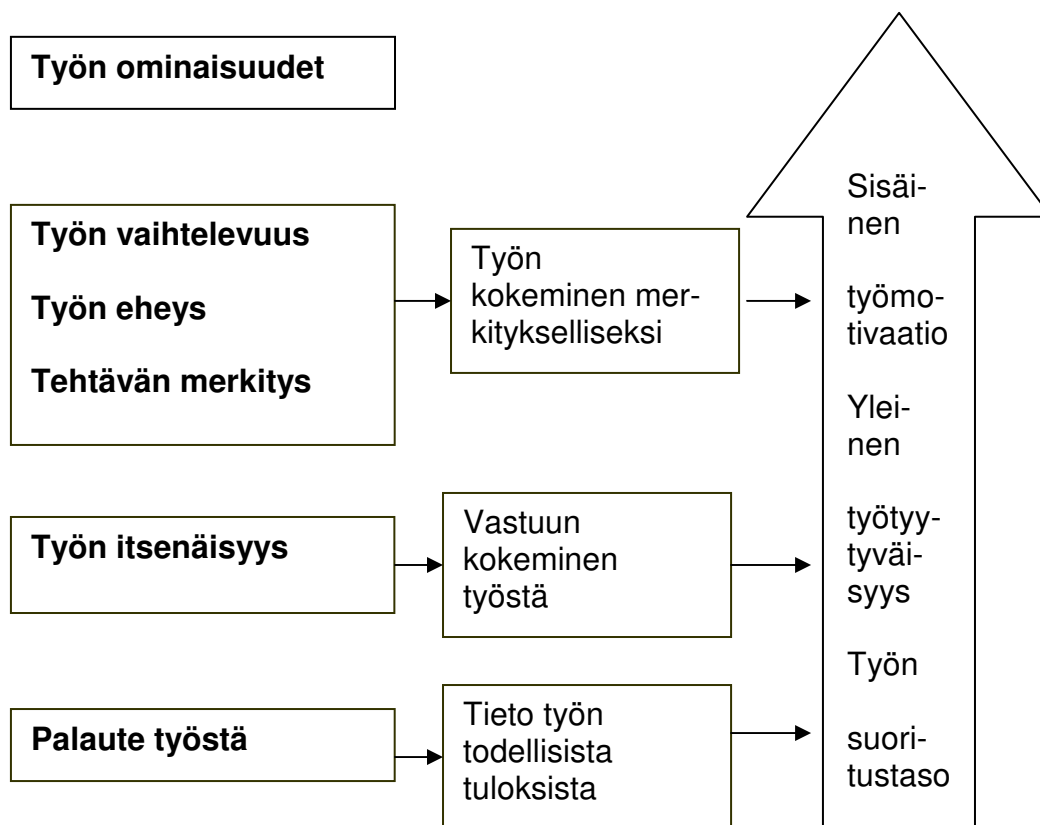
Hertzbergin (1959) kahden faktorin työtyytyväisyysteoriassa ei tuoda esille vain erias- teisia tarpeita vaan työympäristön ja työn välinen suhde sekä kiinnitetään huomiota työn motivoivaan puoleen. Tekijät jaetaan jänalla kahteen ryhmään, sisäisiin motivaatiotekijöihin eli kasvutarpeisiin, jotka lisäävät työtyytyväisyyttä sekä ulkoisiin hy- gieniatekijöihin eli puutostarpeisiin, jotka puutteellisesti hoidettuina aiheuttavat työtyy- tymättömyyttä. Sisäiset eli työtyytyväisyystekijät ja ulkoiset työtyytymättömyystekijät liikkuvat eri suuntiin. Jos itse työhön liittyvät motivaatiotekijät ovat kunnossa, niin koe- taan työtyytyväisyyttä. Jos työhön liittyvät ulkoiset tekijät ovat kunnossa, niin ne eivät varsinaisesti motivoi, vaan tuottavat neutraalin olotilan ja vähentävät työtyytymättö- myyttä. (Herzberg & Mausner & Snyderman 1967; Antila 2006; Hakanen 2009; Luuk- kala 2011; Rytikangas 2011.) Alla olevassa taulukossa 1 on eroteltuna työtyytyväi- syyttä ja työtyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät.

TAULUKKO 1 Työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys tekijät Herzbergin (1959) mallin mukaan (Herzberg ym. 1967, 113 -115.)

TYÖTYTYVÄISYYS
Sisäiset eli motivaatiotekijät, kannustetekijät, kasvutarpeet
Työn arvostus, hyödyllisyyden ja merkityksellisyyden kokemus
Työn sisältö ja kiinnostavuus
Työntekijän vastuu ja vaikutusmahdollisuudet
Ylenemismahdollisuudet
Kehittymismahdollisuudet/ uuden oppiminen
Onnistumisen ja pätemisen mahdollisuudet työssä
TYÖTYTYMÄTTÖMYYS
Ulkoiset eli hygieniatekijät, toimeentulotekijät, puutostarpeet
Palkka
Työsuhde-edut
Työn suhteen turvallisuus ja jatkuvuus
Yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka
Työn suunnittelu ja työjärjestelyt
Suhteet esimiestahoon
Suhteet työtovereihin
Suhteet asiakkaisiin
Työn ulkoisen arvostuksen symbolit
Työstä saatava palaute
Työn ulkoiset olosuhteet
Työn vaatimukset

4.5 Hackman-Oldmanin työn muotoilumalli

Hackman & Oldman (1980) ovat kehittäneet työn muotoilumallin, jossa oletetaan, että tietyt työn ominaisuudet vaikuttavat työntekijän psykologisiin kokemuksiin, joilla on positiivinen yhteys työmotivaation ja työtyytyväisyyden kasvuun. Alla olevassa kuviossa 5 esitellään työtyytyväisyyden kannalta merkitykselliset ominaisuudet. (Hackman & Oldman 1980, 90.)



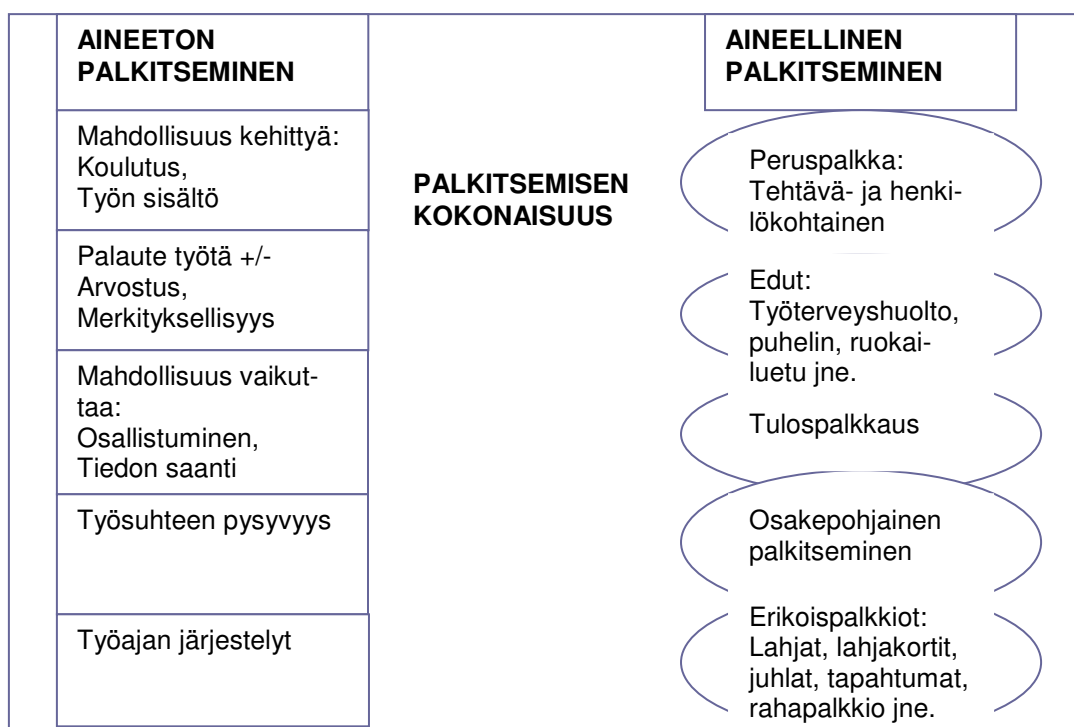
KUVIO 5 Työmotivaatio tarkastelussa työn ominaisuudet -mallissa (Hackman-Oldman 1980, 90.)

Työn ominaisuuksista vaihtelevuus kuvastaa sitä, missä määrin työntekijä pääsee käyttämään osaamistaan ja kykyjään tehokkaasti. Työn eheys kuvastaa työn kokonaisuutta eli miten keskittyneesti työntekijällä on mahdollisuus toteuttaa työnsä. Työn merkitys kuvastaa, miten paljon työ vaikuttaa itseen ja muihin. Työn itsenäisyys tarkoittaa työn säädeltävyyttä eli onko työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa työhön ja osaamiseen liittyviin tavoitteisiin tai suunnitella niitä. Palaute työstä sisältää työstä saadun välittömän palautteen ja työyhteisön kautta saatavan palautteen sekä mahdollisuuden saada tarvittaessa tukea. (Hackman-Oldman 1980; Hakonen ym. 2005;

Juuti 2006.) Työn muotoilu, joka lisää työntekijän kokemuksia työn mielekkyydestä, vastuullisuudesta ja todellisista tuloksista vaikuttaa työntekijän suoritustason, sisäisen motivaation ja yleisen tyytyväisyyden nousuun. (Hackman-Oldman 1980, Juuti 2006.) Jo ensimmäisten tyytyväisyystutkimusten tuloksissa 1930-luvulla todettiin yksitoikkoisen työn aiheuttavan työntekijöille tyytymättömyyden tunteita, kun taas vaihtelevissa töissä koettiin tyytyväisyyttä. Jo silloin parannuskeinoiksi ehdotettiin työn uudelleen muotoilua eli työtehtävien laajentamista ja työn sisällön rikastuttamista. (Mäkikangas ym. 2005, 59–61.)

4.6 Hakosen kokonaispalkitsemisen malli

Pelkkä rahallinen palkka ja edut eivät riitä houkuttelemaan yritykseen osaavaa henkilöstöä tai saa heitä pysymään yrityksen palveluksessa. Palkitseminen onkin nähtävä kokonaisvaltaisemmin, jolloin se pitää sisällään aineellisen lisäksi aineettomia elementtejä. Palkitsemisen katsotaan olevan monikäyttöinen johtamisen väline. Hakosen (2005) malli palkitsemisen kokonaisuudesta on esitettyä alla kuviossa 6. (Hakonen 2005, 19–20.)



KUVIO 6 Palkitseminen kokonaisuus (Hakonen 2005).

Erityistä osaamista vaativan työn hoitamisessa nähdään aineettoman palkitsemisen esimerkiksi lisäkoulutuksen kasvattavan työmotivaatiota. Oman osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen ovat tärkeitä motivaatiotekijöitä työssä viihtymisessä ja jaksamisessa. Osaamisen kehittäminen lähtee työntekijästä itsestään sekä yrityksen strategiasta. (Ristaniemi 2012.) Palkitseminen ei ole pelkästään säännöllisesti tilille maksettava rahallinen korvaus tehdystä työstä, vaan se on vaikutusalaltaan laajempi kokonaisuus sisältäen myös aineettomia elementtejä kuten työntekijän kehitymis- ja koulutusmahdollisuuden, työn palkitsevan sisällön, palautteen ja joustavat työaikajärjestelyt. (Hakonen ym. 2005, 22–23.)

Hackman-Oldmanin (1980) työn muotoilumallissa keskitytään selkeästi itse työhön ja työn viiden ominaisuuden vaikutukseen tiettyihin psykologisiin tunteisiin ja niiden yhteyteen työtyytyväisyyden ja työmotivaation kasvuun. (Hackman & Oldman 1980, 90.) Työn ominaisuuksia muotoilemalla Hackman-Oldmanin (1980) mallin mukaisesti vaikutetaan Herzbergin (1959) teoriassakin mainittuihin sisäisiin motivaatiotekijöihin kuten työn sisällön mielenkiintoisuuteen ja vaihtelevuuteen sekä työn merkityksellisyteen. Hakonen (2005) kuvaa mallissaan aineettomien palkitsemismenetelmien yhteyden Herzbergin (1959) sisäisiin motivaatiotekijöihin, esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien tarjoamisella on yhteys kehittymismahdollisuuksiin, työaikajärjestelyillä on yhteys vaikuttamismahdollisuuksiin, avoimella tiedonsaannilla on yhteys osallistumismahdollisuuksien lisääntymiseen ja palautteella on yhteys työntekijän arvostuksen tunteeseen. (Herzberg 1967; Hackman-Oldman 1980; Hakonen 2005.)

4.7 Tutkimustuloksia työtyytyväisyystekijöistä

Työtyytyväisyyttä kartoitetaan yleensä asteikkotyypisillä kysymyksillä eli missä määrin työntekijä yleensä kokee työtyytyväisyyttä. Näin tutkittuna suomalaiset työntekijät ovat osoittautuneet melko tyytyväisiksi työntekijöiksi, vaikka työelämän todellisuus voi olla kaukana ihanteesta. Matalasuhdanteen aikana jo pelkän työpaikan olemassaolo tai tilille säännöllisesti maksettava palkka voivat olla riittävä syy kokea työtyytyväisyyttä. Odotusarvon ollessa alhainen, perus- eli puutostarpeiden toteutuminen riittää tyydyttämään työntekijän tarpeet. Työtyytyväisyyden ja -tyytymättömyyden kokemukset ovat aina yksilöllisiä ja riippuvat paljolti siitä, mikä työntekijää motivoi ja mille ta-

solle työhön liittyvät odotukset ja tavoitteet kulloinkin asetetaan. (Antila 2006, 2-3.) Yleisen tyytyväisyyden rinnalla on tutkittu työntekijöiden tyytyväisyyttä työnsä eri osa-alueisiin. Juuri tämä lähestymistapa on kehittämisen kannalta merkityksellisempi, sillä vaikka työntekijä kokee yleistä tyytyväisyyttä, niin saattaa hän siitä huolimatta olla tyytymätön johonkin tiettyyn työnsä osa-alueeseen. (Mäkikangas ym. 2005, 61.)

Nuorten aikuisten elämään tyytyväisyyttä koskevassa väitöskirjatutkimuksessa Martikainen (2006) toteaa nuortenaikuisten eniten arvostavan perhettä ja läheisiä ihmisiä. Heti toiseksi tärkeimmäksi tekijäryhmäksi nimetään työ. Työssä viihtymisen näkökulmasta tärkeimpänä pidetään työn mielekkyyttä ja heti sen jälkeen työyhteisön toimivuutta. Työn mielekkyyttä tukee se, että yksilö voi tehdä koulutustaan vastaavaa työtä, joka on riittävän vastuullista ja haastavaa, sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa. (Martikainen 2006, 60–61, 96.) Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä tutkimuksessa Antila (2006) toteaa työn mielekkyyden ja työpaikan sosiaalisten suhteiden jälkeen tulevan työpaikan varmuuden ja hyvän palkan. Palkka on tärkeä perusasia, mutta tärkeimmäksi tekijäksi sen nimesi vastaajista vain joka kuudes. (Antila 2006, 5.)

Viittomakielen tulkkauksen toimialalla Keltanen (1998) on tutkinut pro gradu – tutkimuksessaan Opiskelutulkkien työtä ja tyytyväisyyttä, jossa kokonaistyytyväisyys työssä oli jopa 88 %, vaikka toimeentulotekijät eivät olleet kaikilta osin kunnossa. Työsuhteet olivat määräaikaisia ja jopa 80 % vastaajista oli tyytymätön lomakorvaukseen. Tärkeimmiksi tyytyväisyyden kohottajiksi nousivat työn sisältö, monipuolisuus ja vaihtelevuus, mahdollisuus oppia uutta ja tehdä luovaa työtä. (Keltanen 1998, 75–76.) Työn mielekkyys saattaa nousta työn sisällöstä niin sanotuissa kutsusammateissa, jolloin paremmin siedetään työympäristön puutteita ja epäkohtia. (Antila 2006, 31.)

Nikoskinen (2010) selvitti projektiraportissaan viittomakielentulkkien työelämään sijoittumista, koulutuskokemuksia ja jatko-opintosuunnitelmia. HUMAKista valmistuneista opiskelijoista 11 % oli vaihtanut alaa, mutta selvityksessä alan vaihtohalukkuus ei noussut esille tulkkien työelämäkokemuksissa. Raportissa todetaan, että viittomakielen tulkkauksen toimialalla työskentelyyn oltiin yleensä tyytyväisiä ja kokemus työurasta oli myönteinen, sillä työ koettiin antoisaksi ja opettavaiseksi. Vaihtohaluk-

kuuden syiksi listattiin epäoikeudenmukaiset työolot ja heikko palkkaus, työssä koettu yksinäisyys, töiden epäsäännöllisyys, epävarmuuden tunne osaamisesta sekä työn ja perheen yhteen sovittamisen vaikeudet. (Nikoskinen 2010, 109–111.)

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä tutkimustuloksista voidaan todeta, että työtyytyväisyys lisääntyy eniten silloin, kun kehitetään työn sisältöön liittyviä tekijöitä, työn itsenäisyyttä ja samalla työyhteisön sosiaalisia suhteita. (Antila 2006, 5.) Tutkimustulosten osoittaessa selkeästi, että aineettomat palkitsemisen keinot lisäävät työtyytyväisyyttä ja motivaation tasoa. Yrityksissä on hyvä pohtia, miten työtä voitaisiin organisoida järkevästi ja miten työ voitaisiin sovittaa työntekijän yksilöllisiin tavoitteisiin ja kykyihin. Työn rikastuttaminen ja järkevöittäminen sekä kykyjen mukaiset tehtävät lisäävät tehokkaasti työn palkitsevuutta. (Hakonen ym. 2005, 265.) Yksityiselämän ja työelämän kietoutuessa toisiinsa monin eri tavoin, on niiden välisen tasapainon löytäminen tärkeä perusta työntekijän työtyytyväisyyden tunteelle. Muun muassa erilaiset joustot työelämässä ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa muun muassa työaikaansa on todettu edistävän työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista ja jopa ennaltaehkäisevän varhaista eläkkeelle siirtymistä. (Forma 2004; Piensoho 2006.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni tarkoitusta, tutkimuskysymyksiä, käyttämiäni aineiston keruumenetelmiä sekä esittelen tutkimusjoukkoon liittyvät taustatiedot.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Työtyytyväisyyttä mitataan laajasti monella ammattialalla ja kartoituksia tehdään yrityksittäin. Työtyytyväisyyskyselyiden ja kyselyiden tarkoitus on löytää epäkohtia mahdollisimman alkuvaiheessa, jotta niihin osattaisiin puuttua ennen kuin niistä muodostuu työyhteisössä isompia ongelmia, jotka taas vaikuttavat koko yrityksen toimintaan. Työtyytyväisyyskyselyillä saadaan kerättyä arvokasta tietoa siitä, mikä alalla tai yrityksessä juuri sillä hetkellä lisää tai laskee työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Yritysten kannattaa kiinnittää huomiota tuloksiin ja paneutua pohtimaan konkreettisia toimenpiteitä, miten työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä tuloksen tekijänä voidaan kehittää. (Furman-Ahola 2002, 8.)

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miten tyytyväisiä tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivat viittomakielen tulkit ovat tällä hetkellä. Mitkä tekijät lisäävät ja vähentävät työtyytyväisyyden tunnetta. Sen lisäksi selvitän, onko työtyytyväisyydessä eroa silloin, jos työskennellään yrityksessä, missä kaikki tulkit työskentelevät tuntiperusteisessa työsuhteessa tai jos yrityksen tulkeilla on erilaisia työsuhteita. Tärkeä on kerätä tulkeilta itseltään tulevia kehittämisehdotuksia työtyytyväisyyden parantamiseksi.

Alla ovat opinnäytetyöni tutkimuskysymykset

1. Millainen on tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivien viittomakielen tulkkien työtyytyväisyystilanne?
2. Onko työtyytyväisyydessä eroa, jos yrityksen tulkeilla on keskenään samanlainen tai erilainen työsuhdetyyppi?

3. Mitkä tekijät vaikuttavat tuntityöntekijän työtyytyväisyyteen?

4. Mitä kehitystarpeita on syntynyt tuntityössä toimiville viittomakielen tulkeille itselleen työtyytyväisyyden parantamiseksi?

5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyön pääasiallinen aineistonkeruumenetelmä on kvantitatiivinen, mutta se sisältää myös kvalitatiivisia elementtejä avoimien kysymysten muodossa. Kyselytutkimuksessa kootaan tietyn kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin Webropol -kyselylomakkeen avulla. Aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiötä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 125.)

Kun kyse on asenteiden ja mielipiteiden mittauksesta, niin usein käytetty menetelmä on Likertin asteikko. Viiden asteikossa parittomuuden ideassa vastaajalla on mahdollisuus olla ottamatta kantaa ja kyselyn tekijälle jää enemmän tulkinnan mahdollisuuksia. Jos asteikko rajataan neljään, niin vastaajalla tulee aina olla mielipide aiheen läheisyyden vuoksi. (Valli 2007, 116.) Vaihtoehtokysymyksissä käytän neljän vaihtoehdon asteikkoa 1 = erittäin tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen, 4 = erittäin tyytyväinen. Tällaista skaalaa on ennekin käytetty muun muassa Martikaisen (2006) Suomalaisten nuorten aikuisten elämäntyytyväisyyskyselyssä mittaamaan tyytyväisyyden astetta. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden laajempaan asian kuvaamiseen, silloin kun pelkkä monivalintakysymys ei anna riittävää selitystä. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Kyselytutkimus on edullisin ja nopein tapa kerätä aineistoa, kun se toteutetaan tietokoneen välityksellä verkossa mahdollisimman isolle ryhmälle kerrallaan Kelan kaikilla viidellä toimialueella valtakunnallisesti. Tutkimuksen tekijän on helppo seurata, kuinka moni on vastannut kyselyyn ja tarvittaessa lähettää vastausmuistutus. Sähköinen vastaus on käännettävissä suoraan tiedostoksi, joten aineiston sähköinen syöttö on nopeaa ja tehokasta. Yleensä nuoremmat suhtautuvat suopeammin sähköisiin kyselyihin kuin vanhemmat. (Valli 2007, 108, 111.) Viittomakielen tulkit ovat nuori ammat-

tikunta ja tottunut käyttämään työssään sähköpostia ja sähköisiä työvälineitä, joten valinta oli luonteva ja turvallinen tutkimusotoksen saamiseksi.

Kyselyn monivalintakysymysten ja muutaman avoimen kysymyksen kautta saatavan aineiston lisäksi käytin sekundäärisaineistona Oy Käännös- ja tulkkaukspalvelu Mokoma Ab:n henkilöstöpäällikön Lautamäen (2012) tekemää raporttia, jossa hän haastatteleamalla kartoitti tuntiperusteisessa työsuhteessa työskentelevien tulkkien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Sen lisäksi toisena sekundaariaineistona käytin Mokoma Oy:n tyky-päivien palauteraporttia. Avointen kysymysten vastaukset liittyen työtyytyväisyyteen vaikuttaviin tekijöihin luokittelin ryhmiin, joista muodostui selkeät ryhmät; yrityksessä työskentely esimiehen alaisuudessa ja työyhteisön jäsenenä, mielekkääksi koettu työ, tuntityösuhteeseen liittyvät joustavat työjärjestelyt ja palkkaus.

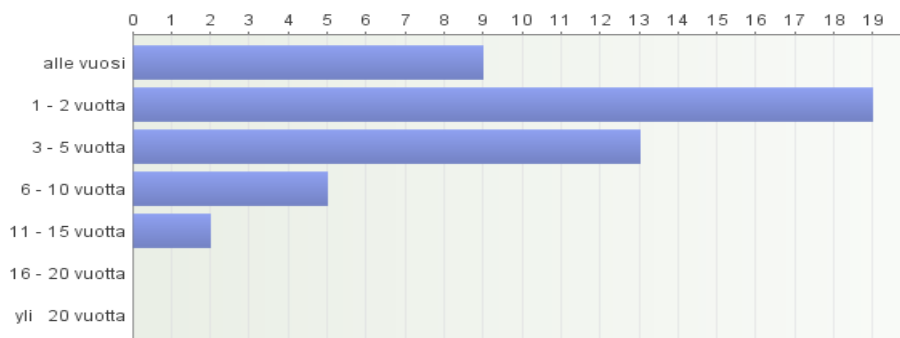
Kyselylomake lähetettiin sähköisesti valtakunnallisesti Kelan viidellä toimialueella tuntiperusteisessa työsuhteessa työskenteleville viittomakielentulkeille, jotka eivät ole itse yrittäjiä vaan toimivat tuntiperusteisessa työsuhteessa kymmenen tai yli kymmenen tulkin yrityksistä. Tutkimusjoukosta rajasin pois oman yritykseni viittomakielentulkit, koska käytössäni oli kattava Lautamäen (2012) työtyytyväisyysraportti ja tyky -palaute. Kelan kilpailutukseen liittyvästä Forsénin (2012) opinnäytetyöstä sain tietooni tulkkauksen toimialan yritysten nimet ja määrän. Etelä-Suomen kuulovammaisille tulkkauksen yleistasossa sijoituksesta kilpaili 23 yritystä, Lounais-Suomessa 28, Länsi-Suomessa 16, Itä-Suomessa 13 ja Pohjois-Suomessa 11 yritystä. Osa yrityksistä kilpailutti itsensä useammalla kuin yhdellä toimialueella. Yrittäjistä monet toimivat toiminimellä. Muita yritysmuotoja ovat osuuskunta, osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, säätiö ja kuntayhtymä. (Forsén 2012, Liite 3a – 3e.) Näistä eri toimialueilla tällä hetkellä toimivista tulkkaukspalvelua tuottavista yrityksistä tiedot löytyvät myös Kansaneläkelaitoksen kotisivuilta. Yrityksistä etsin tutkimukseni rajaukseen sopivat yritykset, joissa tulkit tekevät työtä tuntiperusteisesti.

Kyselylomakkeita lähetin 88 sähköpostiosoitteeseen. Jos saatavilla ei ollut yksittäisen tulkin sähköpostiosoitetta, niin linkki kyselyyn toimitettiin yrityksen esimiehen kautta. Vastauksia tuli määräpäivään mennessä yhteensä 48. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa varattu kaksi viikkoa ja puolivälissä lähetin vastausmuistutuksen osoitteisiin,

joista vastauksia ei siihen mennessä ollut lähetetty. Saatavan aineiston perusteella voin vastata opinnäytetyössäni esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

5.3 Kyselyyn vastaajien joukko

Tässä luvussa esittelen lyhyesti kyselytutkimukseen vastaajien tausta-, työsuhde-, ja palkkaukseen liittyviä tietoja. Kysely toteutettiin siis valtakunnallisesti ja jokaiselta Kelan viideltä toimialueelta tuli vastauksia (N=48). Vastaajien enemmistö 45 % työskenteli Etelä-Suomessa. Tulkeista yli puolella oli kertynyt työkokemusta viittomakielien tulkkauksen toimialalta 5 – 10 vuotta. Alla olevasta kuviosta 7 näkee vastaajien tuntityösuhteessa työskentelyn määrään. Suurin osa eli lähes 40 % on toiminut tuntityössä vuodesta kahteen vuoteen.



KUVIO 7 Viittomakielentulkkiensa tuntiperusteisessa työsuhhteessa työskentelyaika

Vastaajista (N=48) kaikki toimivat työntekijän asemassa ja kaksi tulkeista hoiti luottamustointia yrityksessään. Heistä 65 % toimi tuntiperusteisessa työsuhteessa kokoaikaisesti ja 35 % osa-aikaisesti. Suurimmalla osalla tulkeista eli yli 80 %:lla oli vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsopimuksissa oli erillinen maininta 0-työsopimuksesta alle 20 %:lla ja ”tarvittaessa työhön kutsuttava” alle 10 %:lla vastaajista. Yksi ilmoitti työskentelevänsä määräaikaisella työsopimuksella ja yhdellä ei ollut kirjallista työsopimusta tehtynä.

Yrityksissä, joissa viittomakielentulkit (N=48) työskentelivät, noudatettiin Suomen Viittomakielien Tulkit ry:n ja Akavan Erityisalojen ry:n yhdessä tekemää ja toimittamaa tuntipalkkaan perustuvan työsuhteen uutta palkkasuosituksista lähes 80 %:sti, jolloin yritys maksoi suosituksen mukaista tai jopa parempaa palkkaa. Reilu 10 % yritykses-

tä noudatti suosituksia joiltain osin. Kolme tulkeista ilmoitti, että ei osaa sanoa ja yksi ilmoitti yrityksensä maksavan vähemmän kuin suosituksissa mainitaan. Yhdessä yrityksessä noudatettiin sosiaalialan järjestötyötä koskevaa palkkausjärjestelmää.

6 TUNTITYÖSSÄ TOIMIVIEN TULKKIEN TYÖTYTYVÄISYYS

Tässä luvussa vastaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Ensimmäinen tutkimuskysymys koskee tämän hetkistä tuntityössä toimivien viittomakielentulkkien yleistä työtyytyväisyyttä. Samassa luvussa tuodaan yksityiskohtaisemmin esille, miten tyytyväisiä tulkit ovat Herzbergin (1959) teorian ulkoisiin työympäristöön ja sisäisiin työhön liittyviin motivaatiotekijöihin. Toisessa alaluvussa tuodaan esille yleisen työtyytyväisyyden ero tuntityöntekijöiden kesken, jotka työskentelevät joko tuntipalkkaisten tai tuntipalkkaisten sekä kuukausipalkkaisten yrityksissä. Kolmannessa luvussa käsitellään tuntityöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumista ja neljännessä luvussa kyselytutkimuksessa esiin tulleita työtyytyväisyyden parannusehdotuksia.

6.1 Työtyytyväisyys tutkimushetkellä

Tämän hetkinen tuntiperusteisessa työsuhteessa työskentelevien tulkkien (N=48) yleinen työtyytyväisyystilanne on hyvä, sillä kaikista vastaajista melko tyytyväisiä oli puolet ja erittäin tyytyväisiä oli 46 %.

Alla olevaan taulukkoon 2 on koottu Herzbergin (1959) kaksifaktoriteorian ulkoisia ja sisäisiä motivaatiotekijöitä, joita kyselyyn vastaajat (N=48) ovat arvioineet neljän vaihtoehdon asteikolla, jossa 1 = tyytymätön, 2 melko tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen ja 4 = erittäin tyytyväinen. Työtyytyväisyystekijät on järjestetty keskiarvon mukaan laskevaan järjestykseen, niin että eniten tyytyväisyyttä tuottanut tekijä on taulukossa ensimmäisenä.

TAULUKKO 2 Tyytyväisyyden arviointia tyytyväisyystekijöiden kautta

Tekijät	1	2	3	4	Yht.	Keskiarvo
Suhde esimiestahoon/ saatu tuki ja palaute	2	1	18	27	48	3,46
Työn merkityksellisyys	0	0	29	19	48	3,4
Työn vaihtelevuus	0	5	21	22	48	3,35
Työsuhteen turvallisuus	2	2	21	23	48	3,35
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	1	6	19	22	48	3,29
Työn itsenäisyys	0	6	23	19	48	3,27
Suhde työyhteisön työtovereihin/ saatu tuki ja palaute	1	6	20	21	48	3,27
Yrityksen työilmapiiri	2	4	21	21	48	3,27
Yrityksen tiedonkulku	1	4	27	16	48	3,21
Työn sisällön kiinnostavuus	0	4	30	14	48	3,21
Yrityksen innovatiivisuus	2	5	24	17	48	3,17
Töiden jatkuvuus	2	5	27	14	48	3,1
Ammatilliset kehittymismahdollisuudet	0	11	21	16	48	3,1
Henkilöstöedut kuten työterveyshuolto	5	11	8	24	48	3,06
Työn henkinen kuormittavuus	1	7	28	12	48	3,06
Työn fyysinen kuormittavuus	0	10	26	12	48	3,04
Työn ulkoinen arvostus	0	14	19	15	48	3,02
Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä	1	10	24	13	48	3,02
Yrityksen toiminta - ja henkilöstöpolitiikka	3	7	28	10	48	2,94
Asiakkailta saatava palaute	1	11	28	8	48	2,9
Rahalliset kannusteet	5	15	16	12	48	2,73
Pätemisen mahdollisuudet työyhteisössä	6	8	25	7	46	2,72
Ylenemismahdollisuudet yrityksessä	10	13	19	6	48	2,44

Tuntityötä tekevät viittomakielentulkit (N=48) olivat suurimmaksi osaksi joko erittäin tai melko tyytyväisiä suhteeseensa esimieheen ja häneltä saatavaan tukeen ja palautteeseen. Tulkit motivoituivat itse työstä kokien työnsä pelkästään joko erittäin tai melko merkitykselliseksi. Luvut melko ja erittäin tyytyväisten välillä jakautuivat tasaisesti, kun oli kyse työn vaihtelevuudesta, työsuhteen turvallisuudesta, yrityksen työilmapiiristä ja suhteesta työtovereihin. Tulkit kokivat olevansa melko tyytyväisiä eniten työn kiinnostavuuteen, asiakkailta saatua palautteeseen, töiden jatkuvuuteen, yrityksen tiedonkulkuun sekä toiminta- ja henkilöstöpolitiikkaan. Taulukon mukaan työn koettiin kuormittavan hieman enemmän fyysisesti kuin henkisesti. Tulkeista suurin osa oli melko tyytyväisiä työn henkiseen ja fyysiseen kuormittavuuteen. Fyysiseen kuormittavuuteen melko tyytymättömiä oli noin 20 % ja henkiseen kuormittavuuteen tyytymättömyyttä koki 16,5 %.

Kun tulkeilta (N=48) kysyttiin toimeentulon riittävydestä, niin suurin osa eli 90 % vastasi työstä saatavan palkan riittävän toimeentuloon. Loput olivat sitä mieltä, että palkan riittävyteen ollaan tyytyväisiä vain vaihtelevasti, yksi oli sitä mieltä, että saatu

rahallinen korvaus ei ole riittävä. Vaihtelevuuteen vaikuttivat muun muassa työn kausiluontoisuus ja pitkät matka-ajat. Taulukon mukaan yli puolet vastaajista eli noin 67 % koki olevansa joko erittäin tai melko tyytyväinen lakisääteisiin henkilöstötietuihin ja noin 33 % koki niitä kohtaan tyytymättömyyttä. Selkeästi enemmän, noin 41,5 %, koki tyytymättömyyttä palkan rinnalla tarjottavia rahallisia kannusteita kohtaan.

Suurin osa tulkeista koki olevansa joko tyytyväinen tai melko tyytyväinen tarjolla oleviin ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin, mutta 23 % heistä piti niitä riittämättöminä. Myös asiakkailta saatavaan palautteeseen oltiin pääosin melko tyytyväisiä, mutta tyytymättömyyttä koki 23 % tulkeista. Työn ulkoiseen arvostusta kohtaan oltiin melko tyytymättömiä 29 %:sti ja selkeästi eniten tyytymättömyyttä, noin 48 % tulkeista, koki yrityksen puutteellisia ylenemismahdollisuuksia kohtaan.

6.2 Työtyytyväisyserot tunti- ja kuukausipalkkaisissa yrityksissä

Tässä luvussa käsitellään työtyytyväisyyden eroja tuntityöntekijöiden kesken, kun yrityksen tulkeilla on keskenään samanlainen tai kun heillä on erilainen työsuhdetyyppi. Kyselyyn osallistuneista tuntityötä tekevistä viittomakielentulkeista (N=48) 67 % toimi kuukausipalkkaisten yrityksissä ja 33 % toimi tuntiperusteisesti toimivissa yrityksissä. Alla oleva taulukko 3 esittää, miten yleinen työtyytyväisyys jakaantuu vastaajien kesken.

TAULUKKO 3 Yleisen työtyytyväisyyden vertailua tuntityöntekijöiden kesken

Tämän hetkisen työtyytyväisyyden jakautuminen tuntityöntekijöiden kesken	Yrityksessä vain tunti-palkkaan perustuvia työsuhteita				Yrityksessä sekä tunti-että kuukausipalkkaan perustuvia työsuhteita			
	1 (N=0)	2 (N=0)	3 (N=6)	4 (N=10)	1 (N=0)	2 (N=2)	3 (N=18)	4 (N=12)
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	2	0	0
3	0	0	6	0	0	0	18	0
4	0	0	0	10	0	0	0	12
Keskiarvo %			37,5 %	62,5 %		6,25 %	56,25 %	37,5 %

Tutkimustuloksista voidaan selvästi todeta, että tuntipalkkaiset tulkit olivat tyytyväisempiä työskennellessään yrityksissä, joissa kaikilla on samanlainen tuntiperusteinen

työsuhde ja yhtäläiset edut työtovereiden kesken. Tuntipalkkaisten yrityksistä tyytymättömiä ei löytynyt yhtään, kun taas kuukausipalkkaisten yrityksistä löytyi pieni prosentti melko tyytymättömiä. Erittäin tyytyväisten osuus oli selkeästi suurempi tuntipalkkaisten yrityksissä kuin yrityksissä, joissa työskenteli tuntipalkkaisten lisäksi kuukausipalkkaisia tulkkeja.

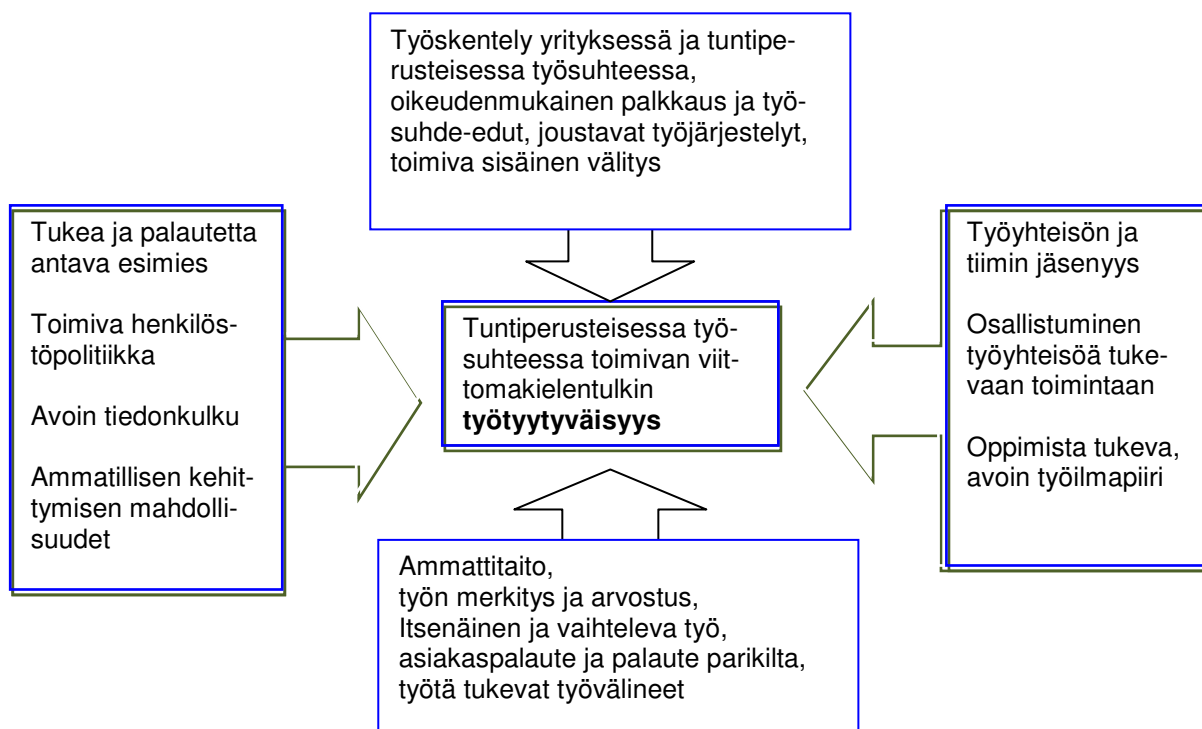
Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa (N=31) liittyen työtyytyväisyyttä tuottaviin tekijöihin, mainittiin erikseen seitsemän kertaa yritys, missä muutkin tulkit tekevät työtä samanlaisessa tuntiperusteisessa työsuhteessa. Vastauksissa tuotiin esille, miten työtyytyväisyyden perusta on saada työskennellä yrityksessä, missä muutkin tulkit tekevät työtä samanlaisessa työsuhteessa yhtäläisin eduin.

”Olen tehnyt töitä freelancerina, kuukausipalkkaisena työntekijänä yrityksessä, tuntityöntekijänä yrityksessä, jossa oli myös kuukausipalkkaisia työntekijöitä sekä nyt tuntityöntekijänä yrityksessä, jossa kaikki ovat tuntiperusteisia työntekijöitä. Nykyinen työsuhteeni on ehdottomasti minulle paras. Tällä hetkellä koen pelkästään tyytyväisyyttä työhöni. Vastaus saattaa kuulostaa kovin ruusuiselta, mutta takana on kuitenkin reilu viisi vuotta työtekoa, joten pystyn jo suhteellisen hyvin sanomaan, milloin työasiani ovat hyvin ja nyt ne ovat hyvin. Mielestäni tyytyväisyyttä tuo erityisesti se, että yrityksessämme kaikki ovat tuntityöntekijöitä, jolloin kaikki toiminta ja edut ovat kaikille eikä työntekijöiden välistä ryhmitteilyä tule. Olen myös sitä mieltä, että tuntityöntekijänä saan työstäni hyvän ja oikeudenmukaisen korvauksen.” (TULKKI 1)

Kun palkkaus ja edut ovat yhtäläiset, tulkit kokevat olevansa samanarvoisia ja heitä kohdeltavan oikeudenmukaisesti. Joskin yksi tulkki toi esille, että kuukausipalkkaisten yrityksessä tulkkien etujen ei tarvitse olla samanlaisia, mutta kuitenkin oikeudenmukaisia niin, että niiden kautta arvostetaan myös tuntityöntekijöiden tekemää työpästä kannustaen työntekoon.

6.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä

Tässä luvussa tuodaan esille tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivan viittomakielentulkin työtyytyväisyyden muodostumiseen vaikuttavia tärkeimpiä tekijöitä. Jokaisella tulkilla työtyytyväisyys muodostuu yksilöllisesti, mutta alla olevaan kuvioon 8 on koottu tuntityöntekijöiden esiin tuomat yleisimmät työtyytyväisyystekijät.



KUVIO 8 Tuntiperusteisti työskentelevän viittomakielentulkin työtyytyväisyys

6.3.1 Yritys ja työyhteisö

Kyselytutkimuksen avoimeen kysymykseen työtyytyväisyyttä tuottavista tekijöistä vastasi (N=31) tulkkia. Vastaukset noudattivat jossain määrin samaa järjestystä kuin monivalintakysymyksen vastaukset, jossa tulkit (N=48) arvioitsivat neljän vaihtoehdon asteikolla tyytyväisyyttään Herzbergin (1959) teorian sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Vastaajista (N=31) yli puolet mainitsi yrityksissä työskentelyn sekä esimiehen ja työyhteisön olemassaoloon voimaannuttavana tekijänä. Olen vastauksien analyysissa niputtanut yhteen yrityksessä työskentelyn sekä esimiehen ja työyhteisön merkityksen. Yrityksessä työskentelyn hyvinä puolina pidettiin, että myös tuntityötä tekevän tulkin työoikeudellinen asema selkeä ja tuntityöntekijän on mahdollisuus nauttia hänelle kuuluvista lakisääteisistä etuisuuksista. Yksi tulkki mainitsi, että yrityksissä työskennellessä palkka tulee säännöllisesti ja ajallaan. Toinen tulkki mainitsi, että kun ei tarvitse taistella palkasta ja eduista, niin voi keskittyä paremmin itse tulkin työhön. Vastauksista (N=31) selkeästi nousi esiin innostus siitä, että on mahdollisuus tehdä töitä yrityksessä, jossa on tukea antava esimies ja kannustava työyhteisö. Esimiehen ja työyhteisön antama tuki koettiin tulkkien keskuudessa jopa ainutlaatuisena. Vaikka tulkin työ on itsenäistä ja joskus jopa yksinäistä esimerkiksi viikonlopun tulkkaus-

keikoilla, niin tietoisuus esimiehen ja työyhteisön olemassaolosta ja siitä, että tarvittaessa saa apua ja tukea auttaa jaksamaan. Jos yhteenkuuluvuuden tarve ei jostain syystä tulkilla tyydyttynyt ja jos esimiehen ja työyhteisön tuki koettiin puutteelliseksi, niin työtyytymättömyys ja jopa halukkuus vaihtaa toiseen yritykseen kasvoivat.

”Toisessa firmassa johon siirryn myöhemmin, kun Kela antaa mahdollisuuden, esimies osaa tehtävänsä ja antaa myönteistä palautetta. Kysymyksiin ja epäselviin kohtiin saa pikaisen vastauksen. Siellä käytetään myös kannustimia.” (TULKKI 2)

”Työyhteisö on mielestäni suuri vaikuttaja. Kun työkaverit ovat mukavia, on mukavampaa olla töissä. Lisäksi työ on juuri sellaista, mitä ajattelin sen olevan ja nautin työnteosta.” (TULKKI 3)

Kyselytutkimuksessa työyhteisöä tukeviin toimintoihin tulkit (N=48) osallistuivat vaihtelevasti. Lähes kaikki tuntityöntekijät osallistuivat työyhteisön tapahtumiin, 90 % tuntityöntekijöistä osallistui yrityksen järjestämään koulutukseen, 60 % osallistui työhajaukseen ja kehityskeskusteluihin ja yli puolet työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan. Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa (N=31) kolme toi esille, että työnantajan taholta ammatillisen kehittämisen mahdollisuuksien tarjoaminen koulutuksen ja yhteisten kehittämispäivien muodossa on tulkin ammatillisen kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Yksi tulkeista toi esille, että tällaisilla konkreettisilla kannustimilla työnantaja osoittaa arvostusta tuntityöntekijän työpanosta kohtaan.

Avoimissa vastauksissa (N=31) yksi tulkki toi esille, että juuri yhteenkuuluvuuden tunne ja työpaikan pitkät perinteet tuovat työhön jatkuvuutta ja työtyytyväisyyttä. Viisi tulkkia muistutti, että työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, miten paljon yrityksen työyhteisöä tukevaan toimintaan tuntityöntekijällä on mahdollisuus osallistua. Yksi tulkeista toi esille näkökulman, että mahdollistamalla työntekijöiden säännöllinen osallistuminen työyhteisön tapahtumiin, tuntityöntekijä sitoutetaan tehokkaammin yritykseensä. Kaksi tulkkia toi esille, että tuntityötä tekeville tulkeille saatetaan kyllä antaa mahdollisuuksia osallistua työyhteisöä tukeviin toimintoihin, mutta työnantaja ei olekaan valmis tulemaan vastaan maksaakseen kaukaa tulevan työntekijän matkakustannuksia. Hajautetun organisaation ollessa kyseessä, koettiin tärkeäksi, että matkustamiseen liittyvät korvaukset on hyvin hoidettu.

Lautamäen aineistossa todetaan, että voimaa antava tekijä arjessa on mahdollisuus työskennellä yrityksessä, jossa on esimiehen lisäksi hallinnon henkilökuntaa, sisäinen välitys, luottamushenkilöt sekä alueelliset tiimit säännöllisine kokoontumisineen. Mokoma Oy:n työntekijöistä noin 60 % toi esille erikseen paikallisten tiimien olemassaolon ja toiminnan merkityksen. Kokoontumisien teemat palvelevat hyvin, kun ne ovat sisällöllisesti vaihtelevia ja jäsenten erilaiset toiveet ja tarpeet huomioivia. Positiiviseksi tekijäksi listattiin, että työyhteisö ei ole liian kiinteä vaan hajautettuun organisaatioon mahtuu myös väljyyttä. Kukaan tulkeista ei tuonut esille sitä, että työskentely hajallaan ympäri Suomea olisi ongelmallista. Tiimit eri toimialueilla tukevat kokonaisvaltaisempaa käsitystä tulkkauksen toimialasta valtakunnallisesti. Tiimirakenne tukee vahvasti yhteisöllistä toimintaa sekä tulkkien ammatillista kasvua ja kehitystä.

Lautamäen tyky-päivien palauteraportissa tuodaan esille tasapuolisuuden periaate, jonka mukaan työhyvinvointia ylläpitävä toiminta on tarjolla kaikille Mokoma Oy:n työntekijöille, myös osa-aikaisessa työsuhteessa toimiville tuntityöntekijöille. Tyky-päivien palautteen mukaan uudestaan vastaajista (N = 29) tulisivat lähes kaikki ja työssä jaksamisessaan tukea koki saavansa lähes 80 % vastaajista. Osallistujista noin 60 % koki, että päivien paras anti oli yhdessä olo ja mahdollisuus tavata muita työtovereita. Heistä 11 % kirjasi tiimikohtaisiin tyky-päiviin satsaamisen hyväksi asiaksi valtakunnallisten tyky-päivien lisäksi, jolloin alueellinen tiimi voi yhdessä suunnitella omannäköistä, ammattitaitoa kehittävää ja virkistävää ohjelmaa omalla toimialueellaan. Tyky-päivät ja yleensä yhteen kokoontuminen ja tiimien keskinäinen vuorovaikutus koettiin työssä jaksamista ja ammatillista kehittymistä tukevaksi ja työtyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi hajautetussa organisaatiossa.

Kysyttäessä kyselytutkimukseen osallistuneilta tulkeilta (N=48) ammatillisen kasvun mahdollisuuksista, suurin osa heistä oli melko tyytyväisiä, tyytyväisiä oli 33 % ja tyytymättömyyttä koki 23 %. Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa (N=31) kolme tulkkiä toi esille työelämän haasteellisuuden juuri siinä, että omaa ammattitaitoa pitää jatkuvasti arvioida ja kehittää. Yksi tulkki toi esille, että tyytymättömyyttä syntyy siinä vaiheessa, kun ei saa yhteen sovitettua elannon hankkimista ja ammattitaidon päivittämistä. Viisi tulkkiä oli tyytyväisiä siihen, että yrityksissä ja työyhteisöissä toimiminen luo ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin.

Lautamäen raportissa ammatillisen kasvun mahdollistaminen ja sitä kautta työelämässä pysyminen nähtiin tärkeäksi tulevaisuuden yrityksessä. Mokoma Oy:n tulkeista (N=46) noin 10 % koki oman ammattitaidon päivittämisen ja osaamisen ylläpidon haasteelliseksi. Heistä 24 % toi esille, miten ammatilliseen kehittymiseen ja koulutautumiseen saatu henkinen ja taloudellinen tuki työnantajan taholta tuovat jatkuvuuden ja varmuuden tunnetta työskentelyyn. Yksi tulkeista pohti, miten työllistyminen tulevaisuudessa saattaa olla kiinni juuri lisäkoulutuksen hankkimisesta.

6.3.2 Työn merkityksellisyys

Lähes kaikki tuntityötä tekevät kyselytutkimukseen osallistuneet ja monivalintakysymykseen vastanneet viittomakielentulkit (N=48) totesivat osaavansa hoitaa työnsä joko melko tai erittäin hyvin. Tulkin työ koettiin melko innostavana tai erittäin innostavana jopa 71 %:sti. Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa (N=31) 48 % tulkeista toi esille jollakin tavalla työn merkityksellisyyden kokemuksen itselle tai asiakkaalle. Kaksi tulkkiä toi selkeästi esille, että työ tuottaa tyydytystä ja kiinnostaa vielä vuosienkin jälkeen. Työ koettiin yleensä merkityksellisenä, sisällöltään mielenkiintoisena ja vaihtelevana, joskin liiallinen vaihtelevuus esimerkiksi kykenemättömyytenä ennakoida päivän töitä aiheutti myös stressiä ja tyytymättömyyttä tulkkien keskuudessa.

Kyselytutkimuksen avoimissa vastauksissa (N=31) viisi tulkkiä mainitsi, miten työtyytyväisyyden tunne tulee siitä, kun oma osaaminen ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Neljä tulkkiä korosti työkokemuksen kautta saatavaa positiivista palautetta ja onnistumisen kokemuksia, joissa korostuu sujuvan tulkkauksen lisäksi ja asiakkaiden kohtaaminen. Kaksi tulkkiä toi esille paritulkkauksen antavan mahdollisuuksia saada ja antaa palautetta. Yksi totesi, miten mukava on tutustua myös uusiin tulkkeihin paritulkkauksen muodossa. Toinen totesi, että työkokemuksen myötä voi tunnistaa paremmin mahdollisuutensa toimia tulkkina erilaisissa tilanteissa. Kolmas tulkki totesi, miten työkokemuksen kautta syntynyt varmuus hyvistä eettisistä toimintatavoista luovat tyytyväisyyttä työhön. Neljäs toi esille hyvin toimivat pitkät asiakassuhteet, esimerkiksi asiakkaan menestyminen opiskelussa on antanut merkitystä myös opiskelutulkin työlle.

Avoimissa vastauksissa (N=31) mainittiin useaan otteeseen ulkoiseen arvostukseen liittyvät kysymykset. Kahdeksan tulkkia toi esille, miten tärkeä arvostuksen ja merkityksellisyyden kokemus on työntekijän tyytyväisyyden kannalta erityisesti työnantajan taholta osoitettuna. Kaksi tulkkia toi esille, että asiakkaat ovat pääosin mukavia, mutta eivät aina osaa arvostaa ilmaista tulkkauspalvelua ja tulkkia. Kaksi tulkeista taas koki, että tulkkauksen toimialalla ei riittävästi arvosteta tuntityöläisyyttä vakavasti otettavana työnteon muotona.

”Usein kuulee, että kuukausipalkka on se 'ainoa oikea' ja jotenkin tavoiteltava asia. Pitää muistaa, että on meitä, jotka nimenomaan haluavat tehdä tuntipalkkaista työtä, vaikuttaa työaikoihinsa ja töihinsä eikä meitä häiritse palkan määrän vaihtelevuus kuukausittain.” (TULKKI 4)

Toinen heistä muistutti, että monissa yrityksissä nimenomaan tuntityöntekijät tuovat rahaa joustavuutensa ja monipuolisten työaikojensa vuoksi, jolloin heidän työpanostaan yrityksissä tulisi arvostaa. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikutti esimieheltä ja työyhteisöltä saatavan palautteen lisäksi asiakkailta ja tulkkiparilta saatava palaute ja tuki.

6.3.3 Joustavat työjärjestelyt

Avoimen kysymyksen vastauksissa (N=31) vajaa puolet tulkeista toi esille joustavat työaikajärjestelyt eli mahdollisuuden vaikuttaa työaikaan, työmäärään ja kertyvään palkan määrään. Tuntiperusteisuus koettiin hyväksi erityisesti sen vuoksi, jos tulkki saa itse päättää, milloin, missä ja kuinka paljon tekee töitä sekä päättää loma-ajoista ja niiden pituuksista. Tyytyväisyyttä itse tuntiperusteiseen työsuhteeseen osoittaa, että suurin osa tulkeista (N=48) eli 45 halusi jatkaa nykyisen muotoisessa työsuhteessa ja heistä 11 oli pohtinut siirtymistä toiseen yritykseen, joskin siinäkin suurin osa tuntiperusteiseen työsuhteeseen. Toiseen yritykseen siirtymisen syiksi mainittiin tukea antavan työyhteisön puuttuminen tai tyytymättömyys yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, halu työskennellä pienemmässä yrityksessä, lakisääteisten työsuhte-etujen puutteet esimerkiksi työterveyshuollossa ja palkallisissa kesälomissa sekä työn johdon yritykset rajoittaa työvuorokohtaista työmäärää, myös töiden riittävyys mietitytti sekä yrityksen tuleva kilpailutussijoitus toimialueella.

Kyselytutkimukseen osallistuneiden (N=48) tärkeimmät syyt tuntiperusteisen työsuhteen valintaan olivat nimenomaan halu vaikuttaa työaikoihin ja työn määrään, haluttomuus tehdä säännöllistä työaikaa sekä parempi palkkaus. Tuntityösuhteessa jatkamisen vaikuttimena oli muun muassa se, että opiskelijana tai perheellisenä pystyy joustavasti sovittamaan työaikoja. Vähiten työsuhteen valintaan näytti vaikuttavan työsuhteen pakollisuus. Avoimissa vastauksissa (N=31) noin 29 % tulkeista toi esille, että tuntityössä pääsee vaikuttamaan myös siihen, millaista työtä tekee eli saa mahdollisuuden tehdä sisällöllisesti monipuolisempaa ja itseä kiinnostavaa työtä.

”Tuntityöntekijänä pääsen tekemään enemmän itse tulkkausta, pääsen monipuolisiin tilanteisiin, ja koen, että kehityn tuntityöntekijänä paremmin.” (TULKKI 5)

”Tuntityöntekijänä pystyn sovittamaan aikatauluni perheeni aikatauluun, eikä minun tarvitse laittaa lapsia päivähöitoon.” (TULKKI 6)

”Olen täysin tyytyväinen, kun olen saanut tehdä työtä sen verran kun tunnen jaksavani.” (TULKKI 7)

”Koen tärkeäksi saada itse jaksottaa työni vuoden rytmissä.” (TULKKI 8)

Kyselytutkimuksen avoimen kysymyksen vastauksissa (N=31) noin 17 % mainitsi palkan ja rahanarvoiset kannusteet. Ne tuotiin esille, kun niiden koettiin olevan kunnossa tai jopa kiitettävällä tasolla tai vastaavasti, jos niissä ilmeni puutteita. Toiseen viittomakielialan yritykseen vaihtohalukkuutta kysyttäessä (N=48) yksi tulkki toi esille, että yrityksen palkkataso on heikompi kuin muissa alan yrityksissä. Jos toisessa yrityksessä on parempi palkkaus ja etuisuudet, niin työnantajaa oltiin valmiit vaihtamaan. Toisaalta oli niitäkin tulkkeja, jotka eivät olleet halukkaita vaihtamaan yritystä palkan takia. Esimerkiksi yrityksen perustamisesta asti samassa työyhteisössä työskennellyt tulkki oli erittäin sitoutunut nykyiseen yritykseensä ja tulkki, joka oli mukana perustamassa yrityksensä tulkkitiimiä. Heikkoa palkkausta vaikuttavammaksi syyksi kuitenkin nousi tyytymättömyys yrityksen henkilöstöpolitiikkaan.

Kaksi tulkkia toi esille, että tuntiperusteisessa työsuhteessa on hyvä, että palkka ei pienene suhteessa työn määrään, jolloin saatava korvaus on oikeudenmukainen. Joustavat työaikajärjestelyt omalta osaltaan linkittyvät palkkaan, sillä vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja työmäärään vaikuttavat myös palkan määrään.

”Olen todella tyytyväinen työhöni ja työsuhteeseeni sekä työnantajaani. Kaikki työntekijät ovat samanarvoisia, ja saan vaikuttaa firman kehittämiseen. Oma vapaus on minulle tärkeää, ja tienaan kiitettävästi. On kivaa, kun työpäivät ovat muutamien tuntien mittaisia, ja silti saan hyvän palkan.” (TULKKI 9)

”Toisaalta on epävarma olo, kun tätä "sopivaa" työmäärää ei aina ole kunnolla määriteltä missään eli minulla on vapaus oman kalenterin suhteen, vapaus käyttää tulkkauksen ulkopuolinen aika opiskeluun. Minulla on motivaatiota tarttua haastaviinkin keikkoihin, kun rahallinen korvaus kuukausipalkkaan verrattuna on hyvä. Se kannustaa kehittämään työssä.” (TULKKI 10)

Kyselytutkimuksen vastauksissa (N=31) neljä tuntipalkkaisten yrityksissä työskentelevää tulkkia toi esille, että mielekkyyttä työhön tuo, että pääsee mukaan työyhteisöä kehittävään toimintaan. Tulkeista noin 55 % mainitsi vaikutusmahdollisuudet positiivisena asiana johonkin näistä seuraavista asioista; työn sisältöön, työaikaan, työmäärään tai palkkaan. Yksi tulkki toi selkeästi esille, että vaikutusmahdollisuudet tuovat hallinnan ja tyytyväisyyden tunteen. Joustavan työajan koettiin mahdollistavan yksityiselämän haasteiden; perheen ja opiskelun yhteen sovittamisen työelämän kanssa. Kaksi tulkkia toi esille mahdollisuuden tehdä töitä myös virka-ajan ulkopuolella, iltaisin ja viikonloppuisin. Oikeudenmukainen rahallinen korvaus nähtiin myös työnteon ja työssä kehittymisen kannustetekijänä.

Tässä opinnäytetyössä en suoranaisesti käsittele tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä, mutta avoimeen kysymykseen tuntityöntekijöiden työtytymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä vastasi tulkeista (N=48) 25 tulkkia ja heistä 13 toi esille tyytymättömyyden Kansaneläkelaitoksen toimintaa kohtaan. Kelan jäykän välitysjärjestelmän koettiin tuoneen lisää byrokratiaa ja kaventavan yksittäisen tulkin vaikutusmahdollisuuksia työhön. Kelan välityskeskukseen toimintatapa laittaa tulkkaukset suoraan tulkin kalenteriin tulkilta kysymättä koettiin työn ennakoimattomuuden lisääntymisenä. Kilpailutuskauden koettiin myös omalta osaltaan kaventavan yksittäisen tulkin vaikutusmahdollisuuksia, sillä yrityksen kilpailutussijoitus vaikuttanee useamman vuoden ajan töiden jakoon ja sitä kautta töiden riittävyyteen ja kertyvän palkan määrään.

Avoimien kysymyksien vastauksista (N=25) tuotiin esille, että joiltain osin yhteistyö Kelan kanssa koettiin haastavaksi. Yksi tulkki toi esille, miten Kelan asettamat ”vaatimukset” stressaavat, koska kalenteri pitää avata neljä viikkoa kerrallaan, jolloin yllätyksille ei ole varaa. Tulkki koki työnsä vaikeutuvan, kun ei tien päältä pääse nettiyhdyden puuttuessa tarkistamaan kalenteriaan ja lähes päivittäiset omasta puhelimes-

ta soittamiset välitykseen rasittavat taloutta. Kolme tulkkia toi esille turvallisuutta tuottavana tekijänä hyvin toimivan välityksen ja esimiehen, jotka toimivat ikään kuin puskurina yksittäisen tulkin ja Kelan välillä. Alla oleva kommentti kuvastaa tulkin tyytyväisyyttä yrityksensä sisäisen välityksen toimintaan.

”Riittävän ajoissa suunnitellut menot on helppo toteuttaa ja nopeita päätöksiä ylimääräisistä vapaapäivistä voi yrityksessämme tehdä, vaikka edellisenä iltana tai samana aamuna voin ottaa päivän vapaaksi. Keikkoja on myös mahdollisuus siirtää yrityksen sisällä toisille tulkeille, jos tulee kiireellinen meno. Jos omasta firmasta ei tulkkia löydy, voi keikan palauttaa takaisin välitykseen. Olen erittäin tyytyväinen työyhteisöni, työkaverini ovat ihania. Olen ollut aikanaan vuosikausia, ennen ”kelautusta” friikkuna ja olen joka kuukausi kiitollinen siitä, ettei minun nykyään tarvitse pätkäillä laskutuksen kanssa, riittää kun raportoin keikat.” (TULKKI 11)

Sisäinen välitys toimii yksittäisen tulkin ja Kelan välillä neuvotellen ja järjestellen tulkin käytännön työhön liittyviä asioita. Uuden sähköisen raportoinnin koettiin helpottavan työtä. Tämän luvun vastauksissa korostuivat joustavat työjärjestelyt, johon voidaan katsoa kuuluvaksi myös yrityksen sisäisen välityksen ja yrityksen tulkeille tarjotut työtä helpottavat työvälineet.

6.4 Parannusehdotuksia

Kyselytutkimukseen (N=48) osallistuneista tulkeista 18 vastasi tyytyväisyyttä parantaviin keinoihin. Yksi tulkki toi esille, että hyvän esimiehen tulee olla helposti lähestyttävä, joka on alaistensa asioista kiinnostunut, jolloin hänelle voi tuoda tyytymättömyyttäkin tuottavia asioita. Toinen tulkki toi esille, että esimiehen sekä tulkkien itsensä on tärkeää seurata, mitä viittomakielen tulkkauksen toimialalla tapahtuu ja olla mukana kehityksessä. Kaksi tulkkia toi esille parannusehdotuksena, että yrityksen on varattava riittävästi resursseja tiedottamiseen. Sen tulee olla avointa ja läpinäkyvää, mutta ei kuitenkaan liiallista vaan oleelliseen keskittyneitä ja ajantasaista. Seitsemän tulkkia mainitsi, että työnantajan tulee mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen työyhteisöä tukeviin toimintoihin. Kokoukset ja tapaamiset työtovereiden kesken tulee olla riittävän säännöllisesti toteutettuja ja kaikille tarjolla riippumatta työsuhdetyypistä. Kuusi tulkkia toi esille koulutuksen merkityksen. Kaksi tulkkia toivoi palkallisten koulutusten ja kurssien lisäksi, että työnantaja mahdollistaisi oppimista

työyhteisön sisällä, tiimeissä tai opintopiireissä tai muissa erilaisissa oppimisympäristöissä. Yksi tulkki toi esille, että taloudellista tukea tarvitaan, jotta tulkin osallistuminen pitkien matkojen päästä mahdollistuu työyhteisön tapahtumiin. Kaksi tulkkia toi esille työnohjauksen tärkeyden, että tuntityöntekijöillä olisi mahdollisuus käsitellä haastavia tulkkauksitilanteita turvallisesti.

”Olen saanut työnohjausta, jonka olen kokenut myös tarpeelliseksi. Lisäksi kouluttautumisen tukeminen on tärkeää. Yrityksen yhteiset tapahtumat ovat myös tuntityöntekijöille tärkeitä. Itse olen saanut olla mukana ja olen siihen tyytyväinen. Työpaikallani esim. lounassetelit, kulttuurisetelit jne. kuuluvat myös tuntityöntekijälle. Työpaikan tulisi olla sellainen, että toimistolle voi aina halutessaan mennä, ja tuntee itsensä tervetulleeksi, vaikka onkin tuntiöissä. Se, että kokee itsensä tasavertaisena kuukausipalkkaiseen nähden, on tärkeää.” (TULKKI 12)

Kolme tulkkia toi esille, että tuntityöntekijöiden tulee voida kokea olevansa yhtä arvostettuja kuin yrityksen kuukausipalkkaiset tulkit ovat. Arvostuksen tunnetta lisää se, että yrityksen koulutustarjonta ja erilaiset osallistumismahdollisuudet työyhteisön toimintoihin ovat myös tuntityöntekijän saatavilla. Tulkki ei saisi kokea olevansa ”kakkosluokan työntekijä” vaan yrityksen voimavara, jonka työtyytyväisyydestä ja hyvinvoinnista ollaan aidosti kiinnostuneita.

Kaksi tulkkia toi esille, että työnantajan tulee olla valmis resursoimaan myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen työelämään. Yrityksissä voidaan järjestää mahdollisuuksia palkalliseen mentorointi -työskentelyyn, niin että uusi tulkki voi tulla seuraamaan kokeneemman tukin työskentelyä tai toimia hänen tulkkiparina. Toinen tulkki muistutti, että yritysten toimintatapojen ja raportointiin liittyvien sääntöjen opettamiseen tulee esimiehen varata riittävästi palkallista työaika. Kolme tulkkia toi esille työntekijöiden lakisääteiset edut kuten työterveyshuollon, ja sairausajan palkan määräytymisen, sillä nämä työsuhte-edut tulee kuulua myös tuntityöntekijöille.

Yksi vastaajista toi esille epäkohdan tulkin ja työnantajan välisessä sellaisessa sopimuksessa, kun työnantaja vaatii tulkkia tekemään tietyn tulkkauksentuntimäärän tietyn jakson aikana, mutta ei lupaakaan yhtään tuntia työtä. Ristiriidaksi koettiin sopimuksen yksipuolisuus ja se, että työntekijän työnantajaan sitoutuminen ei saa toivottua vastinetta. Siinä tapauksessa on parasta antaa tuntityöntekijän itsensä määrittää tulkkauksentuntimäärän, jonka hän on valmis tekemään tietynä ajanjaksona. Viisi tulkkia

ehdotti, että työnantajan olisi hyvä turvata tulkin vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, työmäärään ja sitä kautta palkkakertymään sekä loma-aikoihin. Työaikajärjestelyjen toivottiin olevan joustavia, niin että yksityiselämän sekä työelämän tarpeet tulee huomioitua ja yhteen sovitettua. Kaksi tulkki toi esille, että työnantajan tulee joustaa yksittäisten työvuorojen pituudessa.

Jos kesäajalle kertyvä lomapalkka ja lomakorvaus ovat riittävät, niin taloudellisesti pärjää hiljaisempinakin aikoina. Kaksi tulkkia kuitenkin toivoi, että hiljaisina aikoina työnantaja voisi tulla jollakin tavalla vastaan ja turvata kesäkuukausien toimeentuloa. Sen tarkemmin ei osattu määritellä, miten toimeentuloa voisi turvata kuin järjestämällä jotain palkallista työyhteisöä tai ammatillista kehittymistä tukevaa toimintaa. Kaksi tulkkia toi esille, että yrityksen toivottiin tarjoavan tulkeilleen työntekoa helpottavia työvälineitä ja järjestelmiä kuten internet-yhteys tienpäältä ja toimiva työn seuranta- ja raportointiohjelma. Yksi tulkki toivoi saavansa palkkaa lisää ja toinen toivoi, että rahanarvoisia kannusteita käytettäisiin enemmän ja avokätisemmin.

Kaksi tulkkia toi esille parannusehdotuksena sisäiseen välitykseen resursoimisen. Jos yrityksen sisäiseen välitykseen oli satsattu riittävästi resursseja, niin sen koettiin toimivan tulkin ja Kelan välisenä puskurina. Jos Kelan välityksessä ei ole aina aikaa säätää tulkkien tilauksia kohdilleen, niin että oikea tulkki saataisiin oikeaan tilaisuuteen, niin sisäisen välityksen tulisi tehdä vastaavaa työtä. Sisäinen välitys tulkkauksia järjestäessään ottaa huomioon tulkkien erilaiset taitotasot ja profiilitietoihin merkityt tulkkaukseen liittyvät erityisosaaminen ja erityistoiveet sekä yksityiselämän työlle asettamat vaatimukset. Kaksi tulkkia toi esille, että työnantajan on hyvä huomioida, että työtä jaetaan tasaisesti yrityksen tulkkien kesken ja että tulkeilla on mahdollisuus tehdä sellaista työtä, mihin ovat erikoistuneet ja mistä ovat kiinnostuneet. Työssä jaksamisen kannalta tulisi olla sopivasti vaihtelua esimerkiksi opiskelutulkkauksen ja asioimistulkkauksen välillä tai tulkkauksen ja opettamisen välillä tai erilaisten tulkkauksenmenetelmien välillä.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tällä kyselytutkimuksella haluttiin selvittää tuntityössä toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyyttä. Tulkit kokivat pääosin tyytyväisyyttä työhönsä nykyisessä tuntipe-rusteisissa työsuhteissa ja nykyisissä yrityksissään. Tuloksista kävi ilmi, että työtyytyväisyys oli hieman parempi niillä tuntityöntekijöillä, jotka työskentelivät tuntipalkkaisen yrityksissä, työtovereidensa kanssa samanlaisessa työsuhteessa yhtäläisin eduin.

Opinnäytetyön perusteella voidaan hahmottaa tuntityössä toimivan tulkin yleisiä työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, joista yksi merkittävä on yrityksessä ja tuntipe-rusteisessa työsuhteessa työskentely. Pääosin suhde esimiestahoon koettiin läheiseksi ja tukea antavaksi. Työyhteisön jäsenyys vaikutti merkittävästi työssä jaksamiseen ja työviihtyvyyteen. Yleensäkin yksinäisyyden tunteen vähentäminen katsottiin tärkeäksi työn viihtyvyyden näkökulmasta. Yrityksen vaihtoalukkuus kasvoi, jos tul-kille ei ollut tarjolla työyhteisön antamaa tukea toimialueellaan tai jos esimiehen toi-mintaan tai henkilöstöhallintoon ei oltu tyytyväisiä. Tulkeilla oli halu kehittyä ammatil-lisesti ja siihen toivottiin erityisesti esimiehen ja työyhteisön tuovan uusia mahdolli-suuksia.

Tulkin vaihteleva ja merkitykselliseksi koettu asiakastyö sekä työkokemuksen myötä hankittu ammattitaito ja varmuus omasta osaamisesta lisäsivät työtyytyväisyyden tunnetta. Sujuva tulkkaus ja eettisesti hyvät käytänteet asiakkaiden kohtaamisessa mahdollistavat niin sanotun positiivisen työn imun. Työn imun kokemisen edellytyk-senä on juuri optimaalinen ja tasapainoinen suhde yksilön osaamisen ja tehtävän suorittamiseen liittyvien vaatimusten välillä. Työn mielekkyys ja onnistumisen koke-mukset vaikuttavat työtyytyväisyyden lisääntymiseen. (Tiensuu ym. 2004, 32.) Tulk-kien vastaukset tukivat tätä tutkimustulosta, sillä kokemus myötä saatu varmuus mahdollisti työstä nauttimisen. Mitä enemmän tulkeilla oli mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja niin että osaaminen olisi sopivassa suhteessa tulkkauksen vaati-musten kanssa, sitä enemmän heillä on mahdollisuus tuntea tyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyden kokemukset näyttävät syntyvän erilaisista suhteista ja siitä, miten tasapai-noisiksi ne koetaan ja miten tulkki kokee hallitsevansa nämä suhteet. Työtyytyväi-

syyden kokemus pitää sisällään erilaiset suhteet; esimiestahoon, työyhteisöön ja asiakkaisiin, oman osaamisen ja työn vaatimusten välisen suhteen sekä suhteen työhön.

Tuntiperusteinen työsuhde antoi liikkumatilaa ja yrityksissä työskentely taas loi turvalliset raamit työnteolle. Tulkit arvostivat tiettyä autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia, jonka tuntityösuhteen katsottiin turvaavan. Itsenäisestä työn luonteesta huolimatta tulkit halusivat osallistua työyhteisöä tukevaan toimintaan ja olla mukana kehittämässä omaa työyhteisöä, tiimiä sekä yritystä. Sitoutumisessa on monessa yrityksessä onnistuttu, sillä nykyisissä yrityksissä haluttiin pysyä jopa 77 %:sti ja tuntityösuhteessa 94 %:sti.

Työsuhteen nähtiin mahdollistavan tulkin vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön, työaikaan ja työmäärään sekä palkkaan. Palkka, etuisuudet ja rahanarvoiset kannusteet mainittiin varmasti senkin takia, että viittomakielentulkkausten toimialalla on aktiivisesti ajettu niihin liittyviä asioita. Viimeksi tänä syksynä 2012 ilmestyivät Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n ja Akavan Erityisalat ry:n uudet alan palkkasuosituksset. Nuorta ja kehittyvää ammattikuntaa kiinnostaa, miten asiat ovat omassa yrityksessä ja muualla, koska alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Jos palkkaus ja etuisuudet eivät olleet toivotulla tasolla, niin se herätti tyytymättömyyttä ja jopa työsuhteen tai yrityksen vaihtohalukkuutta. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus ja rahanarvoiset kannusteet vaikuttivat jollakin tasolla toimivan myös työn tekemisen ja työssä kehittymisen kannustetekijöinä. Seuraavassa alaluvussa verrataan kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia teorioihin.

7.1 Tulosten vertaaminen teorioihin

Opinnäytetyön teoriapohjassa olen esitellyt yleisimpiä tarvehierarkiateorioita, mutta varsinainen teoreettinen viitekehys muodostuu Herzbergin (1959) kaksifaktoriteoriasta ja Hackman-Oldmanin (1980) työn muotoilumallista, joihin tutkimustuloksiani vertaan. Vertailussa pyrin löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia valitsemani viitekehysten ja tutkimustulosteni välillä.

Herzbergin (1959) teoriassa mainittuja työtyytyväisyyttä tuottavia sisäisiä eli kannustetekijöitä ja työtyytymättömyyttä tuottavia ulkoisia eli toimeentulotekijöitä käytin, kun arvioin tuntityötä tekevien viittomakielentulkkien tämän hetkistä työtyytyväisyyden tilaa tekijäkohtaisesti monivalintakysymyksen muodossa. Avoimissa vastauksissa tulkit mainitsivat kaikki sisäiset ja ulkoiset tekijät lukuun ottamatta ylenemismahdollisuuksia yrityksessä. Viittomakielen tulkkauksen toimialalla yrityksiin järjestäytyminen on Kelan kilpailutuksen myötä valtakunnallisesti toteutunut vuoden 2010 alusta. (Oikeusministeriön mietintö 2011.) Osittain tästä syystä johtuen osalla vastaajista (N=48) yrityksissä työskentely on vain muutaman vuoden mittainen kokemus, jolloin ylenemismahdollisuuksien pohtiminen ei ehkä ole tullut ajankohtaiseksi. Toisaalta tulkit voivat nähdä työnsä riittävän mielenkiintoisena ja haasteellisena muutenkin. Tulkin työn luonteeseen kuuluu jatkuva ammatillinen kehittyminen, jolloin itsensä kehittämisen ja uuden oppimisen tarpeet voivat osaltaan pitää tulkit tyytyväisinä mahdollisuuksiinsa. Monivalintakysymyksessä ylenemismahdollisuudet olivat työtyytyväisyyttä tuottavista tekijöistä listan viimeisenä, mutta kuitenkin yli puolet tulkeista (N=48) olivat melko tai erittäin tyytyväisiä ylenemismahdollisuuksiinsa.

Herzbergin (1959) mukaan työtyytyväisyystekijät ja tyytymättömyystekijät ovat siis eri asioita ja sijoittuvat saman janan ääripäihin liikkuen eri suuntiin. Sisäiset tekijät tuottavat olemassaolollaan työtyytyväisyyttä ja ulkoiset tekijät huonosti toteutettuina työtyytymättömyyttä. Ulkoisilla tekijöillä ei teorian mukaan ole suoranaista vaikutusta työtyytyväisyyteen, sillä hyvin toteutettuina ne tuottavat neutraalin olotilan. (Juuti 2006, 28–29.)

Herzbergin (1959) teoriassa työyhteisön jäsenyys, suhteet esimieheen ja työtovereihin kuuluvat ulkoisiin työtyytymättömyystekijöihin. Tutkimustulosten perusteella esimies ja työyhteisö näyttivät kuitenkin tukevan vahvasti tulkin työssä jaksamista lisäten tulkin työtyytyväisyyden tunnetta. Tämä on ymmärrettävissä siten, että ulkoiset tekijät vaikuttavat muun muassa sisäiseen motivaatiotekijään kuten tulkin osallistumismahdollisuuksiin. Tukea antavan työyhteisön puuttuminen tai rajoitetut osallistumismahdollisuudet aiheuttivat selkeästi tyytymättömyyttä jopa lisäten työsuhteen ja yrityksen vaihtoalukkuutta. Tyytyväisyyttä saattoi lisätä turvaamalla tulkin osallistumismahdollisuudet työyhteisön toimintaan ja lisäämällä yhteisöllisyyden kokemusta ja vastaavasti vähentämällä yksinäisyyden kokemusta. Viittomakielen tulkkauksen toi-

mialalla esimies saatetaan kokea läheiseksi, koska organisaatiot ovat matalia ja yritykset ovat suhteellisen pieniä.

Hertzbergin (1956) mukaan ne, jotka kokevat työnsä merkitykselliseksi ja kokevat olevansa työyhteisönsä arvostettuja jäseniä ovat tyytyväisiä. Kyselytutkimuksen vastauksissa korostui selkeästi henkilökohtainen työn mielekkyyden kokemus, joka koostui tulkin työn hallinnasta, tyydyttävistä suhteista asiakkaisiin, työn mielenkiintoisuudesta ja vaihtelevuudesta. Tutkimustuloksen perusteella tyytyväisempiä tulkkeja löytyi yrityksistä, jossa kaikilla tulkeilla oli samanlainen työsuhde ja yhtäläiset edut. Samanarvoiseksi koettu kohtelu vaikutti sisäiseen tyytyväisyystekijään eli arvostuksen saamiseen. Tulkin ulkopuolisuuden ja eri arvoisuuden tunne taas luovat pohjaa tyytymättömyydelle. Työn ulkoisten arvostuksen kautta työntekijä peilaa omaa arvoansa työntekijänä. Jos tulkki ei saa arvostusta esimieheltään, niin sitä voi osittain kompensoida asiakkaiden antama palaute, joka vaikuttaa tyytyväisyyteen työssä onnistumisen kautta. Huomioitavaa on, että hyvin yritykseen sitoutunut työntekijä, jonka työpanosta arvostetaan, ei välttämättä ole halukas vaihtamaan yritystä paremman palkan takia.

Herzberg (1959) ottaa hyvin huomioon työn ulkoiset ja varsinaisesti motivoitumiseen vaikuttavat sisäiset tekijät, vaikka ne kulkevat jänällä eri suuntiin (Juuti 2006, 28–29). En näe niitä toisistaan erillisinä tekijöinä, sillä ne käyvät vuoropuhelua toistensa kanssa hyvinkin aktiivisesti. Ulkoisella tekijällä kuten joustavilla työaikajärjestelyillä näen olevan suoran yhteyden tulkin vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun lisääntymiseen ja sitä kautta tyytyväisyyteen. Kun työntekijä voi vapaasti vaikuttaa työaikoihinsa ja työmääräänsä, niin se lisää yksityiselämän ja työn yhteen sovittamisen mahdollisuuksia ja hallinnan tunnetta. Kun tulkki kokee, että häneen luotetaan oman työnsä parhaana asiantuntijana ja yrityksen toimintapolitiikka on joustava tulkin itsenäisyyttä tukeva, niin se on hyvä kasvualusta tyytyväiselle tulkille.

Herzbergin (1959) mukaan palkka ja etuisuudet ovat ulkoisia toimeentulotekijöitä. Ne mainittiin niiltä osin, kun niihin oltiin tyytymättömiä ja kun niihin oltiin erittäin tyytyväisiä. Kun palkasta ja etuisuuksista piti tapella tai ne eivät olleet alan suositusten mukaiset, riittävät tai oikeudenmukaiset, niin ne aiheuttivat tyytymättömyyttä. Toisaalta vastauksista oli havaittavissa oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus voi vaikuttaa si-

säiseen motivaatiotekijään kuten työn arvostuksen tunteeseen. Palkallinen koulutus taas vaikuttaa sisäiseen motivaatiotekijään kuten tulkin kehittymismahdollisuuksiin tai tuntityösuhde voi mahdollistaa opiskelun ja itsensä kehittämisen, jolloin työmotivaatio kasvaa. Yrityksissä on ensiarvoisen tärkeää pitää palkkaus ja etuisuudet vähintäänkin alan suositusten mukaisina ottaen huomioon tulkin yksilölliset tarpeet esimerkiksi silloin, kun hän työskentely harvaan asutulla alueella ja matka-korvaus on riittämätön kattamaan päivän kuluja. Työtytymättömyystekijöitä poistamalla voidaan saavuttaa niin sanottu neutraaliolotila, joka on optimaalinen työnteolle.

Hackman – Oldmanin (1980) työn muotoilumallissa ajatellaan, että työn ominaisuuksia muotoilemalla voidaan kasvattaa työntekijän työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. Teoriassa esitellään työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota nostattavat työn ominaisuudet, jotka ovat työn vaihtelevuus, työn eheys, työn merkitys, itsenäisyys sekä palaute työstä. (Hackman-Oldman 1980, 90.) Tulkit kokivat työssään olevan kaikkia näitä ominaisuuksia. Tulkit kokivat työnsä vaihtelevaksi ja heillä oli mahdollisuuksia oppia uutta työnsä kautta. Työn eheyttä kuvaa se, että työ on hallittava kokonaisuus, jonka voi alusta loppuun asti keskittyneesti tehdä. Siinä on oleellista myös se, että tulkki pääsee tulkkaamaan osaamistaan ja kykyjään vastaavissa tilanteissa. Työn merkityksessä korostui työn merkityksenä itselle ja muille. Näistä kolmesta muodostuu kokonaisuudessaan tulkin työn merkityksellisyys. Työn itsenäisyyden liitän tulkin vastuuseen ammattitaitonsa kehittamisestä, työssä jaksamisesta ja hänen vaikutusmahdollisuuksiinsa liittyen työn sisältöön, työaikaan, työmäärään ja palkkaan. Palautteen liitän myös tulkin eettisyyteen ja haluun kehittyä ammatillisesti, jolloin palautetta halutaan esimieheltä, tulkkikollegoilta ja asiakkailta sekä työssä onnistumisten kautta. Saatu palaute auttaa tulkkia arvioimaan ammattitaitoaan ja arvioimaan työn tuloksia sekä kehittämään itseään. Asiakkailta palautteen saantiin ei kaikilta osin oltu tyytyväisiä, mutta kokonaistilanne on kuitenkin parantunut huomattavasti työyhteisöissä työskentelyn ja paritulkkauksen myötä. Työn muotoilumallin ominaisuuksilla voidaan katsoa olevan suora yhteys työmotivaation ja – tyytyväisyyden kasvuun.

Hakosen (2005) kokonaispalkitsemisen mallissa esitettyjen tekijöiden vaikutus työtyytyväisyyteen on tulosten valossa myös havaittavissa. Tässä mallissa on samoja työn ominaisuuksia kuin Hackman-Oldmanin (1980) työn muotoilumallissa, mutta niiden lisäksi Hakosen (2005) on aineellinen palkitseminen sekä aineettomat menetelmät

kuten joustavat työaikajärjestelyt, työsuhteen pysyvyys ja avoin tiedonkulku. Hakonen (2005) kuvaa mallissaan aineettomien palkitsemismenetelmien yhteyden suoraan sisäisiin motivaatiotekijöihin, esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien tarjoamisella on yhteys kehittymismahdollisuuksiin, työaikajärjestelyillä on yhteys vaikuttamismahdollisuuksiin, avoimella tiedonsaannilla on yhteys osallistumismahdollisuuksien lisääntymiseen ja palautteella on yhteys työntekijän arvostuksen tunteeseen. (Herzberg 1967; Hackman-Oldman 1980; Hakonen 2005.) Työkokemuksen ja ammatillisen kehittymisen kautta nähtiin työllä olevan myös jatkuvuutta. Tulkin osallistuminen työyhteisönsä tapahtumiin ja koulutuksiin nähtiin tulkkia motivoivana ja sitouttavana tekijänä. Kannustava palaute ja avoin tiedonkulku nähtiin merkittäväksi tulkin työn arvostuksen kokemusten kannalta. Työaikajärjestelyjä kiiteltiin tai niitä moitittiin sen mukaan, miten ne joustivat ja ottivat huomioon tuntityöntekijän tarpeet koskien yksityiselämää, itsensä kehittämistä ja itse työtä. Työaikajärjestelyihin selkeästi vaikutti yrityksen sisäisen välityksen toimivuus tai vastaavasti toimimattomuus.

Työtyytyväisyyttä voidaan nostaa monin keinoin muun muassa kiinnittämällä huomiota Hackman-Oldmanin (1980) työn ominaisuuksien muotoiluun. Työn sisällöllistä vaihtelua ja monipuolisuutta voidaan lisätä ja mahdollistaa uuden oppiminen erilaisissa ympäristöissä. Tulkin työtä voidaan muuttaa mielekkäämpään suuntaan antamalla tulkille mahdollisuuksia työskennellä kykyjensä mukaan, niin että hän pääsee tekemään sitä, mihin on erikoistunut ja mistä on kiinnostunut tai tiettyjä työkokonaisuuksia alusta loppuun saakka esimerkiksi jonkun työyhteisön projektin muodossa. Asiakastyön merkittävyyttä ja vaikuttavuutta kannattaa yrityksessä pitää esillä. Itsenäisyyttä ja vastuuta sekä vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä saadaan luotua työntekijöiden keskuuteen tyytyväisyyttä. Säännöllinen ja vastavuoroisen palautteen antaminen ovat tärkeitä tulkin ammattitaidon kehittämisen ja arvostamisen näkökulmasta.

Työn ominaisuuksien muotoilun lisäksi voidaan ottaa käyttöön Hakosen (2005) työn kokonaisvaltainen palkitsemisen malli, jossa aineettomia tapoja voidaan käyttää työhön sitouttamisen ja kannustamisen välineinä. Työtyytyväisyyttä on hyvä mitata työyhteisössä säännöllisesti erilaisin kyselyin. Työtyytyväisyysmittausten tulokset tulee huolellisesti dokumentoida, jotta niitä voidaan verrata aina uusiin tuloksiin. Tuloksien seuranta ja niistä tiedottaminen sekä työtyytyväisyyden kehittäminen tulee olla luonnollinen osa yrityksen toimintaa. Kehittämistoimien ei kuitenkaan tarvitse olla suuria,

joten on hyvä pohtia, miten arjen pienillä toimilla ja yhteisöllisyyden vahvistamisella voidaan vähentää tulkin ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden tunnetta. Kun tulkin työtä toteutetaan asiakkaan tiloissa, joko itsenäisesti tai tulkkiparin kanssa ja hajautetussa organisaatiossa toisistamme erillään, niin työtovereiden välinen vuorovaikutus ja työyhteisöön kuulumisen korostuvat.

7.2 Luotettavuuden arviointia

Kyselytutkimuksen kautta saatiin arvokasta tietoa koskien tuntityöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sen muodostumisista sekä tulkeilta itseltään tulleita parannusehdotuksia työtyytyväisyyden parantamiseksi. Kyselylomakkeen monivalintatehtävissä käyttämäni neljän vaihtoehdon Likertin asteikkoa pidin hyvänä, sillä se poisti neutraalin vaihtoehdon vähentäen tulkinnan mahdollisuuksia pakottaen vastaajan miettimään, onko olotila tyytyväinen vai tyytymätön. Valmisiin vaihtoehtokysymyksiin laitoin muutamia ”muuta, mitä? – vaihtoehtoja, jotta vastaajalle löytyy sopiva vaihtoehto ja kaikkiin kysymyksiin saadaan vastaukset. Monivalintakysymysten lisäksi kyselylomakkeessa oli kolme avointa kysymystä, joiden kautta saatiin vastaajilta yksityiskohtaisempaa ja syvempää tietoa koskien työtyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä tuottavista tekijöistä.

Sähköinen kyselylomake oli menetelmänä taloudellinen ja sähköiset vastaukset saatiin kääntää tiedostoiksi nopeasti. Otanta oli alueellisesti riittävän laaja, koska se toteutettiin valtakunnallisesti kaikilla Kelan kaikilla viidellä toimialueella. Kaikilta alueilta sain määräpäivään mennessä vastauksia (N=48). Vastauksissa kuitenkin korostuu Etelä- ja Länsi-Suomen tulkkien kokemukset, sillä suurin osa vastauksista tuli näiltä toimialueilta, Pohjois-Suomesta vastauksia kerättiin vähiten.

Toisaalta, vaikka vastauksissa korostuu määrällisesti tietyt toimialueet, niin kyselytutkimuksen kautta saadut vastaukset näyttivät olevan pääosin samansuuntaisia työtyytyväisyyttä mittaavien teorioiden kanssa. Tuloksissa ei ollut poikkeavuutta Hackman-Oldmanin (1980) työn muotoilumalliin ja Hakosen (2005) kokonaispalkitsemisen malliin verrattaessa. Vaikeasti ymmärrettävä ja todennettava oli Herzbergin (1959) teoriassa se, että ulkoiset tekijät eivät varsinaisesti vaikuta työtyytyväisyyden kasvuun,

vaikka esimerkiksi työyhteisön jäsenyydellä ja hyvillä etuisuuksilla olisi näyttänyt olevan yhteys työtyytyväisyyden kasvuun. Vaikutus on kuitenkin välillinen, jos ulkoinen tekijä vaikuttaa tiettyihin sisäisiin motivaatiotekijöihin kuten osallistumis- ja kehittämismahdollisuuksiin tai työn arvostukseen, jolloin työtyytyväisyys kasvaa. Täysin yhtäpitävä teoria oli siinä, että ulkoisten tekijöiden ollessa huonosti hoidettu tulkkien tyytymättömyys selkeästi kasvoi.

Työtyytyväisyyden kokemus ja työtyytyväisyyden muodostuminen ovat yksilöllisiä, sillä henkilökohtaiset arvot ja asenteet ohjaavat toimintaamme. (Kehusmaa 2011, 15.) Jokaisen tuntityössä toimivan tulkin työtyytyväisyys muodostuisi yksilöllisellä tavalla riippuen siitä, minkä tulkki kokee itselleen merkitykselliseksi. Tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää yleisellä tasolla ja kiinnittämällä enemmän huomiota siihen, mitkä tekijät tuottavat tuntityössä työtyytyväisyyttä tai vastaavasti työtytymättömyyttä, joskin niihin en kovin syvällisesti tässä opinnäytetyössä paneutunut. Halusin tässä keskittyä nimenomaan siihen, miten positiivisesti asennoidutaan tuntityöhön ja mistä tekijöistä muodostuu tuntityöntekijöiden työtyytyväisyys sekä miten työtyytyväisyyttä voitaisiin parantaa, jotta yritys voisi toimia hyvänä tulosta tekevänä työpaikkana.

Tutkimuksen valossa voidaan todeta, että tuntityöntekijät huolimatta työskentelystä hajautetusti ja asiakkaan tiloissa, kokivat mahdollisuuden työskennellä yrityksessä ja toimia työyhteisön jäsenenä pääosin erittäin positiivisena asiana. Tutkimustulokset osoittivat, että tuntiperusteisessa työsuhteessa ja yrityksissä toimivat tulkit ovat pääasiallisesti työstänsä innostuneita ja yritysinsä sitoutuneita. Tutkimuksen valossa yrityksissä voitaisiin pohtia, miten yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta voitaisiin tukea ja kehittää. Ja miten tulkkien työkokemus ja hiljainen tieto voitaisiin hyödyntää yrityksen käyttöön ja laajemminkin koko tulkkauksen toimialan käyttöön. Jatkossa voisi tutkia sitä, miten ikääntyvät tulkit nähtäisiin edelleen yrityksen voimavarana ja toisaalta, miten työ tulisi heidän kohdallaan yrityksissä mielekkäällä tavalla järjestää?

LÄHTEET

- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Eronen, H. 2012. Tulkit ja laatu. Viittomakielentulkkienviittomakielialan tulkkauspalveluntuottajan laatukäsikirjassa. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelman, AMK, opinnäytetyö. Kuopio: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Forma, Pauli (2004a): Työ, perhe ja työssä jaksaminen. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus. Gummerous, Saarijärvi.
- Forsén, M. 2011. Palveluntuottajana julkisessa tarjouskilpailussa – Miten Mokokomien kävi? Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelman, AMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Forssen, M. 2002. The life cycle of bottom-up ideas: case studies of the companies where the simulation game method was applied. Helsinki University of Technology, Industrial Management and Work and Organizational Psychology; Report no 19.
- Furman, B & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. 4. painos. Helsinki: Tammi.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Hackman, Richard J., & Oldman, Greg R. 1980. Work Redesign. Addison-Wesley Publishing Company. Printed in the United States of America.
- Hakanen, J. 2007. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimeissä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 2007. Työterveyslaitos, Helsinki. 1. – 4. painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hakonen, N. & Hakonen, A. & Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1959. The motivation to work. Sixth printing, second edition, January 1967. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 15.-16.painos. Helsinki: Tammi.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu, HUMAK, opinto-opas 2011–2012. Viitattu 28.6.12. <http://www.humak.fi/sites/default/files/liitteet/humak-opinto-opas-2011-2012.pdf>
- Kalela, E. 2010. Etiikka tulkkaustilanteissa viittomakieli- ja kuulovammaisalalla. Helsinki: Kuuloliitto ry.
- Kansaneläkelaitos. Kuulo- ja kuulonäkövammaisten henkilöiden tulkkausta koskevan tarjouskilpailun perusteella ajalle 1.9.2010-31.12.2012 valitut tulkkauspalveluntuottajat. Viitattu 15.4.2012
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210610131237NJ?OpenDocument>

- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kaup-
pakamari.
- Keltanen, O-M. 1998. Opiskelutulkin työ ja työtyytyväisyys. Erityispedagogiikan pro
gradu –tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.
- Kauhanen, M.2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali ja terve-
ysturvan tutkimuksia. Jyväskylä:Gummerus Kirjapaino Oy.
- Krook, M. 2011. From the municipalities to the State in the development of the Pro-
fession? : A study of sign language interpreters views of the new service system.
Degree Programme in Sign Language Interpreting (EUMASLI). Helsinki: HUMAK
University of Applied Sciences.
- Laki vammaisten henkilöiden tulkkaukspalveluista. 2010. Finlex – valtion säädöstötie-
topaketti. Viitattu 12.2.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100133>
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä.
Helsinki: Tietosanoma.
- Loimo, T. Opinnäytetyöprosessin aikana tukija oppii myös itsestään. 2012/3, 25.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna:
Kariston Kirjapaino.
- Martikainen, L. 2006. Suomalaisten nuorten aikuisten elämään tyytyväisyyden monet
kasvot. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja 287. Jyväskylä:
Jyväskylän yliopisto, 60–61, 96.
- Miettinen, P. & Takkinen, M. 1993. Free lance – tulkin työtyytyväisyys. Pohjois-Savon
Kansanopisto. Viittomakielentulkin koulutusohjelman opinnäytetyö.
- Mäkikangas, A. & Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma
työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Sai-
ja. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otava,
59–61.
- Nikoskinen, E. 2010. Viittomakielentulkkien työelämään sijoittuminen, koulutuskoke-
mukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 16. Hel-
sinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Oikeusministeriön työryhmän mietintöjä ja lausuntoja 2011. Viittomakielisten kielelli-
set oikeudet 24/2011. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.
- Oja-Nisula, T. 2010. Vuokratyövoiman työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopiston talous-
tieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto: Pro gradu- tutkielma.
- Otala, L. 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkävien
kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen ra-
kentajina –hankkeen julkaisuja 1/2006. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
Vantaa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Pirinen, K. 2011. Opintojakso: Asiakkuuksien hallinta, tuotteistus ja markkinointi. Lu-
ento tuotteistamisesta 17.1.2012. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 1 painos
2008. Helsinki. Edita.

- Ristaniemi, K. Uskallatko odottaa eläkettä? Tradenomi on asiantuntija. 2012/4, 10 – 13..
- Roslöf, R. & Rissanen, T. 2008. Millaista viittomakielentulkkia tarvitaan tulevaisuudessa? MikaEL. Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu 2/2008. Viitattu 28.6.2012.
http://www.sktl.net/MikaEL/vol2/Rosloef_Rissanen.pdf
- Rytikangas, I. 2011. Kehity ja jaksu tiimissä. Kauppakamari. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.
- Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Selin-Grönlund, P. 2007. Opiskelutulkkaus 2007. Selvitys opiskelutulkkia käyttävien opiskelijoiden koulutukseen sijoittumisesta ja opiskelutulkkauksesta. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.
- Siltaloppi, S. Edunvalvonnan kuulumisia. Kilpailutuskausi ei ole määräaikaisuuden peruste. 2012/3, 7.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen R. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Suomen Kuurosokeat ry. Hallituksen puheenjohtaja Seppo Jurvanen 1.6.2011. Saatavissa osoitteessa:
http://www.kuurosokeat.fi/ajankohtaista/kannanotto_tulkkauspalvelusta
- Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma 2010. Kuurojen Liitto ry:n julkaisuja 60. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 158. Helsinki: Kuurojen Liitto, Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
- Suomen Viittomakielen tulkit ry. internet-sivut. Viitattu 15.4.2012
www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa
- Tiensuu, V. & Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellinen organisaatio. Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Yritysjulkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Valli, R. 2007. Erilaisia tapoja kyselyn toteuttamiseen. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WSOY, 108-111.
- Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WSOY, 103–104, 111–122.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomakkeen kysymykset

Tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivan viittomakielentulkin työtyytyväisyys

Hyvä kyselyyn vastaaja,

opiskelen HUMAKin Viittomakielentulkin YAMK – koulutusohjelmassa (90 op.). Opinnäytetyöni aihe liittyy Tuntiperusteisessa työsuhteessa toimivien viittomakielentulkkien työtyytyväisyyteen. Aineistoa tutkimukseen tulen keräämään tämän Webropol – kyselylomakkeen kautta viittomakielentulkeilta, jotka eivät ole yrittäjiä, vaan toimivat tuntiperusteisessa työsuhteessa joko kymmenen tai yli kymmenen tulkin yrityksissä. Kysely toteutetaan anonymisti ja luottamuksellisesti. Sen kautta saatua tietoa tulen käyttämään aineistona ainoastaan opinnäytetyössäni. Lämmin kiitokseni osallistumisesta tutkimukseen, josta on hyötyä tuntityöntekijöiden työtyytyväisyyden kehittämisessä viittomakielentulkkausten toimialalla.

Yhteistyöterveisin, Päivi Mäki

1. Suorittamasi korkein viittomakielentulkin tutkinto? *

Yksivuotinen viittomakielentulkin opintolinja
Kaksivuotinen viittomakielentulkin opintolinja
Kolmivuotinen viittomakielentulkin opintolinja
Viittomakielentulkki AMK
Viittomakielentulkki YAMK

2. Ikä? *

20 - 25 vuotias
26 - 30 vuotias
31 - 45 vuotias
46 - 50 vuotias
yli 50 vuotias

3. Työkokemuksesi viittomakielentulkkina? *

alle vuosi
1 - 2 vuotta
3 - 5 vuotta
6 - 10 vuotta
11 - 15 vuotta
16 - 20 vuotta
21 - 25 vuotta
26 - 30 vuotta
yli 30 vuotta

4. Kuinka kauan olet toiminut tuntiperusteisessa työsuhteessa nykyisessä yrityksessä? *

alle vuosi

1 - 2 vuotta
3 - 5 vuotta
6 - 10 vuotta
11 - 15 vuotta
16 - 20 vuotta
yli 20 vuotta

5. Millä Kelan vakuutusalueella toimit pääsääntöisesti tuntityössä? *

Etelä-Suomi
Lounais-Suomi
Länsi-Suomi
Itä-Suomi
Pohjois-Suomi

6. Asemasi yrityksessä? Voit valita useammankin vaihtoehdon. *

Esimies - tulkki
Osakas - tulkki
Tulkkivälittäjä - tulkki
Työntekijä - tulkki
Luottamustoimen haltija – tulkki

7. Työskenteletkö tuntiperusteisessa työsuhteessa? *

Kokoaikaisena
Osa-aikaisena

8. Millainen on tämän hetkinen työsuhteesi? Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon *

Toistaiseksi voimassa oleva
Kutsutaan työhön tarvittaessa
0-Työsopimus
Jokin muu, mikä:
Ei ole kirjallista työsopimusta

9. Millainen on muiden viittomakielentulkkiin työsuhdetyyppi yrityksessäsi? *

Vain tuntipalkkaan perustuvia työsuhteita
Sekä tuntipalkkaan että kuukausipalkkaan perustuvia työsuhteita

10. Noudattaako yritys, jossa työskentelet SVT ry:n ja Akavan Erytyisalat ry:n tuntipalkkaan perustuvan työsuhteen uutta palkkasuosituksia? *

Noudattaa vähintäänkin suositusten mukaista palkkaa
Noudattaa joiltain osin
Ei noudata, vaan maksaa vähemmän
En osaa sanoa

11. Antaako yritys tuntityöntekijän osallistua työyhteisöä tukevaan toimintaan? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

Työnohjaus
Kehityskeskustelut
Työyhteisön tapahtumat
Työyhteisön tyhy -toiminta
Koulutuspäivät

12. Kuinka monta tuntia teet tulkkausta keskimäärin viikon aikana (ei lasketa kesä- ja heinäkuuta)? *

10 tuntia tai vähemmän
11 - 20 tuntia
21 - 30 tuntia
31 - 40 tuntia
yli 41 tuntia

13. Onko tulkkauksesta saatava korvaus riittävä? Jos vastasit vaihtelevasti, niin voit kertoa, mitkä tekijät siihen vaikuttavat. *

Yleensä riittävä
Vaihtelevasti
Ei yleensä riittävä

14. Miten suhtaudut viittomakielentulkin työhön? 1 = ei tärkeä, 2 = vähän tärkeä, 3 = melko tärkeä, 4 = erittäin tärkeä. *

Työni on kutsumusammatti
Osaan tehdä työni hyvin
Työni antaa mahdollisuuden kehittyä ammatillisesti
Työstä saan riittävän elannon
Työni innostaa minua

15. Mitkä tekijät vaikuttivat tuntityösuhteen valintaan? 1 = ei vaikuttanut, 2 = vaikutti melko vähän, 3 = vaikutti melko paljon, 4 = vaikutti paljon *

Ei ollut tarjolla muuta
En halunnut säännöllistä työaikaa
Halusin vaikuttaa työaikoihini
Halusin vaikuttaa työni määrään
Halusin vaikuttaa kertyvän palkkani määrään
Halusin monipuolisempaa työtä
Opiskelin työni ohella
Tein toista työtä tulkin työn ohella
Halusin enemmän aikaa harrastuksilleni
Halusin enemmän aikaa perheelleni
Halusin enemmän autonomiaa
Halusin enemmän vastuuta

16. Miten paljon koet tyytyväisyyttä tällä hetkellä työssäsi? 1 = tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen, 4 = tyytyväinen *

Tämän hetkinen tyytyväisyyden aste

17. Miten tyytyväinen olet seuraaviin asioihin nykyisessä tuntityössäsi? 1 = tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = melko tyytyväinen, 4 = erittäin tyytyväinen *

Työn merkityksellisyys
Työn sisällön kiinnostavuus
Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä
Ylenemismahdollisuudet yrityksessä
Ammatilliset kehittymismahdollisuudet
Pätemisen mahdollisuudet työyhteisössä
Työsuhteen turvallisuus
Töiden jatkuvuus
Yrityksen toiminta - ja henkilöstöpolitiikka
Yrityksen työilmapiiri
Yrityksen tiedonkulku
Yrityksen innovatiivisuus
Suhde esimiestahoon/ saatu tuki ja palaute
Suhde työyhteisön työtovereihin/ saatu tuki ja palaute
Asiakkailta saatava palaute
Työn ulkoinen arvostus
Työn vaihtelevuus
Työn itsenäisyys
Työn fyysinen kuormittavuus
Työn henkinen kuormittavuus
Henkilöstöedut kuten työterveyshuolto
Rahalliset kannusteet
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
18. Oletko viime aikoina harkinnut siirtävästi tuntiperusteisesta työsuhteesta kuukausiperusteiseen? Valitsemasi vaihtoehdon jälkeen voit perustella vastauksesi. *

Kyllä
En

19. Oletko viime aikoina harkinnut siirtymistä toiseen tulkkauspalvelua tuottavaan yritykseen? Valitsemasi vaihtoehdon jälkeen voit perustella vastauksesi. *

Kyllä
En

20. Oletko viime aikoina harkinnut ryhtymistä yrittäjäksi? Valitsemasi vaihtoehdon jälkeen voit perustella vastauksesi. *

Kyllä
En

Avoimet kysymykset:

21. Jos koet joltain osin tyytymättömyyttä työssäsi, niin mistä se mielestäsi johtuu?

22. Jos koet joltain osin tyytyväisyyttä työssäsi, niin mistä se mielestäsi johtuu?

23. Millaisia kehitysehdotuksia sinulla on tuntityöntekijän työtyytyväisyyden parantamiseksi?

LIITE 2. Tuntipalkkaisten viittomakielen tulkkien palkka- ja työsuhteen ehdot

PALKKASUOSITUS 1.9.2012 – 31.1.2014

VIITTOMAKIELEN TULKKIEN PALKKA- JA MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT TUNTIPALKKAAN PERUSTUVASSA TYÖSUHTEESSA

Tämä suositus koskee tuntipalkkaan perustuvassa työsuhteessa maksettavia palkkoja ja muita työsuhteen ehtoja. Suositus koskee työsopimuslain mukaista työsuhdetta yksityissektorilla.

Tämä suositus on ajalle 1.9.2012 – 31.1.2014. Suosituksen mukaisesti palkkoja korotetaan 1.1.2013 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3,0 prosenttia. Suosituksessa on sovittu kokemuslisäjärjestelmä, joka tulee voimaan 1.1.2014.

Tämä suositus koskee Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmän ylläpitämässä tulkkierekisterissä olevia viittomakielen tulkkeja (www.tulkit.net/viittomakielentulkit-suomessa/ammatti/tulkkierekisteri).

Lisätietoja suosituksesta saa: Suomen Viittomakielen Tulkit ry, neuvonta@tulkit.net, www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/palkkaus/ ja Akavan Erityisalot ry, sähköposti: tuire.torvela@akavanerityisalot.fi.

Helsingissä 18. päivänä kesäkuuta 2012.

SUOMEN VIITTOMAKIELEN TULKIT RY

Heidi Kenttälä
varapuheenjohtaja

Anna Uttula
taloudenhoitaja

AKAVAN ERITYISALAT TY

Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja

Tuire Torvela
lakimies

SUOSITUS TUNTIPALKKAAN PERUSTUVASSA TYÖSUHTEESSA

1. Perustuntipalkka

1.3.2012

Perustuntipalkka 1.3.2012 on 21,34 euroa.

1.1.2013

Perustuntipalkka 1.1.2013 alkaen on 21,98 euroa.

Palkka tulee maksaa tilatulta ajalta, vaikka varsinainen tulkkausaika jäisi lyhyemmäksi. Palkka maksetaan kuitenkin aina vähintään tunnilta.

2. Vaativan tason tuntipalkka

Vaativan tason tulkkaukset ovat tyypillisesti tilanteita, jotka tulkin työkokemuksesta riippumatta kuormittavat henkisesti ja kognitiivisesti erityisen paljon. Tällaisia ovat esimerkiksi terapia-, kongressi-, seminaari-, vieraan kielen-, teatteri- ja oikeustulkkaus.

1.3.2012

Vaativan tason tuntipalkka 1.3.2012 alkaen on 27,49 euroa.

1.1.2013

Vaativan tason tuntipalkka 1.1.2013 alkaen on 28,31 euroa.

Palkka tulee maksaa tilatulta ajalta, vaikka varsinainen tulkkausaika jäisi lyhyemmäksi. Palkka maksetaan kuitenkin aina vähintään tunnilta.

3. Kokemuslisät

Kokemuslisäjärjestelmä tulee voimaan 1.1.2014 alkaen.

Tulkille maksetaan kokemuslisää 4, 7 ja 10 kokemuslisiin oikeuttavan vuoden jälkeen. Kokemuslisäprosentit ovat 5 %, 5 % ja 4 % laskettuna edellisestä kokemuslisällä korotetusta palkasta.

Kokemuslisiin oikeuttavana aikana pidetään työssäoloaikaa, jonka tulkki on ollut oman työnantajan työssä sekä sellaisessa muun työnantajan työssä, missä työ on ollut samankaltaista ja säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa.

Korkeakoulututkinnot, joista on hyötyä kaikessa tulkin työssä, oikeuttavat yhteen kokemusvuoteen. Tällaisia tutkintoja ovat kaikki kieliin liittyvät tutkinnot, tulkkaus- ja käännösalan tutkinnot ja viestinnän tutkinnot.

Kokemuslisällä korotetut palkat 1.1.2014 alkaen ovat seuraavat:

Perustuntipalkka

Vaativan tason palkka

0-4 v	2-7 v	7-10 v	yli 10 v	0-4 v	2-7 v	7-10 v	yli 10 v
21,98 €	23,08 €	24,23 €	25,20 €	28,31 €	29,73 €	31,22 €	32,47 €

4. Valmistautumisaika

Mikäli tulkkaukseen suorittaminen edellyttää erityistä valmistautumista, maksetaan valmistautumiseen käytetyltä ajalta perustuntipalkka. Erityistä valmistautumista edellyttävät muun muassa vaativan tason tulkkaukset sekä kirkolliset toimitukset ja ohjelmalliset tilaisuudet.

Valmistautumisajan pituudesta tulee etukäteen sopia. Tulkin tulee esittää selvitys valmistautumisajan käytöstä.

5. Raportointi

Raportointi- ja toimitustöihin käytetty aika on työaikaa, kuitenkin enintään 1 tunti viikkoa kohden. Tältä ajalta tulee maksaa perustuntipalkka.

6. Paritulkkaukset

Vaativan tason tulkkaukset ja yli 2 tuntia kestävä tulkkaukset on pyrittävä järjestämään paritulkkauksena.

7. Harjoittelijan palkka

Harjoittelijan palkka on 85% perustuntipalkasta. Harjoittelijalla tarkoitetaan tulkkiopiskelijaa.

8. Ilta- ja yötyö

1. Mikäli tulkkaukset tehdään kello 18.00 - 22.00 välisenä aikana, maksetaan perustuntipalkkaan / vaativan tason tuntipalkkaan iltatyölisänä 15 %:n korotus.

2. Mikäli tulkkaukset tehdään kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana, maksetaan perustuntipalkkaan / vaativan tason tuntipalkkaan yötyölisänä 30 %:n korotus.

9. Lauantaityökorvaus

Mikäli tulkkaukset tehdään lauantaina klo 00.00 – 18.00 välisenä aikana, maksetaan perustuntipalkkaan / vaativan tason tuntipalkkaan 25 %:n suuruinen lauantaityökorotus.

10. Sunnuntaityökorvaus

Kun tulkkaukset tehdään sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä, uudenvuodenpäivänä, vapunpäivänä, juhannuspäivänä tai itsenäisyyspäivänä maksetaan tuntipalkka kaksinkertaisena.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös lauantaina klo 18:00 jälkeen tehdystä työstä.

11. Varallaolo

Jos tulkki sopimuksen mukaan on velvollinen olemaan päivystysvalmiudessa, jolloin hänet voidaan sovitulla tavalla kutsua töihin, maksetaan varallaoloajalta puolet tuntiansion mukaisesta peruspalkasta.

Varallaolosta ja sen pituudesta on aina sovittava etukäteen. Varallaolo voi tulla kysymykseen esim. synnytyksen yhteydessä.

12. Matka-ajalta ja odotusajalta maksettava korvaus

Matka-ajalla tarkoitetaan matkustamiseen käytettyä aikaa.

Odotusajalla tarkoitetaan aikaa, jonka työntekijä odottaa työntekopaikkakunnalla seuraavan työtehtävän alkamista.

1.3.2012

Matka-ajalta ja odotusajalta korvataan **7,36 euroa** tunnilta siten, että korvattavana aikana huomioidaan jokainen alkanut neljännestunti.

1.1.2013

Matka-ajalta ja odotusajalta korvataan **6,92 euroa** tunnilta siten, että korvattavana aikana huomioidaan jokainen alkanut neljännestunti.

Mikäli tulkki matka-ajalla opastaa kuurosokeaa henkilöä, maksetaan matka-ajan korvaukseen 15 %:n korotus.

Matka-ajan korvaukseen ei makseta ilta-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorotuksia.

13. Opastuslisä

Mikäli tulkkaustyö käsittää myös kuurosokean henkilön opastamisen, maksetaan perustuntipalkkaan / vaativan tason tuntipalkkaan **15 %:n korotus**.

14. Taktiilit tulkkausmuodot

Mikäli tulkkaustyö tehdään käyttäen taktiileja tulkkausmuotoja, maksetaan perustuntipalkkaan / vaativan tason tuntipalkkaan 25 %:n korotus.

15. Sairausajan palkan maksaminen

1. Työnantaja maksaa tulkille sairausajalta palkkaa, jos tulkki on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä ja tulkki ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

2. Tulkin on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Tulkin on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

3. Sairausajan palkka maksetaan seuraavasti:

- jos työsuhde on kestänyt alle 1 kk:n, 50 % sovittujen työtuntien palkasta sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä

- jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä sovittujen työtuntien mukaan

- jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja tulkki on ollut saman työnantajan työssä keskimäärin yli 40 tuntia kuukaudessa sairastumista edeltävän kolmen kuukauden aikana, neljän viikon ajalta kolmen edeltävän kuukauden keskimääräisen ansion mukaan, kuitenkin vähintään sovituilta työtunneilta.

4. Työnantaja toteuttaa sairausajan palkan maksamisen joko siten, että työnantaja maksaa palkan tulkille ja hakee itse sairausvakuutuskorvauksen tai siten, että työnantaja maksaa palkan sairausvakuutuslain karenssipäiviltä ja tämän jälkeisiltä päiviltä työnantaja maksaa päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotuksen.

16. Vuosiloma

Tulkki ansaitsee vuosilomaa vuosilomalain mukaan.

Vuosilomaa ansaitaan 2 arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt vähintään vuoden, ansaitaan vuosilomaa 2,5 arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kuukausi, jonka aikana tulkki on ollut työssä vähintään 14 päivää. Jos tulkki on sopimuksen mukaan työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle kerry 14 päivää sisältäviä kuukausia tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 päivää, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana tulkki on ollut työssä vähintään 35 työntuntia.

17. Lomaraha

Tulkille maksetaan lomarahana 50 % vuosiloman palkasta. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä ja sen maksaminen edellyttää vuosiloman pitämistä.

18. Lomakorvaus

Mikäli tulkille ei työsuhteen päättyessä ole kertynyt oikeutta vuosilomaan, maksetaan hänelle lomakorvauksena 9,0 % työssäoloajalta maksetusta palkasta. Jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, maksetaan lomakorvauksena 11,5 % työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Lomakorvaukseen ei makseta lomarahaa.

19. Matkakustannukset

Tulkin työ on luonteeltaan sellaista, että tulkilla ei ole sellaista vakinaista, kiinteää työpaikkaa, jonne tulkki joka päivä menisi, vaan työpaikat määräytyvät sen mukaan, missä häntä tarvitseva asiakas on. Työmatkat vaihtelevat päivittäin kohteeltaan ja pituudeltaan.

Matkakustannukset tulee korvata tulkin käyttämän kulkuneuvon mukaan. Tulkille tulee maksaa päiväraha, kun työmatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle tulkin asunnosta. Osapäiväraha tulee maksaa, kun työmatka kestää yli 6 tuntia ja kokopäiväraha, kun työmatka kestää yli 10 tuntia.

20. Tulkkaustyön peruuntuminen

Sovitun tulkkaustyön peruutus on tehtävä 48 tuntia ennen tulkkausta. Mikäli peruutus tapahtuu alle 72 tuntia, mutta yli 24 tuntia ennen sovitun tulkkaustyön alkua, maksetaan 50 % sovitusta tulkkaustyön palkasta.

Mikäli peruutus tapahtuu alle 24 tuntia ennen sovitun tulkkaustyön alkua, maksetaan palkka koko sovitun tulkkaustyön ajalta.

Mikäli tulkki saapuu sovittuna tulkkauksen alkamisajankohtana sovitulle työntekopaikalle, mutta tulkkaustyö peruuntuu sen vuoksi, että tulkattava ei saavu paikalle, maksetaan tulkille matkakustannusten korvaus, matka-ajan korvaus ja palkka koko sovitulta tulkkausajalta.

21. Voimassaolo

Tämä suositus on voimassa 1.9.2012 – 31.1.2014 välisen ajan.

Helsingissä 18. päivänä kesäkuuta 2012.

SUOMEN VIITTOMAKIELEN TULKIT RY

Heidi Kenttälä	Anna Uttula
varapuheenjohtaja	taloudenhoitaja

AKAVAN ERITYISALAT TY

Salla Luomanmäki	Tuire Torvela
toiminnanjohtaja	lakimies

Akavan Erityisalat ry
Maistraatinportti 4 A
00240 Helsinki
www.akavanerityisalat.fi

Suomen Viittomakielen Tulkit ry
Maistraatinportti 4 A
00240 Helsinki
www.tulkit.net