



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Vastavalmistuneen viittomakielentulkin työnhaku ja rekrytointi

Erityisosaamisen ja persoonan vaikutus työllistymiseen

Katariina Valentin

Viittomakielentulkin koulutusohjelma (240 op)

4 / 2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Viittomakielentulkin koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Katariina Valentin	Sivumäärä 49 ja 9 liitesivua
Työn nimi Vastavalmistuneen viittomakielentulkin työnhaku ja rekrytointi. Erityisosaamisen ja persoonan vaikutus työnhakuun.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Aila Mikkola	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja TKI-Humak Otto, Mikko Karinen	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää millaisia käytänteitä on vastavalmistuneen tai valmistuvan viittomakielentulkkiopiskelijan työnhaualla ja rekrytoinnilla. Erityisenä tarkastelun kohteena oli hakijan erityisosaamisen ja persoonallisuuden vaikutus työllistymiseen. Opinnäytetyössä ollaan myös tarkasteltu tulkkaukspalveluiden järjestämisvastuun kunnilta valtiolle siirtymisen vaikutuksia rekrytointiin.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusosuus on toteutettu kahdella teemahaastattelulla ja verkkokyselyllä. Haastatteluiden ja kyselyn kohteena ovat olleet tulkkaukalan yritysten rekrytointia suorittavat henkilöt. Tutkimustuloksista käy ilmi, että erityisosaamisella ja persoonalla on vaikutusta työllistymiseen. Erityisosaamisesta tärkeimmäksi nousee vieraiden puhuttujen kielten taito, joista etenkin englannin kieltä arvostetaan eniten. Persoonasta arvostettiin oma-aloitteisuutta, kehittymishalukkuutta ja työyhteisöön sopivuutta.</p> <p>Tästä opinnäytetyöstä on hyötyä etenkin ensimmäistä työpaikkaansa hakeville viittomakielentulkeille, mutta myös viittomakielentulkikoulutukselle sekä alalla toimiville rekrytoijille. Työn tilaajana toimii TKI-HUMAK Otto, joka on Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielialan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiokeskus.</p>	
Asiasanat Osaaminen, persoona, rekrytointi, työllistyminen, viittomakielentulkit	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme in sign language interpreting

ABSTRACT

Author Katariina Valentin	Number of Pages 49 + 9
Title The Recruiting and Job Applying of a Recently Graduated Sign Language Interpreter. The Effects of Special Skills and Persona on Employment	
Supervisor(s) Aila Mikkola	
Subscriber and/or Mentor TKI-Humak Otto	
<p>Abstract</p> <p>The goal of this thesis was to find out what are the conventions of job applying and recruiting for recently graduated Sign Language interpreters. A special interest was paid to the effects of special skills and persona of the recently graduated sign language interpreter on employment. The responsibility of organizing Sign Language interpreter services was transferred from the municipalities to the government. This thesis also studies the effects of the transfer on recruiting.</p> <p>The research part of this thesis was carried out by two themed interviews and a web-survey questionnaire. The target group of both the interviews and the web-survey were the people recruiting in companies producing Sign Language interpreting. The results of the research show that special skills and persona do have an effect in employment. Skills in foreign languages, especially English, seem to be most highly valued as a special skill. Initiative, the will to self-improve and being able to be a part of the work community are appreciated qualities of the persona.</p> <p>This thesis can be useful to Sign Language interpreters applying for their first job but also to the Sign Language interpreting degree program and companies operating in Sign Language interpreting business. The subscriber of this thesis is TKI-HUMAK Otto, a research, development and innovation center of Humak University of Applied Sciences.</p>	
Keywords Employment, persona, recruiting, Sign Language interpreters, skills	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT TERMIT	6
2.1 Viittomakielentulkkipäätös	6
2.2 Vastavalmistunut viittomakielentulkki	7
2.3 Viittomakielen tulkkaus	8
2.4 Kuulovammaisten tulkkauspalvelu	8
2.5 Työnhaku ja rekrytointi	9
2.6 Vastavalmistuneen viittomakielentulkkin erityisosaamisalueet	9
3 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	10
3.1 Aiemmat tutkimukset viittomakielentulkkipäätösten työllistymisestä	11
3.2 Tutkimuskysymykset ja menetelmät	12
3.3 Tutkimuksen hyödyt	13
3.4 Tilaaajan esittely	14
4 TYÖNHAKU JA REKRYTOINTI	14
4.1 Työhaatus	15
4.2 Työhaastattelu	16
4.3 Rekrytointiprosessi	16
4.4 Viittomakielentulkkipäätösten työllistymisen taustoja	17
4.5 Viittomakielentulkkipäätösten rekrytointin ja työhaun tunnettuja käytänteitä	19
4.6 Kelan kilpailutus ja sen vaikutus rekrytointiin	20
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	22
5.2 Teema-haastattelu	23
5.3 Verkkokysely	24
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYYSINTI	25
6.1 Rekrytointi tulkkipäätösten kahden yrityksen näkökulmasta	25
6.1.1 Rekrytointiprosessi ja yleiset käytänteet	25
6.1.2 Vian ja Sivupersonan ohjeita viittomakielentulkkipäätöskäyttäjille	28
6.1.3 Arvostettava erityisosaaminen ja tulevaisuuden vaatimukset	29
6.2 Verkkokyselyn tulokset	30
6.2.1 Taustatiedot	31
6.2.2 Kielitaito, aiempi koulutus ja harrastuneisuus	31
6.2.3 Viittomakielialan kokemus, kansainvälinen kokemus ja suuntautuminen	35
6.2.4 CV, työhaatus, persoona ja suosittelijat	38
6.2.5 Erityisosaamisen ja persoonan painoarvo	40
7 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO	42
8 POHDINTA	44
LÄHTEET	47
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Opintojen päätyminen ja työelämään siirtyminen on opiskelijalle varmasti aina jännittävä tilanne alasta riippumatta. Työllistymismahdollisuudet mietityttävät ja tieto siitä, mitä uusilta tulokkailta vaaditaan, helpottaisi työnhakua. Samoja avoimia työpaikkoja hakevat kaikki samaan aikaan valmistuneet, jolloin erottautuminen uusien työnhakijoiden massasta rekrytoijan silmissä on tärkeää.

Nikoskisen (2010, 108) mukaan vuoden 2008 mennessä valmistuneiden ammattikorkeakoulutuksen saaneiden viittomakielentulkkien työllistymistilanne on ollut hyvä. Yleisen koulutuskentällä liikkuvan tiedon mukaan kaikki vastavalmistuneet viittomakielentulkin töihin halunneet ovat töitä saaneet. Vaikka työllistymisen tilanne toistaiseksi on vielä hyvä ja työttömyysjaksotkin melko lyhytkestoisia (Nikoskinen 2010, 109), voi tulevaisuudessa kilpailu alalla olla kovempaa. Tuolloin on oletettavaa, että myös viittomakielentulkkien muut osaamisalueet, jotka eivät ole koulutuksen kautta hankittuja, korostuvat.

Viittomakielen tulkkausala on kokenut suuria muutoksia tulkkauspalveluiden järjestämisvastuun siirryttyä Kansaneläkelaitokselle vuonna 2010. Tulkkauksen laatu ja tulkkien taidot ovat yhä enemmän puheenaiheena. Puhtaasti viittomakieliset ikäryhmät vanhenevat (Rainò, 2012) ja viittomakielen tulkkauspalveluiden käyttäjämäärät pienenevät tai ainakin muuttuvat (Roslöf & Rissanen 2008, 8).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten vastavalmistuneen viittomakielentulkin erityisosaamista ja taitoja arvostetaan sekä millainen on niiden merkitys suhteessa vastavalmistuneen tulkin tulkkausteknisiin taitoihin työhaussa. Opinnäytetyössä tutkitaan myös työnhakijan persoonan merkitystä työhaussa ja pyritään avaamaan viittomakielen tulkkausalan rekrytointi- ja työnhakukäytänteitä.

Opinnäytetyö tuo uutta tietoa vastavalmistuneiden viittomakielentulkkien työllistymisen taustoista ja alan rekrytointikäytänteistä. Se toimii myös hiljaisen tiedon kerääjänä ja sanallistajana. Viittomakielentulkikoulutus ja etenkin valmistuvat viittomakie-

lentulkit voivat hyödyntää tästä opinnäytetyöstä esiinnoussutta tietoa sekä koulutuksen että tulevaisuuden työllistymisen näkökulmasta.

2 OPINNÄYTETYÖSSÄ KÄYTETYT TERMIT

Tässä kappaleessa esitellään opinnäytetyön kannalta olennaiset termit. Käsiteltävinä termeinä ovat viittomakielentulkkipäätös, vastavalmistunut viittomakielentulkki, kuulovammaisten tulkkauspalvelu, erityisosaamisalueet ja persoona.

2.1 Viittomakielentulkkipäätös

Viittomakielentulkin koulutusta tarjoaa Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) sekä Diakonia–ammattikorkeakoulu (Diak). Koulutus on nelivuotinen ja koostuu 240 opintopisteestä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a, Diakonia–ammattikorkeakoulu 2012.)

Humakin viittomakielentulkin koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa asioimis- ja opiskelutulkkien sekä kääntäjiä. Koulutetut tulkit ovat tulkkausalan, kääntämisen, vuorovaikutuksen ja kommunikaation ammattilaisia. Ammattikielen sujuva hallinta sekä laaja yleissivistys yhdessä viittomakielisen ja suomenkielisen kulttuurin tuntemisen ja ammattietiikan ja tulkkausprosessin hallinnan kanssa muodostavat vahvan perustan valmistuneiden tulkkipäätösten ammattitaidolle. Valmistuttuaan tulkit toimivat muun muassa tulkkausalan ja kääntämisen tehtävissä suomalaisen viittomakielen ja suomen kielen välillä tai yksikielisen tiedon välittäjinä erilaisilla kommunikaatiomenetelmillä, kielen sisäisinä kääntäjinä sekä voivat opettaa viittomakommunikaatiota. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012b.)

Opintoihin sisältyy tulkkaus- ja käännösteoriaa, tulkkaus- ja käännösprosesseihin tutustumista, työelämätaitojen opiskelua, eri tulkkauslajeihin perehtymistä, tulkkausalan ja käännösten analysointia sekä kulttuurien välistä tulkkaamista ja semantiikkaa. Opintojen aikana opiskelija oppii soveltamaan hankkimaansa teoreettista tietoa

käännös- ja tulkkaustehtävissä pyrkien eettisesti kestävään ammatin harjoittamiseen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a.)

Humakin opiskelijat voivat opintojensa aikana suuntautua tulkkauksen ja kääntämiseen eri asiakasryhmiin kuten kuurot, kuuroutuneet, kuurosokeat ja kuulevat, viittomakommunikaation opettamiseen tai kansainväliseen toimintaympäristöön viittomakielialalla (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a).

Opintojen jälkeen opiskelija ymmärtää tulkin roolin merkityksen muuttuvassa työelämässä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Hän kykenee myös kehittämään kieli- ja ammattitaitoaan opintojen päätyttyäkin. Opiskelija voi toimia tulkkina yksin, tulkkiparin tai tulkkitiimin kanssa ja hän omaa monipuoliset yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a.)

Diakin koulutusohjelmaa on uudistettu ja se sisältää viittomakielen ja suomen kielen välisen tulkkauksen lisäksi tulkkausta puhetta tukevilla ja korvaavilla kommunikatiivomenetelmillä puhevammaisille henkilöille. Opiskelijat suorittavat toisen opiskeluvuotensa jälkeen valinnan jossa he päättävät suuntautuvatko kielten väliseen tulkkaukseen vai kielensisäiseen tulkkaukseen, joka sisältää myös pedagogiset opinnot tukiviittomien ja tukimenetelmien opettamiseen. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2012.)

2.2 Vastavalmistunut viittomakielentulkki

Vastavalmistuneella viittomakielentulkilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä henkilöä, joka on suorittanut yllä määritellyn viittomakielentulkikoulutuksen joko Humanistisessa ammattikorkeakoulussa tai Diakonia ammattikorkeakoulussa ja hakee ensimmäistä työpaikkaansa valmistumisensa jälkeen. Vastavalmistuneen viittomakielentulkin työhausta kerrottaessa tarkoitetaan myös valmistumassa olevaa opiskelijaa, sillä alan käytäntöjen mukaisesti opiskelijat aloittavat työhaun jo valmistumisvuotensa keväänä.

2.3 Viittomakielen tulkkaus

Tulkkaus on käsittelyprosessi, jossa käsitellään lähdetekstiä eli informaatiota. Tulkkaus vaatii kahden eri kielen järjestelmien ja normien tuntemusta ja yhteensovittamista (Hytönen & Rissanen 2006, 129.) Tulkkaus voi olla konsekutiivista tai simultaania. Konsekutiivisessa tulkkauksessa tulkki tulkaa lähdetekstin sen jälkeen, kun se on kokonaan tuotettu. Simultaanitulkkauksessa tulkkaus tehdään samanaikaisesti lähdetekstin kanssa. (Mt., 128.) Viittomakielen tulkkauksesta suurin osa on simultaanitulkkausta, jossa tulkkaus on lähes samanaikaista sisältäen pienen viiveen (mt., 109, 116). Viittomakielen tulkkauksessa työkielistä toinen tai molemmat ovat viitottuja kieliä (mt., 24). Tässä opinnäytetyössä käsitellään vastavalmistuneita tulkkeja joiden työkielten oletetaan olevan suomen kieli ja suomalainen viittomakieli. Toimiva tulkkaus vaatii kielellistä lahjakkuutta, keskittymiskykyä, nopeaa analysointikykyä, assosiaatio taitoja sekä teoriaperustan tuntemusta ja käytännön kokemusta (mt., 142).

2.4 Kuulovammaisten tulkkauspalvelu

Oikeus tulkkauspalveluun viittomakielellä tai muulla kommunikaatiota selventävällä menetelmällä on henkilöllä, jolla on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma ja joka vammansa vuoksi tarvitsee tulkkausta työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Lisäksi edellytetään, että henkilö kykenee ilmaisemaan omaa tahtoaan tulkkauksen avulla ja hänellä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (133/2010.)

Vastuu tulkkauspalvelusta on Kansaneläkelaitoksella, eli Kelalla, joka voi tuottaa palvelun itse tai hankkia sen palveluntuottajilta. Tulkkauspalvelu täytyy järjestää kokonaistaloudellisesti edullisimmin, mutta huomioiden samalla asiakkaiden yksilölliset tarpeet (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010).

Kela tuottaa tällä hetkellä tulkkauspalvelun ostamalla sen kilpailutetuilta palveluntuottajilta. Palveluntuottajat on kilpailutettu Kelan viidellä vakuutusalueella: Etelä-Suomi, Lounais-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi ja Pohjois-Suomi (Kela 2012b).

Palveluntuottajat määrittelevät itse millaisia tulkkauspalveluita he tarjoavat. Tulkkauspalveluita ovat muun muassa yleistulkkaus ja opiskelutulkkkaus. Tulkkauspalveluiden lisäksi palveluntuottajat saattavat tarjota esimerkiksi viittomakommunikaatio-opetusta, kirjoitustulkkauksia, konsultointia ja koulutuksia. (Viparo 2011, Viittomakielialan Osuuskunta Via 2010.)

2.5 Työnhaku ja rekrytointi

Työnhakua käsitellään tässä opinnäytetyössä vastavalmistuneen tai valmistuvan viittomakielentulkin näkökulmasta. Työnhaku käsittää työpaikan etsimisen, työhakemuksen laatimisen ja työhaastattelun. Rekrytointi terminä on alkujaan peräisin sotilasorganisaatiosta, jossa sitä käytettiin viitatessa värväystapahtumaan. Rekrytoinnista puhuttaessa voidaan käyttää myös termejä palkkaaminen tai valitseminen. Tässä opinnäytetyössä puhutaan rekrytoinnista ja rekrytointiprosessista, joka pitää sisällään toimenkuvan määrittelyn, ilmoituksen laatimisen, työnhakijoiden arvioinnin ja työsuhteen aloittamisen (Markkanen 1999, 11-12).

2.6 Vastavalmistuneen viittomakielentulkin erityisosaamisalueet

Tässä opinnäytetyössä erityisosaamisalueilla tarkoitetaan vasta valmistuneen viittomakielentulkin henkilökohtaisia vahvuuksia, jotka hänellä voi olla opiskeluiden, työnteon, harrastuneisuuden tai muun elämäkokemuksen kautta hankittuna. Opinnäytetyön tutkimusosiossa erityisosaamisen arvostusta on kysytty koulutuksen, kielitaidon, harrastuneisuuden, viittomakielialan kokemuksen, kansainvälisen kokemuksen ja suuntautumisen saralta. Suuntautumisessa on keskitytty vain Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielentulkin koulutusohjelman suuntautumisvaihtoehtoihin, jotka ollaan mainittu jo luvussa 2.1. Erityisosaamisalueiden määrittely tehtiin yhteistyössä opinnäytetyön tilaajan kanssa, joka kommentoi ehdotettuja erityisosaamisalueita sekä niistä muodostettuja kysymyksiä tutkimusosiota varten.

2.7 Persoona ja henkilökemia

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan persoonan vaikutusta työllistymiseen. Olennaisena osana esiin nousee myös henkilökemioiden toimivuus työhaastattelutilanteessa. Persoona voidaan käsittää ihmisenä olemisen ytimeksi (Markkanen 1999, 101). Tässä työssä keskitytään lähinnä työnantajan näkökulmaan, jolloin persoonan piirteistä tärkeimmiksi nousevat hyvän työntekijän persoonan piirteet. Rekrytoinnissa sopivaa persoonaa selvitetään lähinnä työhaastattelutilanteessa. Ennakkotietoihin ja ensivaikutelmaan kiinnitetään huomiota ja haastattelun myötä kuva hakijan persoonan sopivuudesta haettavaan tehtävään muotoutuu (Markkanen 1999, 132).

Työhaastattelutilanteessa suureksi vaikuttavaksi tekijäksi nousee henkilökemia. Tällä tarkoitetaan molemminpuolisen, eli sekä haastattelijan että haastateltavan, tunnetta siitä, että kyseessä on ”hyvä tyyppi”. Rekrytoinnin kokonaistavoitteena on löytää yhteistyökykyinen ja itsenäinen työntekijä joka tekee yritykselle myös tulosta (Markkanen 1999, 27,33).

3 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Viittomakielen tulkkausala on elänyt suuria muutoksen aikoja. Vuonna 2010 viittomakielen tulkkauksen järjestämisvastuu siirtyi kunnilta Kelalle ja tämän myötä moni asia tulkkauspalveluiden järjestämisessä muuttui. Lakisääteisen kilpailutuksen myötä uusien tulkkien rekrytointia kilpailutuskausien aikana rajoitettiin Kelan toimesta (Laine 2011, 18-19) ja tulkkaustyöt jakaantuvat kilpailutuksen mukaan yrityksille laatu- ja kustannuspisteiden mukaan (Kela 2010a).

Kelan säätelemän rekrytoinnin lisäksi alan työllistymiseen vaikuttaa puhtaasti viittomakielisen asiakaskunnan väheneminen ja muiden tulkkausmenetelmien kasvaminen (Roslöf & Rissanen 2008, 4, 6). Viittomakielentulkkien rekrytointia ja työelämään sijoittumista on tutkittu viimeksi ennen Kelalle siirtymistä. Nyt ensimmäinen kilpailutuskausi on loppumassa ja uusi kilpailutus käydään vuoden 2013 aikana. Uusi kilpailutuskausi alkaa vuodesta 2014.

Suomessa vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen työllistymisen taso on yleisesti laskussa. Työllistymättömien vastavalmistuneiden määrä kasvaa kiihtyvällä tahdilla. Helmikuun 2013 lopulla työttömiä vastavalmistuneita alemman korkeakoulutason suorittaneita oli 2 236 henkilöä. Muutos edelliseen vuoteen verrattuna on ollut 32,7 prosenttia. Työllistymättömyys on ollut huipussaan vuonna 2004 ja vuosina 2008-2010 suhdanne kääntyi jälleen myönteisempään suuntaan. Vuoden 2010 jälkeen työllistymättömyys vastavalmistuneiden alemman korkeakoulutason suorittaneilla on ollut jälleen kasvussa. (Akava 2013.)

Tämä opinnäytetyö on ajankohtainen, sillä muutoksia alan rekrytoinnissa ja työllistymisessä oletetaan tapahtuneen sitten vuoden 2010, jolloin viimeisin tutkimus alan työllistymisestä on julkaistu. Aiemmat tutkimukset eivät ole käsitelleet tässä opinnäytetyössä määriteltyjä erityisosaamisalueita sekä kokoavaa tietoa alan rekrytointikäytänteistä ei ole koostettu.

3.1 Aiemmat tutkimukset viittomakielentulkkien työllistymisestä

Korhonen ja Soranta (2009) ovat opinnäytetyössään Vastavalmistuneen viittomakielentulkin rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä tutkineet, millaista osaamista ja millaisia ominaisuuksia viittomakielialan yritykset arvostavat, odottavat ja vaativat vastavalmistuneelta viittomakielen tulkilta sekä kokeneemmalta viittomakielentulkilta.

Yhteistyökykyisyys, kehittyminen ja oppimishalu, kielitaito sekä asiakaspalveluhenkisyys nousivat Korhosen ja Sorannan tutkimuksessa vastavalmistuneiden viittomakielentulkkien halutuimmiksi ominaisuuksiksi. Näistä neljästä kaikkein tärkeimmäksi nousi kehittyminen ja oppimishalukkuus. Tulkkaus- ja työkielitaito nousivat esiin yleisesti arvostetuimmiksi viittomakielen tulkin ominaisuuksiksi. (Korhonen & Soranta 2009, 57–58.) Tutkimuksessa selvisi myös, että suurin osa yrityksistä palkkaa yleensä mielellään vastavalmistuneita viittomakielentulkkeja. Tärkeänä kriteerinä niin vastavalmistuneiden kuin kokeneidenkin tulkkien rekrytoinnissa on pidetty sitä, että tulkki sopii avoinna olevaan tehtävään (Korhonen & Soranta 2009, 58).

Vaikka kahden työkielen, suomalaisen viittomakielen ja suomen kielen hyvä hallinta on tärkeää, oli Korhosen ja Sorannan tutkimukseen vastanneista rekrytoijista 75 prosenttia oli sitä mieltä, että kielitaitoakin tärkeämpää on työntekijän hyvät ominaisuudet. Näihin ominaisuuksiin kuului asiakaspalveluhenkisyys, sosiaaliset taidot, yhteistyökykyisyys ja tekniset taidot. Rekrytoijien oletus kuitenkin on, että viittomakielentulkkipäätutuksesta valmistuneella ovat perustaidot hallussa ja taidot kehittyvät entisestään työllistymisen jälkeen. Moni kyselyyn vastaajista kertoi tiedostavansa, että vastavalmistuneiden taidot työkielen ja tulkkauksen saralla ovat vielä vailla työelämän tuomaa kokemusta. (Korhonen & Soranta 2009, 58–59.)

Työllistymisen näkökulmaa on tutkittu Nikoskisen (2010) tutkimuksessa Viittomakielentulkkien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Tutkimuksen mukaan vastavalmistuneiden tulkkien työllistymistilanne on ollut hyvä ja työllistyminen on tapahtunut nopeasti. Tutkimusjoukkona toimivat vuosina 2001 – 2008 valmistuneet viittomakielentulkit. Nikoskisen tutkimuksessa selvisi, että noin puoli vuotta valmistumisensa jälkeen 96.4 prosenttia vastavalmistuneista oli työllistynyt. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneista omalle alalle työllistyi 93.1 prosenttia ja viittomakielialaan läheisesti liittyvälle alalle 6.9 prosenttia. Humanistisen ammattikorkeakoulun tutkimusjoukosta ei löytynyt yhtään kokonaan muulle kuin viittomakielialalla työllistynyttä ja Diakonia ammattikorkeakoulustakin alle 5 prosenttia valmistuneista tulkeista työskenteli muulla alalla kuin viittomakielentulkkeina. (Nikoskinen 2010, 61, 67–68.)

3.2 Tutkimuskysymykset ja menetelmät

Tässä opinnäytetyössä syvennyttään vastavalmistuneiden viittomakielentulkkien työllistymisen taustalla oleviin tekijöihin. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko vastavalmistuneen viittomakielentulkin erityisosaamisella ja persoonalla vaikutusta hänen työllistymiseensä?
2. Millaista erityisosaamista arvostetaan ja miten osaamisia arvotetaan rekrytoijien näkökulmasta?
3. Millaista persoonaa rekrytoijat arvostavat?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa alan vasta-valmistuneiden viittomakielentulkkien rekrytointiin liittyvistä käytänteistä ja vallitsevista vaatimuksista. Opinnäytetyön tutkimus on kehittämistyötä ja näin ollen tutkimustavatkin olivat monipuoliset (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 40).

Opinnäytetyön yksi tutkimusosa toteutettiin survey-menetelmällä. Sen muotoja voivat olla kyselyt, haastattelut ja havainnoinnit, joissa aineisto kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen perusjoukosta (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 193). Tämän opinnäytetyön survey-menetelmä toteutettiin verkkokyselyn muodossa Webropol-ohjelmalla. Kyselyn hyötynä on nopeus ja vaivaton aineiston saanti, mutta riskeinä on vastausten kato, eli että vastausprosentti jää alhaiseksi (Hirsjärvi ym. 1997, 196). Kysely lähetettiin Kelan palveluntuottajalistojen mukaan viittomakielentulkkausalalan yrityksille, joiden yhteystiedot ovat saatavilla ja joissa työskentelee oletettavasti enemmän kuin yksi henkilö. Kyselyjoukon määräksi muodostui näin 22 viittomakielentulkkausalalan yritystä, josta kyselyyn vastasi viisi yritystä.

Verkkokyselyn lisäksi työssä tarkastellaan tulkkausalalan rekrytointia kahden yrityksen näkökulmasta. Tämä tutkimuksen toinen osuus toteutettiin teemahaastatteluna. Teemahaastattelulle tyypillisellä tavalla oli haastatteluissa aihepiiri tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys vaihtelivat (Hirsjärvi ym. 1997, 208). Haastattelutavaksi oli kaksi Viittomakielialan Osuuskunta Vian Helsingin alue-esimiestä sekä Tulkkipalveltu Sivupersoonan Helsingin alue-esimies. Haastattelujen tavoitteena oli kerätä tietoa yritysten rekrytointikäytännöistä, ajatuksista valmistuvista viittomakielentulkkipiskelijoista sekä mielteitä tulevaisuuden haasteista alalla. Näiden kolmen aihealueen merkitystä peilataan vastavalmistuvien viittomakielentulkkien työllistymiseen sekä verkkokyselyn tuloksiin, jotta saadaan syvällisempi käsitys alalla vallitsevista rekrytointimieltymyksistä.

3.3 Tutkimuksen hyödyt

Tutkimuksesta on hyötyä useammalle taholle. Ensisijaisesti tutkimus tarjoaa selkeää tietoa alan vaatimuksista ja käytännöistä viittomakielentulkkipiskelijoille. Tutkimustu-

lostien toivotaan motivoivan opiskelijoita orientoitumaan jo kouluvuosinaan tulevaan työhönsä ja mahdollisesti tekemään tuleviin työllistymismahdollisuuksiinsa vaikuttavia opiskelupäätöksiä tietoisemmin.

Opinnäytetyöstä on hyötyä myös viittomakielentulkkipäätökselle, joka jatkuvasti keskustelee työelämän kanssa koulutuksen ja alan vaatimuksien tasapainottamisesta. Uusi tieto työnantajien toiveista, arvostuksesta ja vaatimuksista auttaa koulutusta paremmin kouluttamaan tulevia viittomakielentulkkeja työhönsä.

Viittomakielien tulkkausalan yritykset voivat hyötyä opinnäytetyöstä, sillä tutkimus tarjoaa näkymän tämänhetkistä vaatimuksista ja mieltymyksistä. Tuloksia voi peilata oman yrityksensä rekrytointiin ja arvioida näin omia rekrytointikäytänteitään.

3.4 Tilaajan esittely

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii TKI-HUMAK Otto, joka on Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielialan yksikön tutkimus-, kehittämis-, ja innovaatiotoiminnan keskus. Otto toteuttaa viittomakielialan yksikön erilaisia hankkeita ja maksupalvelutoimintaa, joissa opiskelijoiden harjoittelu tapahtuu. Yksikön hankkeet ovat olleet työelämän ja tulkkauspalvelujärjestelmän kehittämishankkeita, mutta lähiaikoina on alettu keskittyä entistä enemmän tulkkauksen laadun kehittämiseen. (Opiskelututkikeseus Otto 2012.)

4 TYÖNHAKU JA REKRYTOINTI

Tässä osuudessa käsitellään työnhakua ja rekrytointia. Aluksi käsitellään työnhaku ja rekrytointi yleisellä tasolla. Työnhakua tarkastellaan hakijan näkökulmasta ja rekrytointiprosessista kerrotaan työnantajan näkökulmasta. Lisäksi katsotaan tarkemmin viittomakielentulkkausalan työhaun käytänteitä.

4.1 Työhakemus

Töitä haetaan yleensä joko avoimella hakemuksella tai vastaamalla työpaikkailmoitukseen. Kaikkia työpaikkoja ei ilmoiteta missään avoimesti. Joskus olemassa olevilta työntekijöiltä saatetaan suoraan kysyä, tuntevatko he jotakuta auki olevaan paikkaan sopivaa. Työnhakijan kannattaa itse siis aktiivisesti seurata työpaikkailmoituksia sekä etsiä mahdollisia auki olevia paikkoja omien verkostojen kautta. (Kattelus & Tammeaid & Jokinen 2002, 49–50.)

Töitä haettaessa lähetetään yleensä avoimen paikan ilmoittaneelle työnantajalle työhakemus sekä ansioluettelo eli CV (curriculum vitae). CV:n laatimiseen käytetään aikaa ja se muotoillaan niin, että siitä nousevat esiin juuri tiettyä haettua paikkaa varten merkittävät asiat. (Kattelus ym. 2002, 56.)

Yleisimpiä asioita, joita CV:ssä tuodaan yleensä esille ovat: henkilötiedot, koulustausta, työkokemus, kielitaito, tietojenkäsittelytaidot, luottamustoimet, harrastukset, erityisosaamiset sekä suosittelijat. Ulkoasu voi olla vapaa, kunhan ansioluettelo on selkeästi luettavissa. (Kattelus ym. 2002, 57-62.)

Hakemuskirjeille ei ole yhtä ainoaa oikeaa mallia. Jokainen työnantaja lukee kirjeitä omalla tavallaan ja arvostaa niissä eri asioita. Hakemuksessa on kuitenkin tärkeää herättää työnantajan mielenkiinto ja antaa tietoa siitä, millainen hakija on kyseessä. Omaperäisyys ja tuoreet ilmaukset herättävät huomion positiivisella tavalla. Haettavan organisaation itse käyttämiä termejä on hyvä käyttää myös hakemuksessa. Hakemukseen kirjoitetaan asioita, jotka eivät selviä ansioluettelosta. Omien vahvuuksien esiintuominen ja kiinnostus tehtävään ovat tärkeitä mainittavia asioita. Kaikki työnantajat arvostavat ja hakevat motivoitunutta työntekijää. (Kattelus ym. 2002, 65-66.) Työelämässä on pitkälti hakijasta itsestään, asenteesta ja kyvyistä kiinni, kuinka siinä menestyy. Kaikki organisaatiot tarvitsevat hyviä moniosaajia ja spesialisteja (Kattelus ym. 2002, 84-85). Tärkeää onkin osata tuoda omat vahvuudet ja osaamisalueet esiin.

4.2 Työhaastattelu

Haastattelut etenevät yleensä samalla kaavalla. Alussa tilanne rentoutetaan ja kysellään työnhakijan hakemuksessa ja ansioluettelossa esiin tulleista asioista. Sen jälkeen käsitellään haussa olevaa työtehtävää ja siihen liittyviä kysymyksiä. Näiden jälkeen haastattelija pyrkii kysymään henkilökohtaisempia ulottuvuuksia kuten motivaatiota, hakijan persoonallisuutta ja yhteistyökykyä. Myös konkreettisista asioista, kuten töiden aloittamisen aikataulusta, voidaan keskustella. Lopuksi on yleensä aikaa hakijan omille kysymyksille. (Kattelus & Tammeaid & Jokinen 2002, 69.) Työhaastatteluun voi valmistautua miettimällä mahdollisesti kysyttäviä kysymyksiä. Hakijalle on eduksi, jos hän tuntee haettavaa paikkaa ja sen organisaatiota. (Kattelus ym. 2002, 69.)

4.3 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi lähtee liikkeelle uusien työntekijöiden tarpeesta, jonka taustalla on yleensä laajeneminen tai toisen työntekijän siirtyminen uusiin tehtäviin. Kun rekrytoinnin tarve on selvä, siirrytään määrittelemään hakuun laitettava avoin paikka. Avoimelle paikalle määritellään työtehtävät, organisaatiotaso, nimike sekä palkan määrä. Lisäksi ryhdytään pohtimaan millaista henkilöä tehtävään haetaan. (Kattelus & Tammeald & Jokinen 2002, 144-145.)

Aluksi yritys miettii, mitä uudelta työntekijältä odotetaan. Mitä tämän tulisi osata tänään, mitä huomenna ja ylihuomenna? Asioita tulisi miettiä eteenpäin tulevaisuuteen, eli mitä tehtävään valittu henkilö myöhemmin tekee ja millaiseen suuntaan työn vaatimukset myöhemmin painottuvat. (Vaahtio 2005, 71.)

Hakijalle asetettavia kriteereitä mietittäessä voidaan kiinnittää huomiota terveyteen ja fyysikkään, puhetapaan ja pukeutumistyyliin, koulutukseen ja työhistoriaan, älylliseen suoriutumiskykyyn ja yleisiin tietoihin ja taitoihin. Erityiskykyihin, kuten tietoteknisiin, kielellisiin, matemaattisiin ja taiteellisiin taitoihin ja erilaisiin harrastuksiin kiinnitetään huomiota. Tärkeää on myös palkattavan henkilön oma-aloitteisuus, käyttäytyminen ja motivaatio. (Mt., 2005, 72.)

Kun avoin paikka on määritelty ja haettavan henkilön kriteerit määritelty, ilmoitetaan avoimesta paikasta. Työpaikkailmoituksessa pyritään herättämään työnhakijan mielenkiinto kertomalla haettavasta paikasta kiinnostavalla tavalla. Ilmoituksessa mainitaan toiveet haettavasta henkilöstä sekä työn tarjoamat mahdollisuudet. Työpaikkailmoitusten voidaan ajatella myös toimivan mainoksena kyseiselle yritykselle. (Kattelus & Tammeald & Jokinen 2002, 145.)

Saapuneet hakemukset käsitellään ja niiden perusteella päätetään ketkä kutsutaan työhaastatteluun. Hyvienkin hakijoiden joukosta saatetaan joutua karsimaan, sillä resurssit eivät välttämättä riitä suuren joukon haastattelemiseen. Haastattelukierroksia saattaa olla useampi ja niissä voi myös toimia eri haastattelijakokoonpanot. Useamman kierroksen haastatteluissa tiputetaan yleensä aina yhden kierroksen jälkeen osa hakijoista. (Kattelus ym. 2002, 146.)

Kun haastattelut ovat ohi ja valinta on tehty, otetaan valittuun henkilöön yhteyttä. Valitun henkilön kanssa sovitaan työn aloittamisesta ja työehdoista ja valitsematta jääneille ilmoitetaan, etteivät he tällä kertaa tulleet valituiksi. Toisinaan voi käydä niin, ettei avointa paikkaa täytetä lainkaan, mikäli sopivia hakijoita ei ole ilmaantunut. Hakuaikaa saatetaan myös pidentää tai haussa olevaa paikkaa saatetaan muokata. (Kattelus & Tammeald & Jokinen 2002, 146-147.)

4.4 Viittomakielentulkkausalan työllistymisen taustoja

Suomessa työskentelee tällä hetkellä 450 viittomakielentulkkiä, mutta ammattitutkinnon suorittaneita on noin 700 henkilöä (Suomen Viittomakielentulkit ry 2013b). Järjestäytynyt viittomakielentulkkauspalvelu on Suomessa alkanut 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa (Suomen Viittomakielentulkit ry 2013a). Ennen järjestäytynyttä, virallista tulkkien ammattikunnan syntyä tulkkeina toimivat kuurojen viittovat omaiset, kuurojen yhdistyksissä toimineet kuulevat henkilöt, papit ja diakonissat, jotka toimivat kuurojen parissa sekä muutamat Pelastusarmeijan upseerit (Salmi & Laakso 2005, 275).

Ensimmäiset kurssit viittomakielentulkeille järjestettiin jo vuonna 1962, jolloin toteutettiin viikonlopunmittainen kurssi jo tulkkeina toimiville henkilöille. Tämän jälkeen seuraavat kurssit toteutuivatkin vasta 1970-luvun loppupuolella. Varsinainen tulkkauspalvelu käynnistyi invalidihuoltolain muutoksen myötä, joka astui voimaan vuonna 1979. Käytännön asioiden, kuten tulkkiluettelon kerääminen, palkkaukseen liittyvien asioiden sopiminen ja lain käytännön soveltamiseen laadittavien ohjeiden laatiminen veivät aikaa joten tulkkauspalvelu aloitti toimintansa vuonna 1980. (Salmi & Laakso 2005, 276-280.)

Aluksi viittomakielentulkkaustoiminta toimi lähinnä tulkkikeskusten kautta, joita oli perustettu vuonna 1980 neljä. Kun kunnan erityinen tulkkauspalveluiden järjestämisvelvoite tuli voimaan vuonna 1994, perustettiin 14 tulkkikeskusta lisää ja vuoteen 2000 mennessä Suomessa toimi 23 tulkkikeskusta. Osa keskuksista toimi ainoastaan tulkkitilausten välittäjinä freelancertulkeille ja osa keskuksista välitti sekä työllisti itse viittomakielentulkkkeja. Tulkit määriteltiin aiemmin heidän työskentelynsä mukaisesti päätoimisiin asioimistulkkkeihin, päätoimisiin freelancetulkkkeihin, opiskelutulkkkeihin ja satunnaisesti työskenteleviin freelancetulkkkeihin. (Topo & Heiskanen & Rautavaara & Hannikainen-Ingman & Saarikalle & Tiilikainen 2000, 155.) Kilpailutuksen myötä freelancerpohjainen työ pelkän verokortin varassa ei ollut enää mahdollista (Nikoskinen 2010, 21).

Vuonna 2000 oli yrityspohjaisia tulkkikeskuksia ja yksityisiä tulkkipalveluita tarjoavia toiminimiä vielä vähän (Jaamalainen & Takkinen 2000, 18). Viittomakielen Osuuskunta Vian perustamisen, vuonna 1999, jälkeen alkoi uusia yrityksiä ilmaantua alalle. Nykyään viittomakielentulkkausalan markkina koostuu kokonaan yrityksistä aiemman kunnallisen tai yhdistyspohjaisen toiminnan sijaan. (Heiskala 2013b.) Nikoskisen mukaan (2010, 108) viittomakielentulkkien suurimpia työllistäjiä ennen tulkkauspalveluiden valtiolle siirtämistä olivat yli 20 hengen suuret tulkkausalan yritykset.

Läpi viittomakielentulkkausalan historian alalla on ollut pulaa viittomakielentulkeista vaikka koulutettujen viittomakielentulkkien määrä on kasvanut tasaisesti (Salmi & Laakso 2005, 276, 286). Niin sanottu tulkkipula on varmasti osana vaikuttanut viittomakielentulkkausalan hyvään työllistymistilanteeseen. Tulkkien työnantajan rooli on kuitenkin ollut kiistelty aihe ennen kilpailutuksen myötä valtiolle siirtoa (Rajalin 2003,

2). Työnantajan roolin epäselvyys ja alan lyhyt ikä ovat todennäköisesti vaikuttaneet siihen, ettei alan rekrytoinnista ole paljon tietoa saatavilla ja että rekrytointia suorittavilla henkilöillä ei ole vielä usean vuosikymmenen takaista tietoa alan käytänteistä.

4.5 Viittomakielentulkkauksen alan rekrytoinnin ja työnhaun tunnettuja käytänteitä

Nikoskisen (2010, 59–61) tutkimus on osoittanut, että työelämään siirtyminen on ollut joustavaa ja työllistyminen on tapahtunut jo osittain päällekkäin opintojen kanssa. Opiskeluiden aikana suoritettua työskentelyä erilaisissa oppimisympäristöissä itsenäisesti ovat auttaneet rakentamaan valmistuville verkostoa, jonka kautta työllistyminenkin on ollut mahdollista. Viittomakielentulkkitutkintokoulutuksen aikana suoritetuilla harjoituksilla on merkitystä etenkin, mikäli opiskelija hakee valmistumisensa jälkeen samasta organisaatiosta töitä (Korhonen & Soranta 2009, 49).

Avonaisista viittomakielentulkkipaikoista ilmoitetaan muun muassa Suomen Viittomakielen Tulkin ry:n sivuilla osiossa Töitä tarjolla! (Suomen Viittomakielentulkit ry 2013c), alueellisilla postituslistoilla, joille voi liittyä yhdys henkilön kautta ja yritysten omilla kotisivuilla. Työpaikkailmoituksissa on tyypillisesti vaatimus viittomakielentulkkitutkintokoulutuksesta, tulkkausnäytteistä, hakemuksesta ja CV:stä (Viparo 2013, Tulke 2013). Mahdollisista erityistaitojen toiveista saattaa olla myös ilmoituksessa maininta:

”- - erityisesti arvostamme mahdollisuutta tehdä englannin- ja/tai ruotsinkielisiä tulkkauksia”. (Tulke 2013.)

” Lisäksi arvostamme

- kuurosokeille tulkkaustaitoa, kirjoitustulkkaustaitoa
- toisen kotimaisen kielen ja/tai muiden vieraiden kielten osaamista,
- pitkää työkokemusta ja erikoisalojen osaamista sekä
- osuuskuntatietoutta. ” (Viittomakielialan Osuuskunta Via 2013.)

Myös asiakaspalvelutaidot sekä valmius työskennellä myös ilta- ja viikonloppu-aikoina saattavat olla mainittuna vaadituissa ominaisuuksissa (Viparo 2013).

Valmistuvat opiskelijat aloittavat yleensä työnhaun jo ennen valmistumispäivää. Tällä hetkellä käytäntönä vaikuttaisi olevan valmistumisvuoden kevättalvella työpaikkojen haun aloittaminen. Korhonen ja Soranta (2009, 57) osoittivat, että tulkkausalan yritykset rekrytoivat yleisesti mielellään vastavalmistuneita tulkkeja. Vastavalmistuneissa tulkeissa arvostettiin kehityskelpoisuutta ja -kykyisyyttä, kunnianhimoisuutta ja tahtoa menestyä työssään. Tuoretta ajattelutapaa ja alan uusinta tutkintoa arvostettiin myös.

Viittomakielen ja tulkkauksen perusosaaminen on vähittäisvaatimus sille, että työelämään voi siirtyä (Nikoskinen 2010, 94). Rekrytointivalintoja tehdessään yritykset katsovat kuitenkin eniten sitä, sopiiko hakija avoimena olevaan tehtävään. Muilta osin tehtävään sopiva ja tulkkaustaidoissaan kehityskelpoisuutta osoittavalla vastavalmistuneella hakijalla on mahdollisuus työllistyä, vaikka tulkkauksen tekniset taidot eivät olisi vielä täysin opittuja. (Korhonen & Soranta 2009, 58–59.)

Rekrytointikäytännöt ovat muuttuneet jokaisen alan kilpailutuksen myötä. Uudelleen kilpailutukset vuosina 2005 ja 2008 antoivat tulkkausalan yrityksille mahdollisuuden vapaaseen kasvuun. Tämä vaikutti myös tilausmäärän kasvuun ja yritysten liiketoiminnan kasvuun positiivisesti. Uusimman kilpailutuksen myötä, eli tulkkauspalveluvastuun kunnilta valtiolla siirtämisen ja sitä kautta Kelan palveluntuottajien kilpailutuksen jälkeen on astunut voimaan rekrytointikielto kilpailutuskausien välissä. Tämä kiello estää yritysten ja tulkkausalan markkinan orgaanista kasvua. (Heiskala 2013b.) Seuraavassa kappaleessa kerrotaan tarkemmin Kelan kilpailutuksen vaikutuksista viittomakielentulkkausalaan ja rekrytointiin.

4.6 Kelan kilpailutus ja sen vaikutus rekrytointiin

Syyskuussa 2010 vastuu vaikeavammaisten tulkkipalveluista siirtyi kunnilta valtiolle. Valtio osoittaa määrärahat Kansaneläkelaitokselle eli Kelalle, jonka vastuulle tulkkauspalveluiden järjestäminen annettiin. Muutoksen tavoitteena oli valtakunnan tasolla yhdenmukainen tulkkauspalvelu sekä toimintatavat. (Kela 2009.)

Kela kilpailutti ostamansa palveluntuottajat hankintalain (Laki julkisista hankinnoista 348/2007) mukaan alueellisesti. Kilpailutusalueet vastasivat Kelan viittä vakuutusalu-

etta: Etelä-Suomi, Itä-Suomi, Lounais-Suomi, Länsi-Suomi ja Pohjois-Suomi. Kilpailutuksessa tulkkausalan yritykset kilpailutettiin hinnan ja laadun mukaan painoarvon ollessa 60 prosenttia hinnalla ja 40 prosenttia laadulla. Tulkkaustilausten välitys siirtyi viiden alueellisen tulkkikeskuksen tehtäväksi. (Kela 2010c.)

Tulkkauspalveluiden järjestämisen vastuun siirtämisen myötä alan käytänteet kokivat suuria muutoksia. Muutokset vaikuttivat rekrytointikäytänteisiin ja vastavalmistuneiden työllistymiseen. Tulkkausalan yritykset eivät tällä hetkellä voi vapaasti rekrytoida halutessaan uusia tulkkeja, vaan rekrytointiaikoja ja -määriä säätelee Kela. Palveluntuottajat saavat rekrytoida lisää henkilökuntaa, jos yrityksellä on vajausta Kelalle kilpailutuksen aikana ilmoitetuissa tulkkiresursseissaan (Tukkitoiminnan yhteistyöryhmä & Diak & Suomen kirjoitustulkit ry & Humak & Suomen puhevammaisten Tulkit ry & Axxell & Svenska hörsselförbundet rf 2011, 15). Määräaikainen työllistyminen on mahdollista jos yrityksessä avautuu paikka esimerkiksi äitiyslomansijaisena. Vapaa rekrytointi on avoinna vain kilpailutuskausien välissä (Kansaneläkelaitos 2010a, 23; Kansaneläkelaitos 2010b, 23) tai Kelan avaaman lisärekrytinnin aikana. Lisärekrytinnissa yritykset saavat määritellyn ajan puitteissa rekrytoida lisää työntekijöitä ilman rajoituksia. Uusien työntekijöiden määrä ei vaikuta yritysten sijoittumiseen kilpailutuksessa. (Kela 2012a.)

Vastavalmistuvien tulkkien työllistyminen on käytännössä katsoen täysin Kelan säädeltävissä, sillä tällä hetkellä lähestulkoon kaikki tulkkaustyö tehdään Kelan vammaisten tulkkauspalvelun kautta. Kolmannen tahon tulkkaukset, kuten oikeuslaitoksen tai sairaaloiden tekemät tulkkaustilaukset, jotka tulevat suoraan yritykselle Kelan välityksen sijaan, ovat harvinaisempia ja vaativuudelta eivät yleensä ole suositeltavia työtehtäviä vastavalmistuneelle viittomakielentulkille. (Tukkitoiminnan yhteistyöryhmä & Diak & Suomen kirjoitustulkit ry & Humak & Suomen puhevammaisten Tulkit ry & Axxell & Svenska hörsselförbundet rf 2011, 15.)

Mikäli alalle perustetaan uusia tulkkausalan yrityksiä, voivat nämä osallistua kilpailutukseen vasta kun meneillään oleva kilpailutuskausi päättyy ja järjestetään uusi kilpailutus (Kansaneläkelaitos 2010a). Vuonna 2014 käynnistyy uusi kilpailutuskausi. Tämän opinnäytetyön valmistumisen aikoihin palveluntuottajat ja Kela käyvät keskustelua siitä, miten uudella kilpailutuskaudella tulkkauspalvelu järjestetään. Keskustelua

on käyty muun muassa siitä vaihdetaanko kilpailutuksen hinta-laatusuhdetta aiemmasta 60 prosenttia hinnalla ja 40 prosenttia laadulla asettelusta päinvastaiseksi. (Heiskala 2013a.) Nähtäväksi jää myös, jatketaanko edellisen kilpailutuskauden rekrytointikieltopolitiikkaa vai vapautetaanko rekrytointi jälleen normaaliksi (Heiskala 2013b).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin kaksiosaisena. Tutkimusaineistoksi muodostui teemahaastatteluissa esiin nousseet asiat viittomakielialan rekrytoinnista yleisemmällä tasolla sekä erityisosaamisen ja persoonan vaikutuksia työllistymiseen selvittävä verkkokysely. Kaksiosainen tutkimusmenetelmä toimi toisiaan tukevinä menetelminä jolloin saatiin laajempi kuva viittomakielentulkkausalalla vallitsevasta vastaalmistuneiden viittomakielentulkkien rekrytoinnista.

Monipuolinen menetelmien hyödyntäminen on olennaista kehittämistyölle, jollaista tässäkin opinnäytetyössä pyritään saamaan aikana uuden tiedon tuottamisen kautta. Erilaisilla menetelmillä saadaan monenlaista tietoa ja useampia näkökulmia. Rinnakkaiset menetelmät täydentävät toisiaan ja johtopäätöksiä tekoon saadaan näin varmuutta. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2009, 40.)

Toteutetun verkkokyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi ollessaan 22,7 prosenttia. Näin ollen verkkokyselyn luonne muuttui kvantitatiivisesta, tilastoja tulkitsevasta ja siitä säännönmukaisuuksia etsivästä tutkimuksesta (Alasuutari 2011, 37) kvalitatiiviseksi. Alkuperäinen sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusta yhdistelevä tutkimustavoite muuttui kokonaisuudessaan kvalitatiiviseksi tutkimukseksi.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan koko tutkimusaineistoa kokonaisuutena. Tilastollisia todennäköisyyksiä ei yleensä voida päätellä johtuen usein tutkimusyksi-

köiden rajallisesta määrästä, mutta riittävän usein toistuvien havaintoyksiköiden osalta voidaan tehdä kvantitatiivisia päätelmiä. Kvalitatiivisen tutkimuksen ydin on merkitystulkintojen tekeminen, jossa jo olemassa olevan tiedon sekä uuden tutkimusmateriaalin avulla muodostetaan tulkinta tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 39, 41, 53).

Tutkimukselle on ominaista ilmiön kokonaisvaltainen tutkiminen sekä huomiot siitä, että erilaiset tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toisiaan ja monensuuntaisia suhteita saattaa ilmetä tuloksia analysoidessa. Täydelliseen objektiivisuuteenkaan ei voida pyrkiä, sillä jo olemassa oleva tieto, sekä tutkijan omat hypoteesit vaikuttavat olennaisena osana tutkimuksen kulkuun. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997.)

5.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelut toteutettiin lukuvuoden 2012 – 2013 aikana joului- ja tammikuussa Viittomakielialan Osuuskunta Vian Helsingin toimitiloissa sekä Tulkkauspalvelut Siivupersoonan Helsingin toimitiloissa. Haastatteluiden kohteena olivat Helsingin alueesimiehet ja haastattelun aiheena olivat yritysten rekrytointikäytänteet, jossa syvennyttiin vastavalmistuneiden tulkkien rekrytointikäytänteisiin. Ennen haastattelutilannetta haastateltaville lähetettiin alustavat haastattelukysymykset etukäteen pohdittavaksi (Liite 1, Liite 2). Itse haastattelutilanteessa edettiin vapaasti, keskustelevaan tyyliin, mutta kysymysrunkoa apuna käyttäen. Tätä menetelmää kutsutaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi, jossa kysymykset on laadittu ennalta, mutta niiden järjestys ja tarkat sanamuodot voivat vaihdella. Joitakin uusia, haastattelutilanteessa mieleen tulevia kysymyksiä voi haastattelutilanteessa myös esiintyä sekä epäolennaisiksi osoittautuvia ennakkokysymyksiä voi jättäytyä pois. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 97.)

Haastattelutilanne äänitettiin ja tilanteen jälkeen äänite litteroitiin puhekielisesti, sillä olennaista oli tutkia esiin nousseita asioita, ei niinkään sanavalintoja (Ojasalo ym. 2009, 99). Tämän jälkeen litteroidusta tekstistä lähdettiin luokittelemaan teemoja ja

hakemaan yleisiä rekrytointikäytänteiden vastaavuuksia. Teemahaastattelun tuloksista kerrotaan osioissa 6.1 - 6.1.3.

5.3 Verkkokysely

Verkkokyselyn hyötynä on sen helppous. Kyselyyn vastataan itsenäisesti Internetin kautta, jolloin vältetään haastattelijan mahdolliselta vaikutukselta vastauksiin. Vastusten saanti on nopeaa. Kyselyssä voi kysyä myös arkaluonteisia asioita, sillä vastaajat pysyvät anonyymeina. Uhkina tutkimuksella on väärinkäsitysten syntyminen, vastausprosentin alhaisuus ja vastusten tarkkuuden riittämättömyys. (Heikkilä 1998, 20.)

Tämän opinnäytetyön verkkokysely testattiin ennen lähettämistä verkkokyselyihin perehtyneellä lehtorilla. Kysely lähetettiin 22 tulkkausalan yritykselle, jotka oli mainittu Kelan alueellisissa palveluntuottajalistoissa Kelan verkkosivuilla (Kela 2012b) ja joiden yhteystiedot löytyivät Internetin kautta. Kyselyn lähetyksen yhteydessä vastaajille lähetettiin saatekirje, jossa kyselyn tarkoitus selvitettiin ja kyselyyn vastaamisaika ilmoitettiin. Vastaajat jäivät kyselyssä anonyymeiksi. Kyselyyn vastaamisaikaa annettiin kaksi viikkoa, jonka puolesta välissä lähetettiin Webropol-ohjelman toiminnon avulla vielä vastaamattomille tahoille muistutusviesti. Viesti ohjautui automaattisesti kyselyyn vastaamattomille yrityksille, ilman että vastaajat ja vastaamattomat yritykset paljastuivat kyselyn laatijalle.

Verkkokysely sisälsi 35 kysymystä, jotka oli jaoteltu yhdeksälle sivulle aihealueiden mukaan. Kyselytyyppeinä kyselyssä esiintyi avoimia kysymyksiä, jotka ovat ominaisia laadulliselle tutkimukselle, suljettuja kysymyksiä, joissa vastaajalle on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, sekamuotoisia kysymyksiä, joissa on valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi vaihtoehto ”muu, mikä?” sekä likertin asteikkoja ja tavallisia asteikkoja, jossa on porrasasteikko, jolta vastaaja valitsee parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon (Heikkilä 1998, 49–50, 52–53).

Kaikki kyselyn kysymykset (Liite 3) koskivat vastavalmistuneen tulkin erityisosaamista, persoonallisuutta ja työhakemusta. Jo työelämässä olleiden tulkkien osaamista ja ominaisuuksia ei siis tarkasteltu tässä tutkimuksessa ollenkaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä osiossa käsitellään sekä teemahaastattelussa esiin nousseet seikat rekrytointiin liittyen että verkkokyselyn vastaukset liittyen vastavalmistuneen viittomakielentulkin erityisosaamiseen, persoonaan ja muihin työnhaun kannalta olennaisiin asioihin.. Ensin käsitellään teemahaastattelu, sillä se toteutettiin ensimmäisenä.

6.1 Rekrytointi tulkkausalalla kahden yrityksen näkökulmasta

Haastattelun kohteina olleisiin yrityksiin, Viittomakielialan Osuuskunta Viaan ja Tulkkauspalvelut Sivupersoonaan, viitataan tämän haastattelun tuloksista kerrottaessa nimillä Via ja Sivupersoona. Haastatteluiden tulokset on jaoteltu alaotsikoihin teemoittain.

6.1.1 Rekrytointiprosessi ja yleiset käytänteet

Alan rekrytointiprosessi vaikuttaisi kulkevan pääpiirteittäin samalla tavalla tulkkausalan yrityksissä. Rekrytointiin ryhdytään, jos yritykseen avautuu vapaita sijaisuuksia tai mikäli Kela avaa lisärekrytointimahdollisuuden ja yritys haluaa rekrytoida lisää tulkkeja.

Avoimista paikoista voidaan ilmoittaa Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n Internet-sivuilla, viittomakielentulkkien alueellisilla sähköpostilistoilla, yrityksen omilla Internet-sivuilla, mahdollisella Facebook-sivulla sekä alan ammattilehdessä eli Kielisillassa. Sivupersoona kertoo, että useammin avoimet työpaikat täytetään niin, että heillä

on jo tiedossa tietty henkilö, joka halutaan töihin. Avoimia hakemuksia tulee kumpaa-kin yritykseen myös, vaikkei varsinaista työpaikkailmoitusta olisi julkaistu.

Sekä Vialla että Sivupersoonalla alue-esimies on pääasiallisesti vastuussa rekrytoinnista. Sivupersoonalla toimitusjohtaja osallistuu työhaastatteluihin haastattelijaparina alue-esimiehen kanssa, kun taas Vialla rekrytoinnin suorittavat alue-esimiehet yhdessä. Tavoitteena kummallakin yrityksellä on, että työhaastattelussa on paikalla kaksi haastattelijaa. Vialla toimitusjohtaja ei osallistu työhaastatteluihin, mutta hänen kanssaan neuvotellaan, jos ollaan palkkaamassa tulkkia vakinaiseen työsuhteeseen. Kumpikin yritys korosti sitä, että lopullinen päätösvalta on alue-esimiehellä.

Sekä Via että Sivupersoonalla toimivat useammalla Kelan määrittelemällä kilpailutusalueella Suomessa. Molemmat haastateltavat yritykset kertoivat heillä olevan joka toimialueella yhteinen ohjenuora rekrytointiin, kuten esimerkiksi millainen työpaikkailmoitus on ja millainen kysymyspatteristo työhaastattelutilanteessa on. Toki alueellista vaihtelua työhaastattelunpainotuksissa esiintyy riippuen millaista osaamisen tarvetta kullakin alueella on.

Työpaikkaa hakevien hakemuksiin on molemmilla yrityksillä samanlaiset toiveet. Hakijalta toivotaan vapaamuotoinen hakemus, CV, tulkkauksnäytteet viittomakielestä suomenkielelle ja toisinpäin sekä vapaan viittomisen näyte. Sekä hakemuksilla että työhaastattelutilanteella on merkitystä. Sekä Via että Sivupersoonalla antavat enemmän painoarvoa itse haastattelutilanteelle, mutta hyvällä hakemuksella on merkitystä.

Erottautuminen hakemuksella on hakijalle eduksi. Erottautuminen voi olla esimerkiksi jonkin erityisosaamisen esiintuomista, hyvä perustelu sille, miksi haettu paikka kiinnostaa tai taitavat tulkkauksnäytteet. Erityisesti Via korostaa sitä, että hyvillä näytteillä kiinnitetään rekrytoijan huomio. Kuten tässä opinnäytetyössä ollaan jo aiemmin esitetty, on oletettavaa että kilpailu alan työpaikoista on kovenemassa. Evantia Oy:n toimitusjohtaja Heiskalan (2013b) mukaan työllistymistilanne on muutoksessa. Parhaista työpaikoista kilpaillaan ja monipuolisuudella erottautuminen on valttia.

Harjoitteluilla on olennainen merkitys työllistymisessä. Kumpikin yritys myöntää, että harjoittelijat ovat muihin hakijoihin nähden yleensä paremmassa asemassa, sillä

heistä on enemmän tietoa. Kattelus, Tammeaid ja Jokinen (2002, 83-84) toteavat, että kesätyöt, harjoittelut, vapaaehtoistoiminta ja harrastukset antavat valmiuksia tulevaa ammattia varten ja verkostoituminen opiskeluaikana on tärkeää tulevaisuuden työpaikkoja ajatellen. Verkostoituminen työnantajiin viittomakielentulkkausosalalla tapahtuu useimmiten harjoitteluiden kautta. Myös Korhonen ja Soranta (2009, 49–50) totesivat tutkimuksessaan harjoittelun olevan olennainen kanava työllistymiseen ja että viittomakielentulkkiopiskelijat ovat tästä yleensä tietoisia.

Harjoittelut voivat toki toimia myös negatiivisena vaikuttajana jos harjoittelijan ohjaajalta saama palaute ei ole positiivista. Sivupersoonana kertoo, että useimmiten uusi työntekijä löydetään harjoittelijoiden joukosta. Via halusi tuoda kuitenkin esiin sen, ettei kaikkien harjoitteluiden suorittaminen heillä ole itseisarvo, vaan he arvostavat myös sitä, että hakijalla on kokemusta muista tulkkausalanyrityksistä ja/tai paikkakunnista. Harjoittelun suurimpana etuna on että työnantaja tuntee jo hakijan persoonan ja kehitystarpeet ja näin ollen tämä on etulyöntiasemassa suhteessa työnantajalle tuntemattomiin hakijoihin (Korhonen & Soranta 2009, 59-60).

Työhaastattelutilanteessa henkilökemia ja haastattelun ilmapiiri ovat tärkeässä asemassa. Sivupersoonana kertoo, että heille tärkeintä on löytää työyhteisöön sopiva persoona ja rekrytoijan täytyy pohtia tuleeko hakija kaikkien yrityksen työntekijöiden kanssa toimeen. Vaikka ammatillinen osaaminen olisi huipussaan, ei henkilöstä ole yritykselle hyötyä jos hän ei tule toimeen muiden työyhteisössä toimivien henkilöiden kanssa. Jo haastattelun ensi hetket ovat merkityksellisiä. Ensivaikutelman muodostaminen on olennainen tekijä joka vaikuttaa rekrytoijan päätökseen (Markkanen 1999, 129–130.) Henkilökemian toimivuus on aina subjektiivinen kokemus. Via korosti kahden haastattelijan olevan myös haastateltavalle etu, sillä näin haastateltavan arviointi pysyy objektiivisempänä.

Usein toistuvia vaatimuksia hakijan persoonalle ovat: yhteistyökykyisyys, luotettavuus, rehellisyys, itseohjautuvuus, joustavuus ja pitkäjänniteisyys. (Markkanen 1999, 17–18.) Usein hakijalta toivotaan myös hyvää itsetuntoa, itsevarmuutta ja jämäkkyyttä tehdä päätöksiä, mutta samalla henkilön tulisi olla nöyrä. Yhteistyötaitoja pidetään itsessään ammattitaitona (Vaahtio 2005, 68–69). Sopivaa työntekijää etsittäessä Vian toinen alue-esimies kertoo käyttävänsä kolmen tavan pisteytystä. Haki-

jassa arvioidaan hänen asennettaan, avoimeen työtehtävään sopimista sekä tulkkaustaitoa näytteiden perusteella. Näiden kolmen pisteytysalueen lisäksi tarkastellaan hakijan erityisosaamisista sekä suuntatutustumista. Voidaan siis päätellä, että vaikka viittomakielentulkkipikokoulutuksessa opituilla tulkkauksen perustaidoilla on suurin merkitys työllistymisen kannalta, erityisosaaminen ja persoona huomioidaan ja niillä on vaikutusta rekrytointivalintoihin.

6.1.2 Vian ja Sivupersonan ohjeita viittomakielentulkkipikokoulukselle

Ohjeistuksena työtä hakeville vastavalmistuneille tai valmistuville sekä Via että Sivupersoona neuvovat suhtautumaan omiin taitoihinsa realistisesti. Yritykset ymmärtävät, että viittomakielentulkkipikokoulutuksesta valmistuvan kieli- ja tulkkaustaidot eivät voi olla samaa tasoa kuin pitkään alalla olleen. Omia hyviä puoliaan markkinoidessaan tulisikin hakijan pohtia millaisia asioita itsessään kehuu. Kokeneen viittomakielentulkkin silmissä vastavalmistuneen hyvinä pitämät tulkkaustekniset taidot saattavat olla keskivertoa tai aloittelijan tasoa. Totuudenmukaisuus ja rehellisyys omista taidoista kertoessa on parasta, sillä luvatut asiat täytyy kyetä myös täyttämään työn saatuaan työtehtävissä (Markkanen 1999, 148).

Sivupersoona toivoo ensimmäistä viittomakielentulkkin työpaikkaa hakevilta hakijoilta myös tarkkuutta työhakemuksiin. Liian pitkät ja epäolennaisia asioita sisältävät hakemukset ovat ei-toivottuja. Toisaalta Via toteaa valmistuvien opiskelijoiden hakemusten olleen yleisellä tasolla todella hyviä ja taitavasti laadittuja.

Sivupersoona ja Via kummatkin pitävät tämänhetkistä tulkkipikokoulutusta suhteellisen hyvänä ja valmistuvien viittomakielentulkkin taitotasoa riittävänä työllistymiseen. Via pitäisi hyvänä sitä, että ennen tulkkipikokoulutuksen aloittamista opiskelija kävisi esimerkiksi kuurojen kansanopiston vuoden mittaisen viittomakielen linjan, jolla saavutettaisiin vahvempi viittomakielentaito tulkkipikokoulutuksesta valmistuessa. Sivupersoona puolestaan toivoisi koulutuksen paremmin valmistelevan valmistuvia tulkkeja tilanteisiin joihin ei ole oppikirjamaista ratkaisua. Sivupersoona toivoisi valmistuvilta tulkeilta enemmän soveltamisen taitoa ja sietokykyä hyväksyä tilanteet joissa on useampi vaihtoehtoisia ratkaisutapoja.

Toiveista on huomattavissa työkielen todellisen osaamisen merkitys ja sen painoarvo töitä haettaessa. Sivupersoonan toive valmistuvien viittomakielentulkkien tilanteiden sietokykyyn ja ongelman ratkaisuun vihjaa puolestaan siihen, että joustavuus ja oman soveltamiskyvyn esiintuominen voivat olla mahdollisia valtteja töitä haettaessa.

Via ja Sivupersoonakin kehottavat valmistuvia opiskelijoita aktivoitumaan työhaussa joulun jälkeen. Yritykset arvostavat sitä, että työtä haettaessa tulkkirekisterikoe olisi jo suoritettu sekä kaikki hakuhetkeen mennessä olleet opinnot olisivat suoritettu. Toisin sanoen valmistuvalla opiskelijalla tulisi olla varmuus siitä, että hän todella valmistuu ajallaan. Sivupersoonana kertoo myös arvostavansa työnhakijan omaa aktiivisuutta rekrytoinnin aikana. Yhteydenotto haettavaan yritykseen viittaa hakijan olevan oikeasti kiinnostunut haetusta paikasta.

6.1.3 Arvostettava erityisosaaminen ja tulevaisuuden vaatimukset

Viittomakielisistä kontakteista opiskeluaikoina on selkeä hyöty Vian mielestä. Alue-esimiesten mukaan viittomakielen käyttö vapaa-ajalla näkyy hakijan tulkkausnäytteissä parempana kielitaitona. Hyvällä vapaan viittomisen näytteellä on mahdollista myös kompensoida tulkkausnäytteiden hidasta tulkkausprosessia.

Erityisosaamisista Sivupersoonan alue-esimies korostaa vieraiden kielten taitoa. Etenkin englanninkielen osaamiselle on kysyntää ja Sivupersoonana kertoo olevansa erittäin kiinnostunut hakijasta, joka ilmoittaa kykenevänsä tekemään englanninkielisiä tulkkauksia. Viakin korostaa englanninkielen taitoa, mutta nostaa esiin myös tarpeen ruotsinkieliselle tulkkaukselle. Mikäli lukion jälkeen ruotsinkielentaito on suhteellisen vahva, kannattaa sitä kehittää opiskeluiden aikana. Viralliset kielitutkinnot ovat tulkkausyrityksissä erittäin kysyttyjä (Heiskala 2013b).

Viittomakielisten kuurojen asiakkaiden määrä Suomessa on laskussa. Vaihtoehtoiset kommunikaatiomenetelmät taas puolestaan kasvavat. Kommunikaatiomenetelminä on muun muassa viitottua puhetta, tukiviittomia ja kirjoitustulkkausta (Roslöf & Rissanen 2008, 6). Via nostaakin hakijalle hyödylliseksi halukkuuden opiskella myös kirjoit-

tustulkin pätevyyden. Ylipäättään erilaista osaamista eri aloilta tai aihealueilta ja halua kehittyä arvostetaan. Asiakkaiden kirjon ollessa monipuolinen halukkuutta tehdä tulkin töitä asiakkaan tulkkaustavasta riippumattomana pidetään hyvänä asiana. Sivupersoonana kertoo, että asiakkaiden väliset erot ovat kasvamaan päin. Toisessa ääripäässä on todella korkeasti koulutettu, korkeatasoista erikoistumista vaativa asiakas kun taas toisessa päässä on syrjäytymisvaarassa oleva asiakas, jonka kanssa tulkkaustilanteet ovat hyvinkin arkipäiväisiä. Molemmat yritykset nostavat esiin myös maahanmuuttajien kasvavan joukon viittomakielentulkin asiakkaissa. Näissä tilanteissa haasteita luovat eri kielet ja kielitasojen hallitseminen. Molemmat yritykset arvostavat sitä, että työtä hakevalla opiskelijalla on kokemusta maahanmuuttajakuu-roista.

Sisäkorvaistutteen saaneet asiakkaat tuovat oman lisänsä asiakaskunnan kirjoon. Via arvioi, että tulevaisuuden viittomakielentulkin työnkuvaan saattaa sisältyä jatkossa enemmän varallaoloa kuin pelkkää tulkkausta, jolloin tulkki odottaa tilanteita, joissa asiakas sattuukin tarvitsemaan tulkkauksen tukea. Sisäkorvaistutteen saaneiden asiakkaiden tulkin tarvetta on vaikea arvioida, mutta esimerkiksi Ruotsissa on tulkin käyttö ollut yleistä sisäkorvaistutteen jälkeenkin (Roslöf & Rissanen 2008, 6).

Työtä hakevien erityisosaamisten arvostus rekrytoijan taholta korostuu siinä vaiheessa kun hakijoina ovat muuten samantasoiset henkilöt. Tulkkaustaidot ja halukkuus tulkin työhön ovat ensisijaisia, mutta kun perusvaatimuksen tasot ovat kunnossa ja eikä henkilökemian kannaltakaan voida tehdä eroa hakijoiden välillä, tarkastellaan hakijan muita taitoja.

6.2 Verkkokyselyn tulokset

Seuraavaksi käsitellään verkkokyselyyn (Liite 2) osallistuneiden tulkkausalanyrityksien rekrytoijien vastaukset. Kyselyn tulokset on jaettu teemoittain alaotsikoihin. Tulokset sisältävät suoria lainauksia avoimista vastausvaihtoehdoista. Suorat lainaukset on sisennetty ja merkitty lainausmerkein. Joitakin vastauksia on lyhennetty, tai poimittu olennainen pidemmästä lauseesta. Tällöin ollaan käytetty merkintää (--).

6.2.1 Taustatiedot

Koko kyselyyn vastasi yhteensä viisi yritystä. Vastaajilta tiedusteltiin yritysten toimialueita (kysymys 1) Kelan määrittelemän jaon mukaisesti. Vastaajat kykenivät valitsemaan useamman toimialueen. Vastaajista neljä ilmoitti toimivansa Etelä-Suomen alueella, kaksi Lounais-Suomen alueella ja yksi Länsi-Suomen alueella. Itä-Suomen ja Pohjois-Suomen alueella toimivia yrityksiä ei siis kyselyyn vastannut.

Taustatietona kyselyyn tiedusteltiin myös, ovatko yritykset rekrytoineet vastavalmistuneita tulkkeja ajalla 2010–2013, eli nykyisen kilpailutuskauden ollessa ajankohtainen (kysymys 2). Vastanneista kolme oli rekrytoinut vastavalmistuneita tulkkeja ja kaksi ei. Kysyttäessä yrityksen aikomusta rekrytoida uusia tulkkeja vuonna 2013 vastasi kaksi yritystä kyllä ja kolme yritystä ilmoitti ehkä rekrytoivansa uusia tulkkeja (kysymys 3). Viimeisenä pohjatietokysymyksenä tiedusteltiin yrityksen aikeista rekrytoida vastavalmistuneita tulkkeja vuonna 2013 (kysymys 4). Yksi yritys vastasi varmasti rekrytoivansa heitä, kaksi ilmoitti ehkä rekrytoivansa vastavalmistuneita ja kaksi yritystä ilmoitti, etteivät he ole aikeissa rekrytoida vastavalmistuneita tulkkeja.

Pohjatietoon liittyvien vastausten perusteella, kyselyyn vastanneiden tahojen vastavalmistuneiden tulkkien rekrytointia koskevien mielipiteiden ja rekrytointiperusteiden voidaan siis ajatella olevan ainakin osittain hyvin erilaisia keskenään.

6.2.2 Kielitaito, aiempi koulutus ja harrastuneisuus

Kyselyllä haluttiin selvittää arvostavatko vastaajat enemmän vieraiden viitottujen kielten taitoa vai vieraiden puhuttujen kielten taitoa. Kysymykseen 6 saatiin neljä kokonaista vastausta ja yksi taho vastasi kysymykseen vain osittain. Vastauksista selvisi, että vieraiden puhuttujen kielten taitoa pidettiin neljän vastaajan mukaan tärkeämpänä kuin vieraan viitotun kielen taito tai kansainvälisen viittomisen hallitseminen. Kansainvälinen viittominen valittiin seuraavaksi tärkeimmäksi ja vähiten arvostusta sai vieras viitottu kieli. Vieraiden viitottujen kielten osaamista tiedusteltaessa (kysymys 7)

eniten mainintoja saivat amerikkalainen viittomakieli (ASL), englantilainen viittomakieli (BSL) sekä ruotsalainen viittomakieli (STS).

Puhuttujen kielten kielitaidoista tiedusteltiin Suomessa yleisimmin opetettujen vieraiden kielten osaamisen hyödyllisyyttä (kysymys 8). Lisäksi vastausvaihtoehtona oli avoin vastaus, johon vastaaja saattoi ilmoittaa minkä tahansa kielen. Arvoasteikko oli 1-7, jossa 1= eniten hyödyllisin ja 7 = vähiten hyödyllisin. Näin ollen pienimmän keskiarvon saanut vastausvaihtoehto on vastaajien mielestä hyödyllisin. Taulukko 1 osoittaa, että arvostetuin vieras puhuttu kieli on englannin kieli. Ruotsinkielen taitoa arvostettiin seuraavaksi eniten, sitten laskevassa järjestyksessä venäjä, saksa ja espanja samalla keskiarvolla, ranska ja viimeisenä muu, avoin vaihtoehto.

TAULUKKO 1 Puhuttujen kielten erityisosaamisen arvostus

	1	2	3	4	5	6	7	Yhteensä	Keskiarvo
Englanti	3	1	0	0	0	0	1	5	2,4
Ruotsi	1	3	0	0	0	1	0	5	2,6
Venäjä	0	0	3	0	1	1	0	5	4
Saksa	0	0	1	2	2	0	0	5	4,2
Ranska	0	0	1	1	1	2	0	5	4,8
Espanja	0	1	0	2	1	1	0	5	4,2
Muu, mikä?	1	0	0	0	0	0	4	5	5,8
Yhteensä	5	5	5	5	5	5	5	35	4

Avoimissa vastauksissa yksi taho oli maininnut arvostetuimmaksi osaamisalueeksi japanin kielen. Unkarinkieli sekä mikä tahansa muu puhuttu kieli ilmoitettiin myös avoimena vaihtoehtona, mutta vähiten hyödyllisimmän arvosanan saaneena.

Vastaajilta tiedusteltiin minkä tasoinen kielitaito on rekrytoijan näkökulmasta huomion arvoinen (kysymys 9). Vastauksista ilmeni että neljä vastaajaa arvosti kielitaitoa, jolla kykenee tulkkamaan helpohkoissa asioimistilanteissa. Seminaaritasoinen tulkkauksista arvostettiin kolmen vastaajan puolesta ja yksi vastaajista ilmoitti arvostavansa myös

vieraan kielen kielitaitoa, vaikkei se riitä täysin sujuvaan vieraskieliseen tulkkaukseen.

Kielitaitoa koskevista vastauksista voidaan päätellä, että vieraiden puhuttujen kielten osaaminen on hyödyllinen taito ja arvostetumpaa kuin vieraiden viitottujen kielten taito. Kuten teemahaastattelussakin kävi ilmi, on englannin kielen osaaminen todella arvostettua. Kielitaidon tason arvostuksessa huomion arvoista on myös se, ettei ainoastaan korkeatasoista, seminaarityylin tulkkausta arvosteta, vaan että myös taval- lisen asioimistilanteen hallitseminen vieraalla kielellä on arvostettavaa.

Kysymyksessä 10 tiedusteltiin vastaajilta, pitävätkö he vastavalmistuneen työnhaki- jan aiempaa koulutusta/koulutuksia hyödyllisenä erityisosaamisena (kysymys 10). Neljä viidestä vastaajasta ilmoitti pitävänsä aiempaa koulutusta hyödyllisenä yhden vastaajan valitessa vastauksen en osaa sanoa.

Vastaajilta haluttiin tiedustella minkä asteista koulutustaustaa he arvostavat eniten (kysymys 11), mutta vastaajien kommenttien perusteella ei edellisen koulutuksen koulutusasteella ole varsinaista merkitystä. Osaamisen hyödyllisyys on riippuvaista siitä, sattuuko tulkki saamaan tulkkaustilauksen jollekin tietylle koulutusasteelle. Seu- raavassa kysymyksessä (12) tiedusteltiin onko joitakin tiettyjä koulutusaloja, joista olisi eniten hyötyä ja arvostusta. Erottelua hyödyllisimpien alojen kesken vaikuttaisi olevan haastava tehdä:

”Mistä tahansa koulutuksesta voi olla hyötyä tulkin työssä, -- lähihoitajaopinnot ovat erittäin hyödyllisiä tulkatessa lähihoitajalinjalla ja kielitieteen opinnoista on hyötyä tulkatessa kielitieteen opinnoissa, mutta ei päinvastoin”

”Riippuu optutilanteesta esim. kaupallinen koulutus on hyväksi sen alan optus- sa. Melkein mikä vaan ammattikoulutus on eduksi, jos samalle alalle on optu- kysyntää”

Toisaalta myös spesifejä aloja mainittiin:

”Terveystenhuolto, logopedia, sosiaalityö”

”Meillä olisi hyvä, jos tulkki voisi tehdä myös kommunikaatio-opetuksia eli hallitsi opetuspuolta ja kuvakommunikaatiota (pcs-kuvat/bliss-kieli/PECS-kuvanvaihto)”

”Viittomakielen todellinen osaaminen, kulttuurialan koulutus, historian tuntemus, IT-taidot, tutkimusmenetelmä-alan koulutus, kieli- ja vuorovaikutus-alan koulutus”

Vaikkei työnhakijalla olisi aiempaa kokonaista koulutusta olivat kaikki vastaajat yksimielisiä siitä, että aiemmin opiskelluilla opintopisteillä tai -viikoilla on merkitystä hyödyllisenä erityisosaamisena (kysymys 13). Tiedusteltaessa millaisen alan opinnoista olisi eniten hyötyä tulkin työn näkökulmasta (kysymys 14) nousi jälleen selkeästi esiin kielten opiskeluiden arvostus. Viittomakielen opiskelu, kielitiede ja etenkin vieraat kielet nousivat esiin. Pedagogiset taidot, erityispedagogiikka ja kommunikaatio opetukseen liittyvät taidot mainittiin myös kahden vastaajan toimesta.

Aiemmasta koulutustaustasta tai opinnoista katsotaan siis olevan hyötyä jokapäiväisessä tulkin työssä. Opiskelutulkkauksen näkökulmasta erilaisten alojen osaaminen on hyödyllistä ja vaikuttaa positiivisesti tulkkaukseen mikäli tulkilla on kokemusta tulkattavasta alasta. Olennaista ei ole koulutuksen taso vaan se, että ylipäätään on kokemusta joltakin muulta alalta

Vastavalmistuneen työnhakijan harrastuneisuudella koettiin olevan merkitystä (kysymys 15). Kyselyyn vastanneista kaksi ilmoitti harrastuneisuudella voivan olla paljon merkitystä ja kolme ilmoitti sillä voivan olla hieman merkitystä. Seuraavassa kysymyksessä (16) vastaajia pyydettiin erittelemään hyödyllisiä harrastuksia. Vastaajista kolme nosti esiin erilaisia urheiluharrastuksia, joista ratsastus mainittiin kahdessa.

” Tällä hetkellä tulkkauksia on ratsastuksen, koiraharrastuksen, partion ja uimakoulun parissa.”

Kielten kiinnostus/ harrastuneisuus kieliin mainittiin tässäkin osuudessa kertaalleen.

Tulkin harrastuneisuudesta vaikuttaisi olevan ehdottomasti ainakin jonkin verran hyötyä ja etenkin urheiluharrastusten tuntemuksesta on tällä hetkellä tulkin työssä hyötyä.

6.2.3 Viittomakielialan kokemus, kansainvälinen kokemus

ja suuntautuminen

Kyselyssä haluttiin tietää, onko vastavalmistuneen hakijan viittomakielialan kokemuksella merkitystä erityisosaamisen näkökulmasta (kysymys 17). Viittomakielialan kokemuksella tarkoitettiin muuta kuin tulkkauskokemusta. Vastanneista kaksi ilmoitti kokemuksella olevan merkitystä. Yksi ilmoitti kokemuksella olevan hieman merkitystä. Loput kaksi vastaajista ilmoitti ettei osaa sanoa ja ettei kokemuksella juurikaan ole merkitystä.

Vastaajia pyydettiin arvottamaan viittomakielialan kokemuksia asteikolla 1-8 jossa 1= merkittävin ja 8= vähiten merkittävin (kysymys 18). Erilaisia kokemusvaihtoehtoja oli listattu sen mukaan, mitkä ovat opinnäytetyöntekijän opiskeluaikana olleet yleisimpiä viittomakielialan kokemusmahdollisuuksia. Lisäksi vastausvaihtoehtona oli avoin vastaus, johon kyselyyn vastaajat saattoivat ilmoittaa oman vaihtoehtonsa. Taulukosta 2 selviää, että keskiarvon perusteella (pienin keskiarvo) eniten arvostusta on saanut henkilökohtaisena avustajana kuurosokealle työskentely. Vapaa-aikana viittomakielisessä toiminnassa mukana olo sai seuraavaksi eniten kannatusta, viittomakielisessä toiminnassa työskentely ja lähipiirin viittomakieliset henkilöt saivat kolmanneksi eniten kannatusta.

TAULUKKO 2 Viittomakielialan kokemusten arvostus

	1	2	3	4	5	6	7	8	Yhteensä	Keskiarvo
Hakijan lähipiirissä on viittomakielin/viittomakielisiä henkilö/henkilöitä	1	1	1	0	0	1	1	0	5	3,8
Hakija on työskennellyt henkilökohtaisena avustajana kuurosokealle	1	1	1	2	0	0	0	0	5	2,8
Hakija on työskennellyt viittomakielisellä lasten leirillä tai muussa viittomakielisessä toiminnassa	1	0	2	1	0	0	0	1	5	3,8
Hakija on työskennellyt viittomakommunkaatiota vaativassa työssä	0	1	1	0	0	0	3	0	5	5,2
Hakija on aktiivisesti vapaa-aikanaan mukana viittomakielisessä toiminnassa	1	1	0	2	1	0	0	0	5	3,2
Hakija on työskennellyt tulkkausalan yrityksessä muuna kuin tulkkina	0	0	0	0	2	3	0	0	5	5,6
Hakija on työskennellyt tulkkivälityksessä	0	1	0	0	2	1	0	1	5	5,2
Muu, mikä?	1	0	0	0	0	0	1	3	5	6,4
Yhteensä	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4,5

Muu, mikä? Vaihtoehtoon vastattiin myös 7 ja 8 arvosanoilla opinnäytetyö, sen aihe ja hyödyllisyys sekä SVT, Kuurojen liitto tai kuurojen koulu. Yksi vastaajista oli valinnut Muu, mikä? Vaihtoehdon hyödyllisimmäksi, muttei ollut tarkentanut mikä vaihtoehto tämä voisi olla.

Muuta kuin tulkkaukseen liittyvää viittomakielialan kokemusta ei siis pidetä todella suurena tekijänä, mutta sillä saattaa olla merkitystä. Oletettavaa on, että jos hakijan kokemus ja yrityksen tuottamat palvelut ovat samankaltaisia on kokemuksesta enemmän hyötyä, kuin kokemuksesta joka ei liity haettavan työpaikan tuottamiin palveluihin.

Yleisestä kansainvälisestä kokemuksesta ja sen hyödyllisyydestä erityisosaamisen näkökulmasta kysyttäessä jakaantuivat mielipiteet aika pitkälti tasan vastaajien kesken (kysymys 19). Kaksi vastaajista vastasi kyllä, kaksi vastasi ei ja yksi ilmoitti sen mahdollisesti olevan hyödyksi. Mahdollisen hyödyn perusteluksi vastaaja ilmoitti:

”Jos se auttaa toimimaan vieraalla kielellä. Monet kommunikaatio-opetusperheistä maahanmuuttajia.”

Ulkomailla tapahtuneesta viittomakielialan kokemuksesta katsottiin olevan enemmän hyötyä (kysymys 20). Kaksi kyselyyn vastanneista vastasi kyllä ja kolme mahdollisesti. Yksi vastaajista ilmoitti, että esimerkiksi kuurosokeiden kanssa ulkomailla työskentelystä on myös hyötyä Suomessa työskennellessä.

Kansainvälistä viittomakielialan kokemusta pidetään yhtä hyödyllisenä kuin mitä tahansa muuta viittomakielialan kokemusta, eli erityistä painoarvoa ei kansainvälisellä kokemuksella vaikuttaisi olevan. Tämä on jokseenkin yllättävää, sillä teemahaastatteluiden perusteella tulkkien kasvavaksi asiakasryhmäksi on mainittu maahanmuuttajat, jolloin voisi olettaa kansainvälisen kokemuksen olevan hyödyksi työskennellessä tämän asiakasryhmän kanssa.

Kysymyksessä 21 haluttiin selvittää, mitä Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielentulkkikoulutuksen suuntausta rekrytoijat pitävät yritykselleen tarpeellisimpana. Arvoasteikkona toimi 1-5, jossa 1 = tarpeellisin ja 5 = vähiten tarpeellinen. Taulukosta 3 käy ilmi, että sekä tulkkauksen suuntautuminen että huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuurosokeille tulkkaukseen suuntautuminen ovat keskiarvon perusteella yhtä arvostettuja, vaikka jälkimmäinen on valittu kolmen vastaajan taholta tarpeellisimmaksi. Vähiten kannatusta on saanut pedagogiikkaan suuntautuminen. Kansainvälinen toimintaympäristö on keskiarvollisesti toiseksi vähiten hyödyllisin, mutta on kuitenkin valittu kahden yrityksen puolesta toiseksi hyödyllisimmäksi vaihtoehdoksi.

TAULUKKO 3 Viittomakielentulkkikoulutuksen suuntautumisen arvostus

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Pedagogiikka	0	0	2	1	2	5	4
Kansainvälinen toimintaympäristö	0	2	0	1	2	5	3,6
Tulkkaus	2	2	0	1	0	5	2
Tulkkaus ja kääntäminen	0	0	3	2	0	5	3,4
Huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuu- rosokeille tulkkaus	3	1	0	0	1	5	2
Yhteensä	5	5	5	5	5	25	3

Kaikkien kyselyn kansainvälisyyttä koskevien kysymysten perusteella vaikuttaisi, että mielipiteet sen hyödyllisyydestä jakaantuvat vahvasti. Pedagogisen suuntautumisen sijoittuminen viimeiseksi ilman yhtään ensisijaista valintaa vaikuttaa yllättävälle, verrattuna esimerkiksi sivulla 33 käsiteltyyn kysymys 12 avoimeen vastaukseen koskien pedagogiikkaa.

6.2.4 CV, työhakemus, persoona ja suosittelijat

Tässä osuudessa rekrytoijilta tiedusteltiin avoimien kysymysten avulla, millaisia asioita hakijoiden CV:stä tulisi käydä ilmi (kysymys 22). Toiveina CV:n sisällöstä esiin nousi seuraavia asioita:

”Kielitaidoista kertovia kokemuksia ja näytteitä viittomakielellä, ei aina pelkkiä opintopisteitä, persoona kuvaavia, aitoja perusteluja kiinnostuksesta alaa kohtaan, huumoriakin, ”minä osaan”- osasto ja ”tarvitsen tukea”-osasto eli itsearviointitaitoja”

”Ainoastaan tulkkaustyön näkökulmasta olennaiset työpaikat, ei kaikkia kesätyötehtäviä lehdenjakajana tai lastenhoitajana”

”henkilötiedot, työkokemus, koulutus”

”Yhteystietojen lisäksi: koulutus, työkokemus, harrastukset ja kiinnostuksen kohteet, mielellään valokuva, tulkin tutkintotodistuksen nrot ja opiskellut aineet”

”Reipas hakija, joustavaan toimenkuvaan sopiva, kertoo harrastuksistaan. Kaikki luottamustehtävät ja opiskelujärjestötoiminnassa mukana oleminen plus-saa.”

Työnantajilta tiedusteltiin millaisia johtopäätöksiä hakijan persoonasta pelkän CV:n perusteella voidaan tehdä (kysymys 23). Vastaajista yksi kertoi että kovin tavanomaiset ilmaisutavat kuten ”olen sosiaalinen, ulospäin suuntautunut” eivät vakuuta, vaan hakijalta toivotaan tuoreita ilmaisutapoja sekä sopivassa määrin myös huumoria faktatietojen seassa. Myös luotettavuus, täsmällisyys ja aktiivisuus saivat maininnat. Kaksi vastaajaa puolestaan kertoi, ettei johtopäätöksiä luonteesta voida juurikaan tehdä tai lainkaan tehdä pelkän CV:n perusteella.

Kysymyksessä 24 pyydettiin rekrytoijia kertomaan millaisia asioita he toivoisivat työhakemuksista käyvän ilmi. Mainittuihin asioihin kuului:

” -- kokemus, joustoja työajoissa, työn ja muun elämän suhde, taitokuvaukset, harrastukset, sitoutuneisuus alaan”

”Minkälaista työpaikkaa henkilö hakee ja minkälaisessa yrityksessä haluaisi toimia”

”Omat tiedot ja taidot, perustelu juuri ko. paikkaan hakemiselle, itsensä markkinointi, miksi hänet pitäisi valita”

”Minkälaista työtä hakee (tulkkaus/opetus) ja mitä on valmis tekemään esim. haittaako pitkät ajomatkat töihin, mihin klo aikoihin haluaa töitä tehdä, mitkä asiakasryhmät hakijalle sopii, mitä muita toiveita ja odotuksia on, mitkä ovat kehittymistoiveet jne”

Hakijan persoonasta voidaan työhakemuksen perusteella vastaajien mukaan päätellä muun muassa hakijan innokkuutta, taitoja ja kokemustaustaa, rehellisyyttä ja asianmukaisuutta. Yksi vastaajista ilmoitti, ettei osaa sanoa millaisia päätelmiä hakemuksesta voi tehdä. Toinen vastaaja taas halusi korostaa, että tärkeämpää on tavata kasvotusten, kuin analysoida hakijan persoonaa hakemuksen perusteella. Tärkeänä

yhden vastaajan puolesta pidettiin myös sitä, että hakemus on siisti, viimeistelty eikä sisällä ristiriitaisuuksia. (Kysymys 25.)

Työnhakijan CV:stä ja työhakemusta voidaan siis vetää johtopäätöksiä ja saada jonkinlaista ensivaikutelmaa. Oikeinkirjoitus, hakemuksen siisteys ja tapa jolla itsestään kertova voivat antaa rekrytoijalle jo mielikuvaa hakijasta ennen varsinaista työhaastattelua.

Suosittelijoiden hyödyllisyys jakoi vastaajien mielipiteitä. Kaksi vastaajaa ilmoitti suosittelijoista olevan hyötyä, yksi vastasi ei ja kaksi valitsi vastaukseksi ehkä. Ehkä - vastauksen valinneet perustelivat valintaansa kertomalla, että viittomakielialaa tuntevasta suosittelijasta saattaa olla hyötyä ja toinen taas ilmoitti suosittelijan olevan hyödyllinen, jos muuten hakijan hakemus ei ole hakijalle suotuisa. (Kysymys 27). Kysyttäessä onko viittomakielialalla olevasta suosittelijasta enemmän hyötyä kuin kehnästä tahansa suosittelijasta vastasi kaksi kyllä ja kolme ei (kysymys 28). Vaikuttaisi siltä ettei hakijoihin ole tapana kovin usein olla yhteydessä, sillä tiedusteltaessa rekrytoijilta sitä, kuinka usein suosittelijoihin ollaan yhteydessä vastasi kolme olevansa harvoin yhteydessä, yksi ilmoitti joskus olevansa yhteydessä ja yksi vastaaja valitsi vastaukseksi en osaa sanoa sekä kertoi, että yhteydenottoa vaativia tilanteita ei toisistaan ole tullut vastaan, mutta tarvittaessa tämä olisi mahdollista.

6.2.5 Erityisosaamisen ja persoonan painoarvo

Kyselyn loppuosuudessa keskityttiin hakijan persoonan ja erityisosaamisen mahdollisuuden kompensoida vastavalmistuneen viittomakielentulkin kokemusta vaille olevia tulkkausteknisiä taitoja. Kysymyksien ajatuksena oli, että vastavalmistuneella viittomakielentulkilla on mahdollisesti vielä tulkkausteknisissä taidoissaan puutteita kokemattomuuden vuoksi. Persoonan ja erityisosaamisen merkitystä työnhaussa tiedusteltiin myös.

Kysymyksessä 29 tiedusteltiin onko hakijan persoonallisuudella merkitystä työnhaussa. Vastaajista neljä vastasi kyllä ja yksi kertoi sillä olevan ehkä vaikutusta. Vastaajia

pyydettiin kuvailemaan millaista persoona työyhteisöön haetaan (kysymys 30). Sopivaa persoonaa kuvattiin muun muassa sanoin: asiallinen, sopeutuva, hyvän tuulinen/iloinen, sosiaalinen, yhteistyökykyinen, oma-aloitteinen, kehittymishaluinen, reipas, rohkea, sitoutunut ja ei liian tärkeilevä.

Kysyttäessä voiko tulkkaustaidollisia puutteita tasapainottaa hakijan erityisosaamisella olivat vastaukset hajanaiset. Kaksi vastaajista vastasi kyllä, yksi ei ja kaksi vastaajaa ilmoitti ehkä. Yksi ehkä vastaajista kertoo, että tulkkaustaidollisia puutteita saattaa kyetä tasapainottamaan erityisosaamisella, mutta kielellisiä puutteita ei. Toinen ehkä vastaaja painottaa, että esimerkiksi vieraiden kielten taidolla saattaa olla tasapainottava vaikutus, hakija voi tulkata sillä kielellä minkä hallitsee ja hyödyntää tulkkiparitoimintaa. (Kysymys 32.)

Tiedusteltaessa voiko persoonalla tasapainottaa tulkkaustaidollisia puutteita vastasi vain yksi kyllä, kaksi ei ja kaksi ehkä. Tulkkaustaidollisia puutteita persoonallaan korvaavan täytyy olla valmis ottamaan vastaan palautetta ja hyödyntämään sitä. (Kysymys 33). Persoonan painoarvosta tulkkausteknillisiin puutteisiin nähden on selkeästi eriäviä mielipiteitä (kysymys 34). Kaksi yrityksistä kertoo, ettei persoonalla voi korvata lainkaan tulkkaustaidollisia puutteita, kun taas yksi yritys vastaa:

”Paljon, tulkkaustaitoja kuitenkin oppii matkan varrella”

Ja toinen yritys kommentoi:

”Työyhteisö imaisee mukaansa kentälle ja aluksi toimitaan pareittain kokeneemman tulkin mukana.

Ennen kysymyksiä vastaajille oli avattu käsitettä tulkkausteknisten taitojen puutteet. Tällä sanamuodolla tarkoitettiin kyselyssä nimenomaan valmistuvien viittomakielen tulkkien kokemuksen puutetta ja sen seurauksena olevia tulkkausteknisten taitojen puutteita. Terminä tulkkausteknisten taitojen puutteet on mahdollisesti ollut rekrytoijan mielestä vaikeasti ymmärrettävissä tai jyrkästi ilmaistu. On mahdollista, että vastaukset erityisosaamisen ja persoonan painoarvosta tulkkausteknisten taitojen tasapainottajina voivat olla vääristyneitä väärinkäsityksen vuoksi.

Viimeinen kysymys (35) antoi kyselyn vastaajille vapauden kommentoida kyselyn kysymyksiä tai rekrytointia yleensä. Yksi vastaajista kommentoi arvottamiskyselyiden tuntevan keinotekoiselta, sillä osaamisia on vaikea panna selkeään arvojärjestykseen. Toinen vastaaja ilmaisi toiveen, ettei uusien hakijoiden joukossa olisi paljon tulkkausteknisesti keskeneräisiä hakijoita. Kolmas vastaaja toteaa rekrytoinnista alalla seuraavaa:

”Rekrytointi on aina myös hivenen riskin ottoa. Rekrytoinnilla on alallamme vielä kovin nuori historia. Rekryosaaminen on oma taiteen lajinsa. Rekrytoijakaan ei välttämättä ole kovin kokenut.”

7 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO

Kahden tutkimusmenetelmän hyödyntäminen osoittautui toimivaksi menetelmäksi etsittäessä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Yleisiä, koko alaa koskevia johtopäätöksiä tuloksista ei voi tehdä, mutta koska ala on suhteellisen pieni, voidaan viiden yrityksen vastausjoukon antamia vastauksia ja kahden teemahaastattelun kautta esiin nousseita keskeisiä asioita pitää suuntaa-antavina tietoina.

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää, onko vastavalmistuneen tulkin erityisosaamisella ja persoonalla vaikutusta hänen työllistymiseensä. Tulosten varassa voidaan sanoa, että niillä on vaikutusta, mutta vaikutuksen merkittävyys näyttäisi olevan yrityskohtaista. Toisissa yrityksissä persoonaa ja työyhteisöön sopivuutta korostetaan yli tulkkaustaitojen, kun taas toisaalla vaikuttaisi työkielen hallinta ja sujuva tulkkausprosessi olevan pääasiallinen rekrytoinnin peruste. Teemahaastatteluisissa nousi esiin ajatus siitä, että erityisosaamisen merkitys korostuu kun hakijoina on kaksi muuten tasavertaista henkilöä. Persoonan piirteillä katsottiin olevan merkitystä työllistymisen kannalta. Henkilökemian toimivuus työhaastattelussa ja ensivaikutelman muodostuminen hakemuksista ja kasvokkain tavatessa ovat huomionarvoisia tekijöitä työllistymisen kannalta.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli millaista erityisosaamista arvostetaan ja miten ne arvotetaan rekrytoijan näkökulmasta. Tuloksista suurimpana erityisosaamisen arvostuksena vaikuttaisi nousevan puhuttujen vieraiden kielten taito, joista erityisesti englannin kieli sai eniten vastauksia. Ruotsin kielen arvostus oli myös korkealla. Sekä teemahaastattelussa että verkkokyselyssä kävi ilmi, että kielitaitoa arvostetaan vaikka se ei olisi seminaaritulkkauksen tasoista. Kielellisiä taitoja kannattaisi siis kehittää, mikäli niihin on hyvä pohja olemassa. Viitotun työkielen, eli tässä tapauksessa suomalaisen viittomakielen, osaamista halutaan kuitenkin painottaa ja sen todellinen osaaminen on hakijalle suuri etu. Teemahaastattelussa esiin noussut ehdotus vuoden mittaisesta viittomakielenopiskelusta ennen tulkikoulutuksen aloittamista voi vaikuttaa työllistymiseen erittäin paljon. Viittomakielen käyttö muuallakin kuin opiskeluissa on arvostettavaa ja sen vaikutukset näkyvät positiivisesti tulkkauksnäytteissä.

Harrastuneisuus ja aiemmat koulutukset ja opinnot vaikuttaisivat myös saavan arvostusta rekrytoijilta. Koulutuksen osalta pidettiin monenlaista osaamista hyödyllisenä, kun taas harrastuksien puolella vastaukset painottuivat urheilun ja liikunnallisten harrastusten puoleen. Harrastuksen ja koulutustaustan arvostus konkretisoituu tarjolla olevissa tulkkauksissa. Opiskelutulkkauksen tai harrastustilanteen tulkkauksen laatu paranee tulkin tuntiessa omakohtaisesti tulkattavaa aihetta.

Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielentulkikoulutuksen suuntautumisista eniten arvostusta sai huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuurosokeille tulkkaukset. Viittomakielialan kokemuksista eniten arvostettiin kuurosokealle henkilölle henkilökohteisena avustajana toimiminen. Alalla on siis mahdollisesti tarvetta juuri tämän tyyppiselle suuntautumiselle tällä hetkellä. Pedagoginen suuntautuminen sai vähiten arvostusta, mutta pääkaupunkiseudulla liikkuvan tämän hetkisen tiedon mukaan viittomakommunikaatiota tarvitsevia opetusperheitä on paljon ja tekijöistä pulaa. Kyselyjoukko on kuitenkin pieni, ja voi olla, että kyselyyn ovat vastanneet yritykset, joiden oma toiminta on profiloitunut vahvemmin kuurosokeiden tulkkauksen toteutukseen.

Viimeisenä tutkimuskysymyksenä oli millaista persoonaa rekrytoijat arvostavat. Teemahaastattelussa kävi ilmi, että etenkin Sivupersoonaa arvostaa oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Via puolestaan toi esiin kehittymis- ja kehittämishalukkuuden. Verkkokyselyn tuloksissa nostettiin esiin työyhteisöön sopivuus, halukkuus oppia uutta,

oma-aloitteisuus, sopeutuvaisuus ja sosiaalisuus. Esiin nousseet persoonan piirteet eivät juurikaan ole muuttuneet Korhosen ja Sorannan (2009) tutkimuksen tuloksista. Reippaus, innokkuus ja halukkuus kehittyä valmistumisen jälkeen ovat olennaisia vaatimuksia edelleen. Yhteistyökykyisyys kaikkien yrityksen työntekijöiden kanssa on tärkeää.

Vaikkei tässä opinnäytetyössä varsinaisesti tutkittu tulkkauspalveluiden järjestämistä vastuun kunnilta valtiolle siirtymisen seurauksia, on se selkeästi olennainen asia työllistymisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimuksen tarpeellisuus nousi esiin juuri tästä muutoksesta ja sen vaikutukset vastavalmistuneiden tulkkien työllistymiseen ovat ilmeiset. Rekrytoinnin rajoittaminen liittyy suoraan uusien valmistuvien tulkkien mahdollisuuksiin saada työpaikka heti valmistumisensa jälkeen. Vaikka yrityksillä olisi tarvetta uusille tulkeille, ei työllistyminen ole mahdollista ilman Kelan avaamaa rekrytointia tai mahdollista puutetta jonkin tulkkausalan yrityksen resursseissa. Rekrytoinnin rajoittaminen ja viittomakielisten asiakasryhmien väheneminen ja muiden asiakasryhmien kasvaminen on oletettavasti suorassa vaikutuksessa siihen, millaisia tulkkia halutaan palkata. Asiakasryhmät näkyvät erityisosaamisen arvostuksina, kuten vieraan kielen taito ja kirjoitustulkkaukset ja persoonan vaatimuksissa ne ilmenevät valmiutena kohdata uutta ja erilaista ja halukkuutena kehittää itseään jatkossa.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön lähtökohtina on ollut viittomakielentulkkausalan työllistymiseen ja rekrytointiin liittyvän tiedon kerääminen sekä uuden tiedon tuottaminen. Työn toteutuksen tavat vastaavat hyvin kehittämistyön kriteerejä, jonka piirteitä ovat on itsenäinen tiedonhaku, itsensä johtaminen ja tavoitteellisella ja arvioivalla työtavalla toimiminen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 15). Tutkimuksellisen kehittämisen käytänteisiin kuuluu uuden tiedon luominen työelämän käytänteistä (Ojasalo ym. 2009, 18), joka ehkä parhaiten kuvaa tämän opinnäytetyön tuloksien keräystä. Viittomakielentulkkausosalalla liikkuu paljon hiljaista tietoa, ja jo opittuja käytänteitä, joita ei kuitenkaan ole juurikaan kirjoitettu kirjalliseen muotoon. Yksi tämän työ saavutuksista onkin

työelämän käytänteiden muokkaaminen uudeksi tiedoksi helposti saavutettavaan muotoon.

Tutkimusaineistoa on kerätty kahdella eri menetelmällä, teemahaastattelulla ja verkkokyselyllä, jotka yhdessä toimivat toisiaan tukevinä ja täydentävinä. Verkkokyselyn tarkkojen kysymysten ja teemahaastatteluiden laajempaa kokonaisuutta käsittelevien teemojen avulla onnistuttiin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin ja nostamaan esiin tällä hetkellä viittomakielentulkkausalan rekrytointiin liittyviä olennaisia asioita.

Verkkokyselyyn vastanneiden määrä jäi oletettua pienemmäksi. Tämä uhka oli tiedossa, mutta vastaajien vähäisyys yllätti silti. Pohdittaessa syitä vastaajien vähäisyyteen, voidaan mahdolliseksi selityksiksi nostaa verkkokyselyn pituuden, ajankohdan ja aiheen. Kysely sisälsi 35 kysymystä, joka on suuri määrä kysymyksiä yhdestä aiheesta. Oletettavaa on, että kysely on avattu, mutta suuren kysymysmäärän takia kyselyyn ei olla ehditty vastata. Kysely lähetettiin maaliskuussa 2013, jolloin yrityksille oli jo ehtinyt tulla muilta tahoilta opinnäytetöihin liittyviä kyselyitä. Yritykset eivät ole välttämättä jaksaneet vastata useaan kyselyyn ja viimeisimpänä tulleet kyselyt on sivuutettu. Kyselyn aiheena oli yritysten rekrytointikäytännöt, joka on erittäin ajankohtainen nyt kun Kelan kilpailutuskausi on vaihtumassa. On mahdollista, että rekrytointiin liittyvät kysymykset ovat tällä hetkellä arkaluonteisia eivätkä yritykset ole halukkaita keskustelemaan niistä.

Opinnäytetyötä tutkimuseettisesta näkökulmasta tarkastellessa voidaan sanoa, että hyvää tieteellistä käytäntöä ollaan noudatettu. Tutkimusta toteuttaessa ollaan noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset ovat olleet käytäntöä hyödyttäviä. Tutkimukseen osallistuvien ihmisten on tiedettävä, mitä tutkija on tekemässä ja mikä tutkimuksen tavoite on. On tärkeää myös selvittää mikä tutkimukseen osallistuvan rooli on. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 48.) Tutkimukseen osallistuneille yrityksille ollaan selvitetty saatekirjeillä heidän osuutensa tutkimuksessa ja huolehdittu siitä, että verkkokyselyyn osallistuneet yritykset ovat pysyneet sekä tutkijalle itselleen että opinnäytetyön lukijoille anonyymein ja teemahaastatteluun osallistuneiden alue-esimiesten luvalla ollaan ilmoitettu, minkä alueen alueesimiehistä on kyse.

Vastausten luotettavuuteen ollaan pyritty verkkokyselyssä anonymiteetillä. On todennäköisempää saada rehellisiä, todellisia vastauksia silloin, kun kohdejoukolle luetaan nimettömyys. (Ojasalo ym. 2009, 48.) Kyselyn vastauksista ollaan tehty päätelmiä, mutta lukijalle ollaan korostettu, ettei tutkimusjoukon pienuuden vuoksi koko viittomakielentulkkausala koskevia yleistyksiä voida tehdä. Näin ollaan huolehdittu siitä, ettei tuloksia olla kritiikittömästi yleistetty tai annettu harhaanjohtavaa tietoa alasta (Ojasalo ym. 2009, 49).

Vaikka verkkokyselyn kanssa kohdattiin vastaajamäärän vähäisyyden tuomat ongelmat, on opinnäytetyön tutkimus kokonaisuudessaan onnistunut. Esiin nousseiden uusien tuloksien myötä on myös jatkotutkimukselle tarvetta. Alan rekrytointikäytäntöä olisi hyvä tutkia jatkossakin, sillä uusi kilpailutuskausi on alkamassa. Uudella kilpailutuskaudella tulee mahdollisesti olemaan uusia Kelan säätelemiä muutoksia käytänteissä ja näillä voi olla mahdollisesti vaikutusta rekrytointipäätöksiin. Työllistymisprosenttia ei ole tutkittu viittomakielentulkkauspalveluiden järjestämisvastuun siirtämisen jälkeen. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa nousi vahvana esiin englannin kielen ja muiden vieraiden kielten osaamisen arvostus. Aiheen tiimoilta olisi mielenkiintoista tutkia muun muassa sitä, millaisia mahdollisuuksia viittomakielentulkkiopiskelijoilla on vieraiden kielten kielitaidon kehittämiseen ja voisiko viittomakielentulkkiopetus järjestää täydennyskoulutusta vieraiden puhuttujen kielten ja suomalaisen viittomakielen väliseen tulkkaukseen.

LÄHTEET

Akava 2013. Akavan työttömyyskatsaus. Korkeasti koulutettujen työttömyys kasvaa kiihtyvään tahtiin. Viitattu 22.4.2013.

http://www.akava.fi/tutkimukset/akavan_tyottomyyskatsaus/korkeasti_koulutettujen_tyottomyys_kasvaa_kiihtyvaan_tahtiin.8123.news

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. Painos. Tampere: Vastapaino

Diakonia - ammattikorkeakoulu 2012. Tiedote - Viittomakielentulkin koulutusohjelma. Viitattu 25.11. 2012.

<http://www.diak.fi/hakijalle/Koulutusohjelmat/viittomakielentulkin%20ko/Sivut/default.aspx>

Heikkilä, Tarja 1998. Tilastollinen tutkimus. 5. Painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heiskala, Timo 2013a. Työelämästä ja Kelan kilpailutuksesta luento. 21.3.2013. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu

Heiskala, Timo 2013b. Viittomakielialan rekrytoinnista. Email katarina.valentin@gmail.com 23.4.2013.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja Kirjoita. 15. - 17. Painos. Helsinki: Tammi.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012a. Opinto-opas. Viitattu 25.11.2012.

<http://opinto-opas.humak.fi/opetustarjonta-2012%E2%80%932013/nuorten-koulutus/viittomakielentulkin-ko>.

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2012b. Tiedote - Opiskelu Humakissa, viittomakielen tulkki. Viitattu 25.11.2012. <http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/viittomakielentulkki>

Hytönen, Niina & Rissanen, Terhi 2006. Käden käänteessä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Jaamalainen, Anne-Mari & Takkinen, Marjo 2000. Viittomakielen tulkkipalveluita tuottavat organisaatiot. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen opinnäytetyö.

Kansaneläkelaitos 2009. Tiedote: Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelut Kelalle 1.9.2010 – uusi yksikkö Turkuun. Viitattu 11.1.2013.

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110609122919ML?OpenDocument>

Kansaneläkelaitos 2010a. Tarjouspyyntö Kelan järjestämän vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta annetun lainmukaisten kuulovammaisten ja kulonäkövammaisten henkilöiden tulkkauspalvelun tuottamista koskevien puitesopimusten tekemiseksi. Viitattu 14.3.2013.

[http://www.fpa.fi/in/internet/liite.nsf/NET/130110175829NJ/\\$File/KUVA%20Tarjouspyynt%C3%B6%2013.1.2010.pdf?OpenElement](http://www.fpa.fi/in/internet/liite.nsf/NET/130110175829NJ/$File/KUVA%20Tarjouspyynt%C3%B6%2013.1.2010.pdf?OpenElement)

Kansaneläkelaitos 2010b. Tulkkauspalvelujen siirto Kelalle etenee. Kilpailutukset meneillään. Kielisilta 1/2010, 23.

Kansaneläkelaitos 2010c. Valitus palveluntuottajat. Viitattu 16.3.2013.

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210610131237NJ?OpenDocument>

Kansaneläkelaitos 2010d. Vammaisten tulkkauspalvelun suunnittelu täydessä käynnissä. Kielisilta 2/2010, 23.

Kansaneläkelaitos 2012a. Tulkkauspalveluiden lisähankinta kuulo- ja näkövammaisten henkilöiden tulkkauspalveluidentuottajille. Viitattu 24.4.2013.

<https://pro.humak.fi/humakpro/humak/664868/-lis%C3%A4hankinta-KUVA-ISU-L%C3%84SUPOSUESU-ja-LOSU--huhtikuu-2012-.pdf?hamaha02>

Kansaneläkelaitos 2012b. Valitut palveluntuottajat. Viitattu 25.4.2013.

<http://www.kela.fi/kilpailutuksen-perusteella-valitut-palveluntuottaja>

Kattelus, Ritva & Tammeaid, Marika & Jokinen, Tom 2002. Uraopas. Omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Korhonen, Jonna & Soranta, Veera 2009. Vastavalmistuneen viittomakielentulkin rekrytointiin vaikuttavia tekijöitä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Laine, Minttu 2011. Palvelu toimii, vaikka organisointi ajelehtii. Kielisilta 1/2011.

Laki julkisista hankinnoista (348/2007).

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (133/2010).

Markkanen, Mikko 1999. Etsi arvioi valitse. Onnistunut rekrytointi. Helsinki: WSOY.

Nikoskinen, Elina 2010. Viittomakielentulkkien työelämään sijoittuminen, koulutuskemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 14,2010.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: WSOYpro Oy.

Opiskelutulkkikeskus Otto 2012. Opiskelutulkkikeskus Otto. Viitattu 13.5.2012.

<http://otto.humak.fi/opetustulkkikeskus-otto>

Rainò, Päivi 2012. Luento 23.3.2012. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu

Rajalin, Päivi 2003. Viittomakielentulkin työhön liittyviä organisaatioita. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Roslöf, Raija & Rissanen, Terhi 2008. Millaista viittomakielentulkkia tarvitaan tulevaisuudessa? Viitattu 13.5.2012. www.sktl.fi/@Bin/41032/Rosloef_Rissanen.pdf

Salmi, Eeva & Laakso Mikko 2005. Maahan lämpimään. Suomen viittomakielisten historia. Helsinki: Kuurojen Liitto ry.

Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2013a. Historiaa. Viitattu 11.3.2013. <http://www.tulkit.net/svt-ry/historiaa/>

Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2013b. Svt ry. Viitattu 11.3.2013. <http://www.tulkit.net/svt-ry/>

Suomen Viittomakielen Tulkit ry 2013c. Töitä tarjolla! Viitattu 29.2.2013. <http://www.tulkit.net/ajankohtaista/toita-tarjolla/>

Topo, Päivi & Heiskanen, Marha-Liisa & Rautavaara, Aulikki & Hannikainen-Ingman, Katri & Saarikalle, Kristiina & Tiilikainen, Reetta 2000. Kuulo ja Puhevammaisten tulkkipalvelut. Vammaispalvelulain toteutuminen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. Raportteja 255,2000.

Tulke 2013. Ajankohtaista. Viitattu 29.3.2013. <http://www.tulke.fi/ajankohtaista/>

Tukkitoiminnan yhteistyöryhmä & Diak & Suomen kirjoitustulkit ry & Humak & Suomen puhevammaisten Tulkit ry & Axxell & Svenska hörsselförbundet rf 2011. Kannanotto Kansaneläkelaitokselle. Tulkkien työllistyminen huolestuttaa. Kielisilta 1/2011, 15.

Vahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viittomakielialan Osuuskunta Via 2013. Viitattu 21.4.2013. <http://www.tulkit.net/wordpress/wp-content/uploads/Ty%C3%B6paikkailmoitus-Via-Tampere-2013.pdf>

Viittomakielialan Osuuskunta Via 2010. Palvelut. Viitattu 23.4.2013. <http://www.via-ok.net/palvelut/>

Viparo 2011. Palvelut. Viitattu 23.4.2013. <http://www.viparo.com/fi/palvelut.php>

Viparo 2013. Työpaikkailmoitus 6.3.2013. Viitattu 29.3.2013. <http://www.tulkit.net/wordpress/wp-content/uploads/Tyopaikkailmoitus.pdf>

LIITTEET

LIITE 1

Haastattelun alustavat kysymykset:

1. Kuka vastaa rekrytoinnista?
2. Onko Tampereella, Turussa ja Helsingissä eri henkilöt rekrytoimassa?
Onko yhteinen ohjenuora/käytäntö?
3. Millainen on yrityksenne rekrytointi prosessi? Missä työpaikoista ilmoitetaan? Millaisia kriteereitä hakijoille on? Mistä lähtee liikkeelle? Miten hakemuksia käsitellään? Kuka kutsutaan haastatteluun, millä perusteella? Millaisella aikataululla prosessi pyritään toteuttamaan?
4. Mitä työhaastattelutilanne pitää sisällään? Montako henkilöä haastatellaan? Onko haastatteluja vain yksi kierros?
5. Milloin opiskelija voi aloittaa työnhaun tulevaa työpaikkaansa varten?
Kuinka paljon ennen valmistumispäivää voi avointa paikkaa hakea?
6. Miten Sivupersoonan näkee nykyisen tulkkikoulutuksen? Vastaako koulutuksen tarpeita? Mitä puuttuu? Millaisena näette nykyään valmistuvien tulkkien tason? Onko mielestänne paljon tasoeroja?
7. Tulevaisuuden tulkkiauskala? Lähitulevaisuus? Pidemmällä tähtäimellä?
8. Miten tulevaisuuden visio vaikuttaa tulkkien rekrytointiin? Vastavalmistuneiden tulkkien rekrytointiin? Muuttuvatko vaatimukset? Tulisiko koulutuksen muuttua näiden vaatimusten mukaan?
9. Voiko hakija itse tehdä jotain vastatakseen paremmin tulevaisuuden vaatimuksiin?
10. Miten määrittelette ”tuoreen tulkin”?
11. Ohjeita vastavalmistuneelle työnantajan näkökulmasta?
12. Seuraatteko muiden yritysten rekrytointia ja heidän työnhakuilmoituksiin jne.? Vertailetteko muiden yritysten rekrytointi käytänteitä omiinne?
13. Muuta kerrottavaa yrityksenne rekrytointiin liittyen?

LIITE 2

Haastattelun alustavat kysymykset:

1. Kuka vastaa rekrytoinnista?
2. Onko kaikilla toimialueilla samat rekrytointi käytänteet? Yhteinen ohjenuora jota noudatetaan?
3. Millainen on yrityksenne rekrytointi prosessi? Missä työpaikoista ilmoitetaan? Millaisia kriteereitä hakijoille on? Mistä lähtee liikkeelle? Miten hakemuksia käsitellään? Kuka kutsutaan haastatteluun, millä perusteella? Millaisella aikataululla prosessi pyritään toteuttamaan? Mitä työhaastattelutilanne pitää sisällään? Muuta?
4. Milloin opiskelija voi aloittaa työhaun tulevaa työpaikkaansa varten? Kuinka paljon ennen valmistumispäivää voi avointa paikkaa hakea?
5. Miten Via näkee nykyisen tulkkikoulutuksen? Vastaako kentän tarpeita? Mitä puuttuu? Millaisena näette nykyään valmistuvien tulkkien tason? Onko mielestänne paljon tasoeroja?
6. Tulevaisuuden tulkkiausala? Lähitulevaisuus 1-5v eteenpäin? 5-? v eteenpäin?
7. Miten tulevaisuuden visio vaikuttaa tulkkien rekrytointiin? Vastavalmistuneiden tulkkien rekrytointiin? Muuttuvatko vaatimukset? Tulisiko koulutuksen muuttua näiden vaatimusten mukaan? Voiko hakija itse tehdä jotain vastatakseen paremmin tulevaisuuden vaatimuksiin?
8. Miten määrittelette ”tuoreen tulkin”?
9. Ohjeita vastavalmistuneelle työnantajan näkökulmasta? Miten pitäisi valmistautua ensimmäisiin työvuosiin?
10. Seuraatteko muiden yritysten rekrytointia ja heidän työnhakuilmoituksiin jne.? Vertailetteko muiden yritysten rekrytointi käytänteitä omiinne?

Liite 3

Vastavalmistuneen tulkin erityisosaaminen, työhakemus ja persoona rekrytointitilanteessa

Tämä kysely on osa Katariina Valentinin opinnäytetyötä:

Vastavalmistuneen viittomakielentulkin työnhaku ja rekrytointi. Erityisosaamisen ja persoonan vaikutus työllistymiseen.

Kyselyssä keskitytään selvittämään erityisosaamisten arvostusta sekä persoonan vaikutusta työhakemuksessa ja työhaastattelutilanteessa. Kysymykset koskevat vastavalmistuneen tai valmistuvan työnhakijan rekrytointia.

Vastauksia pyritään keräämään mahdollisimman suurelta joukolta, joten jokaisella vastauksella on merkitystä mahdollisimman laajan ja kattavan tutkimustuloksen saamiseksi.

Kiitos avusta!

1. Millä alueella yrityksenne toimii? Voit valita useamman alueen. *

<input type="checkbox"/>	Etelä-Suomi
<input type="checkbox"/>	Lounais-Suomi
<input type="checkbox"/>	Länsi-Suomi
<input type="checkbox"/>	Itä-Suomi
<input type="checkbox"/>	Pohjois-Suomi

2. Onko yrityksenne rekrytoinut vastavalmistuneita tulkkeja ajalla 2010-2013?*

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei

3. Onko yrityksenne aikeissa rekrytoida uusia tulkkeja vuonna 2013? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä

4. Rekrytoiko yrityksenne vastavalmistuneita tulkkeja vuonna 2013? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä

5. Onko yrityksenne rekrytointiperusteet yhdenmukaiset, vai voivatko ne vaihdella alueittain tai rekrytoijan mukaan? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Enkä, millaisessa tilanteessa?

6. Arvota vastavalmistuneen tulkin mahdollinen kielitaito erityisosaamisen näkökulmasta asteikolla 1-3 (1=Hyödyllisin, 3= vähiten hyödyllinen) *

Oletuksena on että valmistunut hakija hallitsee kummatkin työkielet (suomi ja suomalainen viittomakieli).

	1	2	3
Muiden kansallisten viittomakielien osaaminen			
Kansainvälinen viittominen			
Puhuttujen kielten osaaminen			

7. Minkä maan/maiden viittomakielen/-kielten osaaminen olisi hyödyllisintä tulkin työssä? *

--

8. Arvota vieraiden puhuttujen kielten osaaminen hyödyllisimmästä vähiten hyödyllisimpään asteikolla 1-7 (1=eniten hyödyllisin, 7= vähiten hyödyllinen) *

	1	2	3	4	5	6	7
Englanti							
Ruotsi							
Venäjä							
Saksa							
Ranska							
Espanja							
Muu, Mikä?							

9. Minkä tasoinen kielenosaaminen on huomion arvoinen rekrytoijan näkökulmasta? Rastita väittämä, jos pidät taitotasoa huomion arvoisena. *

<input type="checkbox"/>	Hakija kykenee tulkkamaan muulla vieraalla kielellä seminaaritasoisesti
<input type="checkbox"/>	Hakija kykenee tulkkamaan muulla vieraalla kielellä helpohkoissa asioimistilanteissa
<input type="checkbox"/>	Hakija osaa vierasta kieltä, mutta tulkkaminen ko. kielellä ei onnistu kunnolla
<input type="checkbox"/>	Hakija osaa vieraan kielen alkeet ja kykenee ymmärtämään siitä osia. Tulkkauks kielellä ei onnistu

10. Pidätkö vastavalmistuneen työnhakijan aiempaa koulutusta/koulutuksia hyödyllisenä erityisosaamisena? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	En osaa sanoa

11. Mikäli mielestäsi hakijan aiempi koulutus voi olla hyödyllinen tulkintyössä, arvota koulutustasojen hyödyllisyys asteikolla 1-5 (1=hyödyllisin, 5=vähiten hyödyllinen)

	1	2	3	4	5
Yliopisto					
Ammattikorkeakoulu					
Ammattikoulu					
Opisto					
Muu, mikä?					

12. Onko jonkin tietyn alan koulutus/koulutuksia jota/joita pidätte hyödyllisimpänä erityisosaamisena?

--

13. Hakijalla ei ole kokonaista koulutusta toiselta alalta, mutta hän on suorittanut opintopisteitä tai -viikkoja. Pidätkö tätä hyödyllisenä erityisosaamisena? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

14. Minkä alan opintopisteistä on eniten hyötyä tulkintyön näkökulmasta?

--

15. Voiko vastavalmistuneen hakijan harrastuksilla olla merkitystä erityisosaamisen näkökulmasta työpaikkaa haettaessa? *

<input type="checkbox"/>	Voi olla paljon merkitystä
<input type="checkbox"/>	Voi olla hieman merkitystä
<input type="checkbox"/>	En osaa sanoa
<input type="checkbox"/>	Ei ole juurikaan merkitystä
<input type="checkbox"/>	Ei lainkaan merkitystä

16. Millaisista harrastuksista olisi eniten hyötyä tulkin työssä? *

--

17. Onko vastavalmistuneen työnhakijan viittomakielialan kokemuksella merkitystä erityisosaamisen näkökulmasta? *

Tulkkauskokemukset ja tulkintyössä toimiminen eivät kuulu tähän viittomakielialan kokemukseen.

	On merkitystä
	Voi olla hieman merkitystä
	En osaa sanoa
	Ei ole juurikaan merkitystä
	Ei lainkaan merkitystä

18. Arvota seuraavat viittomakielialan kokemukset asteikolla 1-8 (1=merkittävin, 8=vähiten merkittävä) *

	1	2	3	4	5	6	7	8
Hakijan lähipiirissä on viittomakielinen / viittomakielisiä henkilö / henkilöitä								
Hakija on työskennellyt henkilökohtaisena avustajana kuurosokealle								
Hakija on työskennellyt viittomakielisellä lasten leirillä tai muussa viittomakielisessä toiminnassa								
Hakija on työskennellyt viittomakommunkaatiota vaativassa työssä								
Hakija on aktiivisesti vapaa-aikanaan mukana viittomakielisessä toiminnassa								
Hakija on työskennellyt tulkkausalan yrityksessä muuna kuin tulkkina								
Hakija on työskennellyt tulkkivälityksessä								
Muu, mikä?								

19. Onko hakijan erityisosaamista arvioitaessa hyödyksi, jos hänellä on yleistä kokemusta ulkomailla opiskelusta/ harjoittelusta/ työskentelystä? *

	Kyllä
	Ei
	Mahdollisesti, millaisessa tilanteessa?

20. Onko hakijan erityisosaamista arvioitaessa hyödyksi, jos hakijalla on kokemusta viittomakielialaan liittyvästä ulkomailla opiskelusta/harjoittelusta/työskentelystä? *

	Kyllä
	Ei
	Mahdollisesti, millaisessa tilanteessa?

21. Humanistisen ammattikorkeakoulun viittomakielentulkin koulutusohjelmassa opiskelija suorittaa viimeisenä vuotena ammatilliset suuntautumisopinnot. Arvota seuraavat suuntautumisvaihtoehdot yrityksenne näkökulmasta tarpeellisuuden mukaan asteikolla 1-5 (1=yritykselle tarpeellisin, 5=yritykselle tarpeettomin)

Suuntautumisopinnot ovat 30op arvoisia ja ne suoritetaan opiskelijan viimeisenä opiskeluvuotena. Opinnot sisältävät harjoittelua sekä luentoja. Pedagogiikkaa opiskellut tulkki omaa valmiudet viittomakommunikaation opetukseen. Kansainväliseen toimintaympäristöön tutustunut tulkki on toteuttanut kansainvälisen harjoittelun ulkomailla tai kotimaassaan. Harjoittelussa on ollut näkökulmana tulkkaus, kääntäminen tai pedagogiikka. Tulkkauksen suuntautumisen suorittanut tulkki on tehnyt suuntautumisharjoittelun itsevalitsemassaan paikassa ja syventänyt tulkkauksen opintojaan sillä alueella, jossa on kokenut kehittämisen tarvetta. Tulkkauksen ja kääntämisen suuntautumisen suorittanut tulkki on tutustunut kääntämisen teoriaan ja suorittanut kääntämispainotteisen harjoittelun. Huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuurosokeille tulkkauksen suuntautumisen suorittanut tulkki suorittaa myös näille asiakasryhmille vaadittavan tulkkirekisterikokeen.

	1	2	3	4	5
Pedagogiikka					
Kansainvälinen toimintaympäristö					
Tulkkaus					
Tulkkaus ja kääntäminen					
Huonokuuloisille, kuuroutuneille ja kuurosokeille tulkkaus					

22. Millaisia asioita hakijan CV:ssä tulisi olla? *

--

23. Millaisia johtopäätöksiä hakijan persoonasta voidaan CV:n perusteella tehdä? *

--

24. Millaiset asiat tulisi työhakemuksessa käydä ilmi? *

--

25. Millaisia johtopäätöksiä persoonasta voidaan hakijan työhakemuksen perusteella tehdä? *

--

26. Pidätkö tärkeänä sitä, että hakijalla on suosittelija/suosittelijoita? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

27. Onko viittomakielialan suosittelijasta enemmän hyötyä kuin muun alan suosittelijasta? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

28. Kuinka usein otatte suosittelijaan yhteyttä? *

<input type="checkbox"/>	Aina
<input type="checkbox"/>	Joskus
<input type="checkbox"/>	En osaa sanoa
<input type="checkbox"/>	Harvoin
<input type="checkbox"/>	Ei koskaan

Vastavalmistuneen tulkin tulkkaustaito on oletettavasti vielä raaka johtuen vähäisestä tulkkausalan työelämän kokemuksesta. Seuraavat kysymykset perustuvat tähän olettamukseen.

29. Onko hakijan persoonallisuudella ja luonteella merkitystä työnhaussa? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

30. Minkälaista persoonaa etsitte työyhteisöönne? *

--

31. Voiko vastavalmistuneen tulkin tulkkaustaidollisia puutteita tasapainottaa erityisosaamisella? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

32. Kuinka paljon vastavalmistuneen tulkin erityisosaamisella voi tulkkauksellisia puutteita korvata? *

--

33. Voiko vastavalmistuneen tulkin tulkkauksellisia puutteita tasapainottaa työyhteisöön sopivalla persoonallisuudella? *

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei
<input type="checkbox"/>	Ehkä, millaisessa tilanteessa?

34. Kuinka paljon vastavalmistuneen tulkin työyhteisöön sopivalla persoonalla voi tulkkauksellisia puutteita korvata? *

--

35. Haluatko kertoa jotakin muuta rekrytointiin liittyvää tai kommentoida jotakin kysymystä?

--