

KARTOITUS VIITTOMAKIELENTULKKIEN AJATUKSISTA
JA ODOTUKSISTA TYÖNSÄ TULEVAISUUDESTA JA
SEN TULOSTEN HYÖDYNTÄMISESTÄ VIITTOMAKIELEN
TULKKAUSALALLA

Suvi-Maaria Raitio-Virtanen
Opinnäytetyö, kevät 2013
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Viittomakielialan tulkkitoiminnan
koulutusohjelma (YAMK)
Viittomakielen tulkki (YAMK)

TIIVISTELMÄ

Raitio-Virtanen, Suvi-Maaria. KARTOITUS VIITTOMAKIELENTULKKIEN AJATUKSISTA JA ODOTUKSISTA TYÖNSÄ TULEVAISUUDESTA JA SEN TULOSTEN HYÖDYNTÄMISESTÄ VIITTOMAKIELEN TULKKAUSALALLA

Diak, kevät 2013, 85 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa viittomakielentulkkiä ajatuksia ja odotuksia työnsä tulevaisuudesta. Lisäksi pohdin, miten tuloksia voitaisiin hyödyntää viittomakielentulkkiä itsensä johtamisessa, tulkkauspalvelua tarjoavissa yrityksissä sekä viittomakielien tulkkiä koulutuksessa. Viittomakielentulkkiä ajatuksia ja odotuksia kartoitettiin Webropol-kyselyn avulla, joka sisälsi sekä valintaa että avoimia kysymyksiä. Kysely toteutettiin helmikuussa 2013, ja se lähetettiin noin 450 työssäkäyväälle suomalaiselle viittomakielentulkille. Kyselyyn vastasi yhteensä 117 tulkkiä.

Viittomakielentulkkiä ovat tiedostaneet viittomakielisten asiakkaiden vähentymisen ja sitä kautta työnkuvan muuttumisen. Tämä yhdessä Kansaneläkelaitoksen järjestämien kilpailutusten ja viittomakielentulkkiä määrän kasvun kanssa kertoo siitä, että kilpailu työtehtävistä tulee kasvamaan. Jotta tulkki pysyy jatkossakin haluamassaan työssä, hänen tulee huolehtia osaamisestaan ja uudistumisestaan. Suuri osa vastaajista kertoikin harkitsevansa lisäkouluttautumista ja erikoistumista valmistautuessaan tulevaisuuden muutoksiin. Toisaalta 40 % vastaajista harkitsi myös alan vaihtoa.

Vastaajista löytyi ryhmä niitä, jotka katsoivat tulevaisuuteen ja sen tuomiin muutoksiin positiivisesti ja luottaen, mutta myös pieni ryhmä niitä, jotka kokivat tulevaisuuden negatiivisesti ja epävarmana.

Asiasanat: muutos, tulevaisuuden ennakointi, tulkin työnkuva, viittomakielien tulkkiä

ABSTRACT

Raitio-Virtanen, Suvi-Maaria. SURVEY OF SIGN LANGUAGE INTERPRETER'S CONSIDERATIONS AND EXPECTATIONS OF THE FUTURE OF THEIR WORK AND HOW THE FIELD OF SIGN LANGUAGE INTERPRETING CAN BENEFIT FROM THE RESULTS

Diak, spring 2013, 85 pages, 2 appendices. Diaconia University of Applied Sciences, Master's Degree Programme in Sign Language Interpreting.

The aim of the study was to make a survey on sign language interpreter's considerations and expectations of the future of their work. In addition I contemplate how sign language interpreters can use the results in their professional development and how interpreting companies and university training programmes can benefit from the results. The survey consists of selection and open questions. It was made using the Webropol-software. The questionnaire was published on February 2013 to the selected research population of 450 sign language interpreters all over Finland out of whom 117 responded.

The main results are that the participated sign language interpreters acknowledged that the number of customers using sign language is decreasing which will change the work. Together with tendering of interpretation services and increasing number of sign language interpreters it increases competition over assignments. To be able to stay in business, sign language interpreters must take care of their expertise and regeneration. Most of the respondents told that they are considering further education and/or specialization more. In turn, 40 % of the respondents were also considering changing to whole another profession.

From the results we can find two groups differing how they are thinking about the future. The other group of people felt positive and confident about the future and the other negative and insecure.

Keywords: sign language interpreters, future, work, change

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
3	VIITTOMAKIELEN TULKKAUSPALVELUN HISTORIA JA TÄMÄN HETKINEN TILANNE.....	11
3.1	Viittomakielen tulkkausalan historia	11
3.2	Viittomakielen tulkkauspalvelun järjestäminen nykyisin	13
3.3	Direktiivi ja lakiesitys	14
4	MUUTOKSET JA NIIDEN ENNAKOINTI SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ	16
4.1	Muutokset ja niiden ennakointi.....	16
4.2	Ennakoinnin toteuttaminen	18
4.3	Muutokset suomalaisessa työelämässä.....	20
4.4	Työntekijänä työelämän muutoksissa	21
5	VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖELÄMÄN TRENDIT JA MAHDOLLISET TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT.....	24
5.1	Viittomakielentulkki työsuhteessa	25
5.2	Viittomakielentulkin työnkuva.....	26
5.3	Tulkkauspalvelun käyttäjäasiakkaat.....	29
5.4	Viittomakielen tulkikoulutuksen trendit ja tulevaisuuden näkymät	32
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
6.1	Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineisto	35
6.2	Kyselytutkimuksen rakenne	36
6.3	Kyselyaineiston purku ja analysointi	37
7	VIITTOMAKIELENTULKKIEN AJATUKSIA JA ODOTUKSIA TYÖNSÄ TULEVAISUUDESTA – TUTKIMUKSEN TULOKSET	39
7.1	Vastaajien taustatiedot ja ammatillinen kehittäminen	39

7.2	Tulevaisuuden pohtiminen ja vastaajien käyttämät ennakoinnin välineet	43
7.3	Viittomakielentulkin työn mahdollisuudet tulevaisuudessa.....	45
7.4	Viittomakielentulkin työn tulevaisuuden uhkakuvat.....	48
7.5	Valmistautumiskeinot tulevaisuuden muutosten varalle.....	51
7.6	Kohti parempaa tulevaisuutta eli kehittämissuhteita.....	56
7.6.1	Tulkkien työolojen parantaminen.....	56
7.6.2	Tulkkauspalvelun järjestämisen parantaminen.....	58
7.6.3	Tulkkien ammatillisuuden ja roolin kehittäminen sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa.....	60
7.6.4	Tulkkipäätöksen kehittäminen	62
7.6.5	Kehittämistoiveita muille tahoille.....	63
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	64
9	POHDINTA	70
9.1	Pohdintaa luotettavuudesta ja eettisyydestä	72
9.2	Opinnäytetyöprosessin pohdintaa.....	75
	LÄHTEET	77
	LIITTEET	83

1 JOHDANTO

On monia tapoja suhtautua tulevaisuuteen. Se saattaa aiheuttaa pelkoa ja toisaalta innostusta. Jotkut luovat aktiivisesti itselleen toivomansa tulevaisuuden, toiset seurailevat tilannetta ja toimivat, kun ulkopuolelta niin määrätään. Osa keskittyy vain omaan tulevaisuuteensa, osa pyrkii muuttamaan toimintamalleja suuremmissa mittakaavassa. Oli suhtautumistapa millainen tahansa, on tärkeää, että yksilö tuntee tulevaisuuden olevan omassa hallinnassaan ja voi siten luottaa tulevaisuuteensa. Näin ihmisen elämä säilyy mielekkäänä.

Luottamus itseän, omaan osaamiseen ja kehittymiskykyyn konkretisoituu työelämässä ja alati kiihtyvissä muutoksissa. Tulevaisuuteen katsominen ja muutoksiin valmistautuminen on täten entistä tärkeämpää. Ihminen saattaa tuntea, ettei pysty vaikuttamaan työelämäänsä ja maailman muutoksiin, mutta se ei ole täysin totta. Jokainen meistä voi itse tehdä tulevaisuudestaan sellaisen kuin haluaa.

Viittomakielen tulkkausala on kokenut suuria muutoksia järjestäytymisensä jälkeen. Vuonna 2010 viittomakielen tulkkauspalvelu siirtyi Kansaneläkelaitoksen (Kela) järjestettäväksi. Edellä mainittu muutos muutti alaa siten, että kaikkien viittomakielentulkkiin tuli olla työntekijänä tulkkauspalvelua tuottavassa yrityksessä tai tuottaa palvelua itse yrittäjänä. Kuluvana vuonna 2013 Kela järjestää tulkkauspalvelusta uuden kilpailutuksen, mikä puhuttaa alaa jälleen. Tulevaisuuden ja sen muutosten pohtiminen on jälleen ajankohtaista; emme tiedä tarkalleen mitä muutoksia se tuo alalle ja miten muutokset vaikuttavat yksilöihin ja heidän työhönsä. Kilpailutuksen lisäksi alaamme muuttaa laajeneva asiakaskunta ja sen myötä tulkin tarpeen muuttuminen. Suomen puhutun kielen ja suomalaisen viittomakielen rinnalla kommunikaatiomenetelminä tulee olemaan viitottu puhe ja kirjoitustulkkaus. Asiakaskunta on entistä heterogeenisempää, mikä lisää haasteita tulkille hänen päivittäisessä työssään.

Tulevaisuuteen ei näe kukaan, mutta se, millaisen viittomakielentulkki ajattelevat työnsä tulevaisuuden olevan, muokkaa sitä tietyn näköiseksi. Tästä syystä

opinnäytetyöni pureutuu viittomakielentulkkien ajatuksiin ja odotuksiin työnsä tulevaisuudesta. Sen tavoitteena on tutkia ja tuoda esille tulkkien ajatuksia työnsä tulevaisuuden näkymistä, miten he pyrkivät vaikuttamaan omaan tulevaisuuteensa sekä millaisena he toivoisivat tulevaisuutensa näyttäytyvän. Tavoitteeni pyrin saavuttamaan viittomakielentulkeille tekemäni kyselyn avulla.

Työni on tarkoitus toimia yleisesti keskustelun herättäjänä sekä viittomakielentulkeille vertailupohjana, itsetutkiskelun välineenä ja mieltä avartavana pohjana nykyisyydelle ja tulevan varalle. Lisäksi pohdin työni tulosten käyttökelpoisuutta työni tilaajan, Omnivis Oy:n, sekä muiden tulkkauspalveluyritysten ja viittomakielen tulkikoulutuksen kehittämisessä.

Luvussa kaksi kuvaan tutkimuksen tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä. Luvussa kolme kuvaan viittomakielen tulkkausalan kehittymistä lähtötilanteesta tähän päivään asti, tulkkauspalvelun tämänhetkistä toteutusta sekä tulkkausalaan vaikuttavia lakialoitteita ja säädöksiä. Luvussa neljä avaan lukijalle muutoksen ja ennakkoinnin määrittelyä sekä niihin liittyviä käsitteitä. Lisäksi käsittelen muutoksia suomalaisessa työelämässä. Luvussa viisi käsittelen viittomakielen tulkkausta tulkin näkökulmasta; viittomakielentulkin työn trendejä ja mahdollisia tulevaisuuden näkymiä. Lisäksi kuvaan viittomakielen tulkikoulutuksen nykyisyyttä ja tulevaisuuden näkymiä. Luvussa kuusi kerron tutkimuksen tekemisestä ja tulosten käsittelystä.

Tutkimuksen tuloksia eli viittomakielentulkkien ajatuksia ja odotuksia käsitellään luvussa seitsemän. Luvussa kerrotaan muun muassa, mitä ennakkoinnin välineitä tulkit käyttävät työnsä tulevaisuuden kartoittamiseen, millaisia mahdollisuuksia ja uhkia heidän mielestään työn tulevaisuudessa on, miten he valmistautuvat tulevaisuuden muutoksiin ja miten he haluaisivat työtään kehittää. Luvussa kahdeksan teen johtopäätöksiä tutkimustuloksista ja luvussa yhdeksän pohdin muun muassa, miten viittomakielen tulkkauspalveluyritykset ja tulkikoulutus voivat hyödyntää tuloksiani sekä työni luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Ylemmässä ammattikorkeakoulututkinrossa opinnäytetyö on tutkimus- ja kehittämistyö, jossa ammatillisten toimintatapojen, työmenetelmien ja käytäntöjen kehittäminen ja arviointi korostuvat. Opinnäytetöiden aiheet ovat nousseet työelämästä ja töiden tulokset palvelevat työelämää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 11-12.) Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelmassa (YAMK) opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ja soveltaa viittomakielialaa kehittävää uutta tietoa (HUMAK & Diak 2011, 24).

Opinnäytetyö on tilaustyö tekijän työnantajalta, viittomakielen tulkkauspalveluyritys Omnivis Oy:ltä. Omnivis Oy on perustettu vuonna 2004. Vuodesta 2011 lähtien Omnivis on kuulunut Evantia-konserniin. Omnivis Oy:llä on kaksi toimipistettä, Turussa ja Helsingissä. Viittomakielen tulkkauksen lisäksi Omnivis Oy tuottaa kirjoitustulkkausta sekä viittomien opetusta. (Omnivis Oy.) Tilaaja pitää aiheita mielenkiintoisena ja ajankohtaisena pian toteutettavan uuden tulkkauspalvelun kilpailutuksenkin näkökulmasta.

Hirsjärven ym. (2009) mukaan tutkimuksen aihe syntyy kiinnostusta herättävästä ilmiöstä tai tehdystä havainnosta (Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, 71). Niin myös tämän tutkimuksen aihe on syntynyt. Omia pohdintojani työstäni ja viittomakielentulkkien työkenttää kuulostellessani olen havainnut, että työn tulevaisuutta pohditaan nyt aiempaa enemmän, ja aihe nousee usein keskusteluihin. Tanskassa ja Hollannissa on tilanne, jossa lapsille, joilla on sisäkorvaistute, ei tarjota mahdollisuutta viittomakielen käyttöön, vaan kuntoutus keskittyy ainoastaan kuulon ja puheen kehittämiseen (WFD 2011), ja Tanskassa viittomakielellä opettaminen on kokonaan kiellettyä (YLE Uutiset viittomakielellä 2012). Tilanne toimi osasyynä viittomakielentulkin työn tulevaisuuden pohittamiseen. Viittomakielen tulkkauspalveluntuottajat ja viittomakielen tulkkipöytätyöt tekevät kartoitusta alan tulevaisuudesta pystyäkseen tarjoamaan laadukasta ja osaavaa resurssia jatkossakin. Koko Suomen kattavaa kartoitusta viittomakielentulkkien odotuksista työnsä tulevaisuudesta ei kuitenkaan ole tehty aiemmin. Aihe on ajankohtainen, sillä monet asiat niin tulkkien järjestäytymises-

sä kuin asiakaskunnassakin tulevat muokkaamaan tulkin työtä. Jotta yksittäinen tulkki pysyisi osaamisessaan ajan hermolla, hänen tulee miettiä omaa ja työnsä tulevaisuutta. Seuraavassa esittelen tutkimuskysymykseni, joita oli kolme.

1. Millaisena viittomakielen tulkit kokevat työnsä tulevaisuuden?
2. Miten viittomakielentulkit valmistautuvat kohtaamaan työnsä tulevaisuuden muutokset?
3. Miten viittomakielentulkit, viittomakielen tulkkau palveluyritykset sekä viittomakielentulkin koulutusohjelmat voivat hyödyntää tietoa tulkkien ajatuksista työnsä tulevaisuudesta?

Vastaukset tutkimuskysymyksiin löytyvät kappaleesta 7, eli työn tuloksista, sekä kappaleesta 8, eli työn tekijän johtopäätöksistä.

3 VIITTOMAKIELEN TULKKAUSPALVELUN HISTORIA JA TÄMÄN HETKINEN TILANNE

Viittomakielen tulkkausala on kehittynyt paljon sitten ensimmäisen tulkkipkurssin järjestämisen vuonna 1962. Tässä luvussa kerrotaan viittomakielen tulkkausalan historiasta sekä tulkkauspalvelun järjestämisestä nykyisin. Lisäksi käsittelem viittomakielilakia ja oikeustulkkausdirektiiviä.

3.1 Viittomakielen tulkkausalan historia

Ennen varsinaista viittomakielentulkki ammattikuntaa tulkkausta tekivät kuurojen henkilön kuulevat sukulaiset ja tuttavat, kuurojen papit ja diakonissat. Erityisesti kuurojen vanhempien kuulevat lapset toimivat vanhempiensa tulkkeina. Vuonna 1962 järjestettiin ensimmäinen viikonlopun mittainen tulkkipkurssi. Kuurojen yrityksistä huolimatta seuraava kurssi antoi odottaa itseään. Vuonna 1978 Raha-automaattiyhdistyksen eli RAY:n turvin järjestettiin myös seuraava tulkkipkurssi sitten vuoden 1962. Asioimistulkkipkoulutuksen lisäksi samana vuonna järjestettiin tulkkipkurssi kuurosokeiden tulkeille, ja ruotsinkielisten tulkki kien koulutus vuonna 1981. Alussa Kuurojen Liitto järjesti tulkkipkurssit, mutta vuonna 1983 koulutusvastuu siirtyi Turun Kristilliselle opistolle, jossa käynnistyi vuoden mittainen viittomakielen linja. Kristillisen opiston tarkoituksena oli tuottaa opiskelijatulkintaan pystyviä tulkkeja. Samana vuonna alkoi Kuopion kansanopistossa viittomakielen linja, joka keskittyi viittomakielen opettajien kouluttamiseen. Vuonna 1986 koulutus piteni Turussa ja Kuopiossa kaksivuotiseksi, ja Kuopion pääpaino siirtyi niin ikään tulkki kien kouluttamiseen. 1980-luvulla järjestettiin myös yksivuotinen ruotsinkielinen tulkkipkurssi sekä vuonna 1990 kolmevuotinen ruotsinkielinen tulkkipkurssi. (Salmi & Laakso 2005, 275-276, 280.)

Vuonna 1974 Kuurojen Liitto perusti erityis palvelutoimikunnan maanlaajuisen tulkki verkoston kokoamiseksi. Vuonna 1976 erityis palvelutoimikunta muutti nimensä tulkki toimikunnaksi. Tulkki toimikunta anoi RAY:ltä varoja tulkki palvelun kokeiluluontoiseen aloittamiseen. Vuonna 1977 Kuurojen Liitto ry, RAY ja sosi-

aali- ja terveysministeriö totesi, että tulkkipalvelu voitaisiin aloittaa vuonna 1978 RAY:n varoin. Tosin vuonna 1977 alkupuolella tulkkipalvelua oli järjestetty kunnallisin voimin Porissa ja Kokkolassa. Vuonna 1979 astui voimaan invalidihuoltolain muutos, joka koski kuulovammaisten tulkkipalvelun järjestämistä. Käytännön ongelmien takia tulkkipalvelu alkoi kuitenkin vasta 1980. Tulkkausta myönnettiin kuulovammaisille 120 tuntia ja kuulonäkövammaisille 240 tuntia vuodessa. Vuonna 1988 invalidihuoltolaki korvattiin vammaispalvelulainlailla. Historiansa takia vielä 1970-luvulla kuurot kokivat tulkit neuvonantajina, ja tulkit saattoivat toimia niin ohjeista huolimatta. Tästä johtuen Kuurojen Liitto alkoi järjestää tulkinkäytön kursseja vuonna 1988. (Salmi & Laakso 2005, 278-282.)

Viittomakielen tulkkipalvelun muututtua 1970-luvun loppupuolella ammattitaitoiseksi palkkatyöksi, perustettiin ammattijärjestö Suomen Viittomakielen Tulkit ry (SVT) vuoden 1982 syksyllä. Etujärjestö oli tarpeen, sillä tulkit toimivat freelancer-työntekijöinä, eikä palkanmaksu ollut säännöllistä. Työolojen takia tulkeista oli pitkään pulaa. Tilannetta pyrittiin helpottamaan perustamalla tulkkien välityskeskuksia. Kuntien tulkkaukspalvelun järjestämisvelvollisuus tuli voimaan vuonna 1994. 1990-luvun lama ja kuntien vapaampi päätöksenteko rahoituksen jakamisesta aiheuttivat sen, että kaikki kuurot eivät tulleet tasapuolisesti kohdelluiksi tulkkipalvelun saamisessa. Tulkkipalvelulain astuessa voimaan vuonna 1994, oli tulkkipula edelleen suuri. Vuonna 1995 viittomakieli tunnustettiin yhdeksi viralliseksi kieleksi. Palvelun tasoa pyrittiin nostamaan siirtämällä tulkkipäätös koulutus ammattikorkeakouluihin vuodesta 1998 lähtien. Koulutuspaikkoina toimivat Diakoniamattikorkeakoulu Turussa ja Humanistinen ammattikorkeakoulu Kuopiossa sekä vuodesta 2001 lähtien Helsingissä. (Salmi & Laakso 2005, 282-286, 328.) Koulutuksen kesto oli tuolloin 140 opintoviikkoa, joka sittemmin vuonna 2003 laajennettiin 160 opintoviikon pituiseksi. Vuonna 2005 tulkkipäätös siirrettiin ECTS-järjestelmään, jolloin koulutuksen kesto muutettiin 240 opintopisteeksi. Vuonna 2009 tulkkia alettiin kouluttaa ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa, Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelmassa sekä Euroopalaisessa Degree Programme in Sign Language Interpreting (EUMASLI) – tutkinnossa. (Nikoskinen 2010, 26-27.)

3.2 Viittomakielen tulkkauspalvelun järjestäminen nykyisin

Syyskuun ensimmäisenä päivänä 2010 voimaan tuli uusi laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta (133/2010), jossa määritellään, ketkä ovat oikeutettuja tulkkauspalveluun, paljonko sitä vuoden aikana myönnetään sekä missä muodossa ja mihin tilanteisiin tulkausta myönnetään. Lain myötä tulkkauspalveluiden järjestämisvastuu siirtyi kunnilta Kansaneläkelaitokselle (Kela) (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010.) Uusi laki sekä järjestämisvastuun siirtäminen aiheuttivat suuret muutokset viittomakielialalla, sillä tulkkauspalvelu kilpailutetaan Kelan toimesta. Tämän myötä jokaisen viittomakielentulkin tulee perustaa oma tulkkauspalvelua tuottava yritys tai kuulua toisen tulkkausyrityksen palvelukseen voidakseen osallistua kilpailutukseen ja hyväksytyyn tulkkauspalvelutarjouksen jälkeen päästä tekemään tulkin töitä. Vaikka uusi laki ja järjestämisvastuun siirto astuivat voimaan vuonna 2010, muutokset vaikuttavat alaan yhä. Tulkkauspalvelun tuottaminen kilpailutusmenettelyn kautta oli tuolloin uutta sekä Kelalle, tulkkauspalvelua tuottaville yrityksille että yksittäisille tulkeillekin, joten sopeutuminen on vaatinut aikansa, ja pieniä muutoksia on tehty pitkin matkaa. Lisäksi Kela on kilpailuttanut tulkkausvälityspalvelun vuonna 2010. Jokaisella Kelan viidellä kilpailutusalueella toimii yksi välityskeskus. Välityspalvelun tuottaa vuoden 2013 loppuun asti Evantia Oy:n, Sign Line Oy:n sekä Honkalampi-säätiön (nykyisin Avida Tulkkikeskus) ryhmittymä. Tähän on tulossa muutos. Vuoden 2014 alusta lähtien Kela toteuttaa välityksen itsenäisesti. Kelan välityskeskuksia tulee olemaan ainoastaan yksi, ja se sijoitetaan Turkuun. (LIITE 2.)

Kelan ensimmäisen sopimuskauden tuli päättyä vuoden 2012 lopussa, mutta Kela päätti käyttää optiovuoden, jolloin seuraava sopimuskausi alkaa vuoden 2014 alussa. Toinen kilpailutus järjestetään vuoden 2013 aikana. (Heikkinen, R. 2012, 23.) Kela järjesti kaksi keskustelu- ja tiedotustilaisuutta vuoden 2013 kilpailutuksesta helmikuussa 2013. Keskustelu- ja tiedotustilaisuudessa Helsingissä 28.2.2013 Kela painotti tulkkauspalvelun kustannusten pienentämistä (Rautio-Rajala, M. henkilökohtainen tiedonanto 28.2.2013). Tarkemmin sitä, miten se tullaan toteuttamaan ja mitä muita uudistuksia uusi kausi tuo tullessaan, ei vielä

opinnäytetyön tekemisen aikana, keväällä 2013, ollut tietoa, sillä kilpailutusasiakirjoja ei ollut vielä julkistettu.

Kela ei ole ainoa tulkkauspalvelun maksaja-asiakas. Kelan lisäksi on niin sanottu kolmas taho, johon kuuluvat esimerkiksi sairaalat, poliisi ja muut viranomais-
tahot sekä järjestöt. (Kansaneläkelaitos 2011, 26.) Esimerkiksi laki potilaan asemasta ja oikeuksista edellyttää, että potilaan äidinkieli ja kulttuuritausta otetaan huomioon (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista, 17.8.1992/785). Kolmannet tahot voivat tilata tulkin suoraan tulkkauspalvelun tuottajalta, ei välttämättä Kelan kautta (Kansaneläkelaitos 2011, 26.) Myös muut toimijat voivat halutessaan tilata viittomakielen tulkkauspalvelua erilaisiin paikkoihin suoraan tulkkauspalvelua tuottavalta yritykseltä, kuten teki esimerkiksi vuoden 2012 viittomakielipalkinnon saaja Suomen Kansallisooppera, joka on järjestänyt tulkkausten viittomakielelle useisiin oopperoihinsa (Yle Uutiset viittomakielellä 2013).

3.3 Direktiivi ja lakiesitys

Perustuslaki ei takaa riittävän hyvin viittomakielen ja viittomakieltä käyttävien oikeuksia, joten Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma suosittaa viittomakielilain säätämistä oikeuksia vahvistamaan. Viittomakielilain vahvistaminen tulevaisuudessa saattaa lisätä kääntämisen ja tulkkausten määrää niin työelämässä kuin hätäkeskusviestien, ohjelmien, tiedotteiden sekä asiakirjojen osalta. Se saattaa myös tiukentaa vaatimuksia tulkkausten laadusta. Suomen viittomakielen kielipoliittisessa ohjelmassa kerrotaan myös tarpeesta viittomakielen kääntäjien auktorisointiin. (Kuurojen Liitto & Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2010, 42-43, 47, 50-51, 60, 67.) Viittomakielilakihanke etenee, ja siitä on tehty 30.1. arviomuistio, jossa korostetaan kielellisten oikeuksien perusoikeudellisuutta (Oikeusministeriö 30.1.2013, 2). Johtaja Johanna Suurpää oikeusministeriöstä kertoi oikeusministeriön olevan varovasti asettumassa lain säätämisen kannalle, mutta käsittely on vielä kesken (Kuurojen Liitto ry 2013.)

Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat säätäneet direktiivin oikeudesta tulkkaukseen ja käännöksiin rikosoikeudellisissa menettelyissä 20.10.2010. Direktiivin

tarkoituksena on taata niille epäillyille ja syytetyille henkilöille, ”jotka eivät puhu tai ymmärrä oikeudenkäynnissä käytettävää kieltä”, oikeus tulkkaukseen ja käännöksiin. Näin varmistetaan oikeudenmukainen kohtelu kaikissa tutkinta- ja oikeusviranomaisten suorittamissa rikosoikeudellisissa menettelyissä. (Direktiivi oikeudesta tulkkaukseen ja käännöksiin rikosoikeudellisissa menettelyissä 2010/64/EU.) EULITA eli European Legal Interpreters and Translators Association kannustaa jäsenmaita perustamaan oikeustulkkausjärjestöjä, koulutuksia ja kansallisia ja Euroopan laajuisia oikeustulkkipereitä sekä pyrkii parantamaan oikeustulkkauksen (ja -kääntämisen) laatua ja yhteistyötä oikeustulkki- ja -kääntäjien sekä oikeuspalveluiden kanssa. (EULITA.) Direktiivin myötä poliisiviranomais- ja oikeustulkkauset tulevat lisääntymään, myös etätulkkauksen muodossa, ja niissä vaaditaan tulkeilta entistä enemmän ammatillisuutta ja laatua. (Pohjolainen 2012, 20-21). Suomessa on valmisteilla oikeustulkin erikoisammattitutkinto. Tavoitteena on kuitenkin, että tutkinto soveltuisi jatkossa kaikkiin tulkattaviin kieliin. (Thurén 2012, 20.)

Edellä on kerrottu viittomakielen tulkkausalaan liittyvistä muutoksista sen järjestäytymisestä lähtien opinnäytetyön kirjoittamiseen eli vuoden 2013 kevääseen saakka. Luvussa on mainittuna myös vuoden 2013 Kelan kilpailutus, jonka sisältöä ei vielä opinnäytetyön kirjoittamiseen mennessä tiedetä. Jo alalla tapahtuneita, mutta myös tulevia muutoksia on helpompi ymmärtää teorian kautta. Tähän sekä muutosten ennakkointiin pureudutaan seuraavassa kappaleessa. Sen lisäksi käsittelen muutoksia yleisesti työelämässä sekä yksilöä muutoksissa.

4 MUUTOKSET JA NIIDEN ENNAKOINTI SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Muutosten ja niiden ennakkoinnin käsitteiden ja toteuttamisen käsittely auttaa viittomakielen tulkkauksipalvelun kohtaamien muutosten ymmärtämisessä. Luovassa käsitellään myös Suomen työelämän muuttumista sekä työntekijää muutosten keskellä.

4.1 Muutokset ja niiden ennakointi

Ennakkoinnin sähköisen tietopalvelun, ENSTIn, sanasto määrittelee ennakkoinnin käsitteen seuraavasti: ”Tulevaisuudentutkimuksen synonyymina käytettynä (tekijä lisää: ennakointi tarkoittaa) tulevaisuutta kohti muuttuvan nykyisyyden hallintaa mennyttä, nykyisyyttä ja tulevaa koskevan tiedon avulla. Ennakointiin katsotaan kuuluvan tulevaisuuden kuvaaminen, analysointijärjestelmien luominen, kehittäminen ja hyödyntäminen ja tulevaisuutta koskevan tiedon tuottaminen, hankinta, käsittely, muokkaus, analysointi ja raportointi. Usein ennakointi-sanaa käytetään myös viitattaessa erityisesti suunnittelumenetelmiin erottamaan näitä varsinaisesta tulevaisuudentutkimuksesta.” (Opetushallitus.) Ennakointi tulee siis erottaa ennustamisesta, sillä jälkimmäinen on käytännössä mahdotonta. Parhaimmatkin ennustukset ovat vain hyvin perustelluja arvauksia. Ennakointi on sopivampi käsite käytettäväksi, sillä ennakointi sisältää näkökulman, jossa meidän on mahdollista omilla teoillamme ja tekemättä jättämisillämme vaikuttaa tulevaisuuteen ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin. Ennakkoinnin avulla voimme pohtia mitä mahdollisesti tapahtuisi, jos tekisimme tai jättäisimme tekemättä jonkin asian. (Hiltunen 2012, 44-45, 54.)

Muutoksen määrittely ei ole aivan yksinkertaista. Esimerkiksi on vaikea muotoilla mitkä tapahtumat ovat muutoksia, mistä muutos alkaa ja loppuu ja mitä oli ennen muutosta ja mitä tulee sen jälkeen. Järvensivu (2010) näkee, että hankalasta määriteltävyydestä huolimatta muutuskulkuja työelämässä voi helposti hahmottaa. Muutos on jatkuvaa, monisuuntaista ja vähittäistä. (Järvensivu

2010, 32.) Muutokset ovat luonteeltaan hyvin erilaisia, osa tapahtuu nopeasti, osa hitaasti. Osa vaikuttaa laajalti ja pitkään, osa hiipuu nopeasti. Ennakoinnin haasteena onkin tietää muutoksen suunta ja nopeus. Nopeuteen vaikuttaa oleellisesti tietotekniikan kehittyminen, sillä sitä kautta tieto muutoksista pääsee leviämään globaalisti nopeammin. (Hiltunen 2012, 23, 26, 43.)

Muutoksissa tapahtuvia ja tulevaisuuden ennakkoinnissa oleellisia tutkimuskohteita ovat tietyillä tavoin esiintyvät ilmiöt. Näitä ovat megatrendit, trendit, heikot signaalit, villit kortit ja pysyvyydet. Megatrendillä tarkoitetaan ilmiötä tai ilmiökokonaisuutta, jolla on jo yleinen nähtävillä oleva suunta ja jonka uskotaan jatkuvan samansuuntaisena myös tulevaisuudessa. Megatrendi on laaja, ja se voi sisältää erilaisia ilmiöitä, suuntautumisia ja yllätyksiä muodostaen kuitenkin riittävän samansuuntaisen kokonaisuuden. (Mannermaa 2000, 164.) Esimerkki megatrendistä ovat globalisaatio ja väestön ikääntyminen. Usein muotiin liitettävä trendi-käsite tarkoittaa ennakoijalle lähimenneisyydessä alkanutta ja nyt valalla olevaa kehityssuuntaa, joka voi jatkua tulevaisuudessa samanlaisena, mutta ei välttämättä. (Hiltunen 2012, 79, 93-95.)

Rubin (2010) mukaan heikoiksi signaaleiksi kutsutaan ilmiöitä, jotka ovat ensimmäisiä ilmaisuja tulevasta muutoksesta, eikä niillä ole historiallista jatkumoa (Rubin 2010, 2). Ståhlen ja Wileniuksen (2006, 66) mukaan heikko signaali itsessään ei välttämättä ole olennainen, vaan se, mitä se kertoo muista ilmiöistä. Heikko signaali tulee erottaa vahvasta signaalista. Vahvan signaalin havaitseminen ei yleensä ole ongelmallista, kun taas heikko signaali on luonteeltaan uusi ja yllättävä sekä vaikeasti havaittava muiden signaalien keskeltä. Heikosta signaalista tietävät henkilöt myös usein vähättelevät sen merkitystä. (Ståhle & Wilenius 2006, 66-68). Villeillä korteilla ei myöskään ole historiallista jatkumoa, mutta ne eroavat heikoista signaaleista siinä, ettei niillä ole kehityskaarta. Villit kortit ovat täydellisen yllättäviä ja äkillisiä. (Futurix.) Kaikki asiat eivät kuitenkaan muutu, kuten ravinnon ja unen tarve, ja niitä kutsutaan pysyvyyksiksi tai invariansseiksi (Hiltunen 2012, 76-77).

Sitä, miten muutos tapahtuu, voidaan selittää monin eri tavoin. Joidenkin teorioiden painopisteenä on ihmisen toiminta muutoksen alullepanijana ja eteenpäin

viejänä. Nämä ihmiset voivat olla päättäjiä, vaihtoehtoliikkeen edustajia, innovaattoreita tai aivan tavallisia kansalaisia. Muutoksen varsinainen sysäys tapahtuu kun useat ihmiset alkavat toimia uudella tavalla. Erään teorian mukaan tämä kriittinen massa ihmisiä olisi 5 % tiettyyn muutoksen sysäyksen saavasta joukosta. (Hiltunen 2012, 24, 30-31, 42-43.)

Kannattaa kuitenkin muistaa, että kaikkia ympäristön muutoksia ei ole mahdollista havaita. Osasyys tähän muutossokeuteen on rajoittuneissa aistinelimissämme, mutta selvien merkkien ollessa jo olemassa syinä ovat myös valikoiva tarkkaavaisuus, väärät tulkinnat, tietotulva, vähättely, kieltäminen ja muutoksen hitaus. Ihminen myös helposti olettaa, että trendit jatkuvat samankaltaisina ja jumiudumme omiin ajatuksiimme tulevaisuudesta. Ennakoinnin onnistumiseksi on oleellista tiedostaa ne asiat, joita ei tiedä, käyttää päätöksissä hyväksi asioita, joita tietää tietävänsä, ja yrittää löytää niitä asioita, joita ei edes tiennyt tietävänsä. (Hiltunen 2012, 65, 70-73, 128.)

4.2 Ennakoinnin toteuttaminen

Ennakointia voidaan toteuttaa esimerkiksi jo pelkän mielikuvaharjoittelun kautta. Sen avulla voi hahmottaa paremmin nykytilaa ja löytää ratkaisuja tulevaisuuden suunnitelmiin. Järvi-Laturin (2000) mukaan kannattaa pohtia ainakin kolmea asiaa: 1) millainen on todennäköinen tulevaisuuden tila esimerkiksi kolmen vuoden päästä 2) millainen on haluttava tulevaisuuden tila sekä 3) millainen on ei-toivottu tulevaisuuden tila. Ilman tulevaisuuden pohdintaa asiat ”vain tapahtuvat”. Pelkkä pohtiminen ei kuitenkaan riitä, vaan pohdinnan tulokset on saatava näkymään suunnitelmissa ja sitä kautta toteutuksessa. Toimintaympäristöön vaikuttavat monet asiat, mutta oleellista on valita niistä ne tärkeimmät. Lisäksi tulee valita asiaankuuluva aikajänne. (Järvi-Laturi 2000, 12-15.)

Megatrendien, trendien, heikkojen signaalien ja villien korttien havaitsemiseen tarvitaan systeemi, jossa ympäristössä olevaa informaatiota kerätään ja analysoidaan. Systeemiä kutsutaan ympäristön luotaamiseksi (environmental scanning). Oleellista on, että luotaus tehdään myös oman alan ulkopuolelle, sillä

muutos voi tulla aivan hyvin myös sieltä. Organisaatioiden toteuttama luotaaminen on usein business intelligence –yksikön liiketoimintatiedon hallintaa. Tietoa hankitaan esimerkiksi yrityksen kilpailijoista, toimintaympäristön muutoksista, trendeistä, lainsäädäntömuutoksista ja markkinoiden kehittämisestä. (Hiltunen 2012, 177-180.)

Aiemmin kerroimme, että ennakointi sisältää pohdinnan siitä, miten tässä hetkessä tehdyt päätökset vaikuttavat tulevaisuuteen. Yrityksissä pohtimisen apuna voidaan käyttää skenaariomenetelmiä. Niiden tarkoituksena on pohtia päätösten aiheuttamaa tapahtumaketjua ja siten vaihtoehtoisia kuvia tulevaisuudesta. Skenaariotekniikoita on monia erilaisia, ja ne voivat kohdistua sijainnin, aikajänteen tai aihealueen mukaan. Laajamittaisia ja syvällisiä skenaarioita toteutetaan haastatteluin ja suuria määriä kirjallisuutta tutkien. Haastatteluita toteutetaan sekä yrityksen sisällä että ulkopuolisia asiantuntijoita kuullen. Kerätyt tiedot käsitellään strategiatyön kannalta olennaisten henkilöiden muodostamissa työpajoissa. Hiltusen (2012) mielestä olennaista ei ole skenaariotyöskentelyn lopputulos, vaan sitä edeltänyt prosessi. Skenaarioiden hyöty on niiden mahdollisuuksien avaaminen sekä riskitilanteisiin varautuminen. Yksi esimerkki skenaariomenetelmistä on tulevaisuustaulukko, joka pakottaa tekijän huomioimaan useita vaikuttavia muuttujia. Merkittäviä skenaarioon vaikuttavia tekijöitä kartoitetaan STEEP-kehikolla, joka huomioi elämän eri alueet. (Hiltunen 2012, 180-184, 186, 191, 195.) STEEP (toiselta nimeltään PESTE) on muutosilmiöiden kartoittamiseen tarkoitettu menetelmä, jolla selvitetään sosiaalista (S), teknistä (T), ekonomista (E), ekologista (E) sekä poliittista (P) tilaa ja tulevaisuutta (Laihonen 2005, 3).

Skenaarioiden lisäksi tulevaisuuden luotaamista voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Menetelmiä ovat esimerkiksi eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan teettämässä tutkimuksissa käytetty Delfoi-menetelmä, mind map-tyylinen tulevaisuuspyörä, kausaalisuhteiden pohtimiseen tarkoitettu riskivaikutusanalyysi sekä tulevaisuuden ennakointityön tekijöiden ajatusmaailman vaikutuksiin tulevaisuuden näkemyksissä pureutuva CLA eli Causal Layered Analysis. (Hiltunen 2012, 206, 208, 212-215.)

Epävarmuus tulevaisuudesta ja sen hallinta ovat organisaation henkilöstölle pahinta. Tilanne vaatii henkistä johtajuutta. Hajaannus aiheuttaa ristiriitoja, tietämättömyyttä, pahan puhumista, ihmisten vaihtuvuutta. Heikkojen signaalien havainnointi organisaation sisällä auttaa johtajia huomaamaan muutoksen tarpeet ja ohjaa heitä toimimaan ennen kuin tilanne kärjistyy. Organisaation sisäinen ennakointi parantaa yrityksen mahdollisuuksia selvitä. Työntekijöiden vahvuuksien ja kehittämistarpeiden havainnointi ja mahdollinen uusiin työnkuviin siirtäminen parantaa yrityksen tehokkuutta ja sitä kautta kilpailukykyä. (Ståhle & Wilenius 2006, 72.) Työnantaja saa pidettyä haluamansa työntekijät tulevaisuudessa panostamalla heidän kouluttautumiseensa ja kehittymiseensä. (Sydänmaalakka 2006, 230.) Tämän hetken menestyvät yritykset eivät enää ainoastaan sopeudu tuleviin muutoksiin, vaan ne kykenevät ennakoimaan ja varautumaan niihin sekä toteuttamaan niiden mukaiset toiminnot oikeaan aikaan (Mannermaa 2000, 9). Ennakoinnin hyödyllisyys on siinä, että sen avulla yrityksen todennäköisyys kehitysuran pysyvyyteen tai sen muuttumiseen haluttuun suuntaan paranee (Järvi-Laturi 2000, 12-15).

4.3 Muutokset suomalaisessa työelämässä

Vuoteen 2010 mennessä työelämässä on tapahtunut muutoksia työsuhteissa, työntekoa kehystävässä arvomaailmassa, työaikaan liittyvissä käsityksissä, tehtävissä sekä työn organisoinnissa. Kaikki nämä vaikuttavat yksittäiseen työtä tekevään ihmiseen. Ihmiset eivät ole tahdottomia pelinappuloita, jotka vain sopeutuvat, vaan jokainen on ajatteleva ja toimiva pelaaja työelämän pelikentällä. Suostuakseen mukaan työelämän peliin, työntekijän tulee saada käsitys, miten hänen on mahdollista saada kunnialla selviytymisen kokemuksen. Käsityksen saaminen ja ylläpitäminen on haaste koko ajan muuttuvassa työelämässä, mikä aiheuttaa epävarmuutta. Työelämän peliin suostuttuaan ihminen haluaisi mielellään pysyä samoissa toimintatavoissa, sillä se on tuttua ja turvallista. Työelämä korostaa tuottavuutta ja tehokkuutta, mutta se ei välttämättä toteudu, sillä yksilöllä on aina mahdollisuus vastustaa järjettömiksi kokemiaan uudistuksia tai vaihtaa työpaikkaa. (Järvensivu, 2010, 9-11, 29-30.)

Työelämän lisäksi koko arvomaailma on muuttunut. Monilla on halu panostaa enemmän perheeseen ja vapaa-aikaan ja jättää työnteko vähemmälle. Toisaalta on niitä, jotka limittävät työn muuhun elämään. Heidän mielestään työ on itsensä toteuttamista ja kenties kutsumus. (Järvensivu 2010, 12, 26-27.)

Suomalaisen työelämän menestystarinassa keskeistä on ollut työnantajien ja työntekijöiden luottamussuhteessa syntynyt voimakas kohtalonyhteydentunne. Siihen liittyy ajatus, jonka mukaan työnantajan menestys näkyy työntekijän menestyksenä ja vastaavasti työntekijä kärsii työnantajaa kohdanneista vaikeuksista. Lama-ajan irtisanomiset koetaan hyväksyttävänä, mutta nousukauden irtisanomiset loukkaavat työntekijän kohtalonyhteydentunnetta. Työelämässä henkilöstömäärän minimoinnin katsotaan takaavan parhaan lopputuloksen. Kohtalonyhteyden ajat ovat tilanteesta johtuen käytännössä katsoen ohitse. (Järvensivu 2010, 60-61, 64.) Viittomakielen tulkkausalan organisoitumisen jälkeinen aika on lyhyt, joten kohtalontunne työnantajina toimiviin entisiin tulkkikollegoihin on varmasti vahva myös alallamme. Irtisanomisia ei laajoissa mittakaavoissa ole vielä tulkkauspalvelualalla tehty, mutta se saattaa tulla kysymykseen tiukentuneen kilpailun ja muuttuneiden työolosuhteiden myötä. Katson siis, että tulkkauspalveluala on vielä tässä kohdin jäljessä muiden alojen työelämän kehitystä.

4.4 Työntekijänä työelämän muutoksissa

Tuomo Alasoinin (2006) mukaan aiemmin toteutunut vaihto työssä, jossa palkansaajat antavat työnantajalle lojaalisuuden ja täyden työpanoksen ja työnantaja suhteellisen turvatus työsuhteen ja ennustettavat ansiot, on muuttunut epärealistiseksi. Alasoini ehdottaa uudeksi vaihdoksi työnantajan pyrkimyksen hyvän johtamisen ja organisoinnin kautta paremmat mahdollisuudet haastavaan työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittymiseen, kun taas työntekijä lupautuisi olemaan kiinnostunut oppimisesta ja kehittymisestä parantaen näin myös työllistettävyyttään. Oppiminen vaihtona ja tavoitteena on kuitenkin haastava, sillä se jättää tavoitteenasettelun epämääräiseksi vaieten esimerkiksi oppimisen suunnasta ja kohteesta sekä määrästä. (Järvensivu 2010, 53-54.)

Kaikilla aloilla enemmän tai vähemmän epävarmoiksi muuttuneet työolosuhteet, mutta myös ihmisten oma halu pakottavat yksittäisen työntekijän kehittämään itseään ja oppimaan uutta. Ihmiset vaihtavat tai tulevat koko ajan todennäköisemmin vaihtamaan toimenkuviaan, organisaatiota, paikkakuntaa, maata ja jopa ammattia sen mukaan mistä löytyy kiinnostava, monimuotoinen ja joustava työ. Jotta tämä mahdollistuisi, hänellä tulee olla osaamista, josta työnantaja haluaa maksaa. Työntekijän tulee tietää, millainen osaaminen hänellä on kullakin hetkellä ja miten työtehtävä tulee todennäköisesti muuttumaan ja millaista kehittämistä se edellyttää. Osaaminen on oppimisprosessin tulosta. Osaaminen ei kuitenkaan ole ainoastaan tietoa ja taitoa, vaan siihen sisältyvät myös asenteet, kokemukset ja kontaktit. Asenteella tarkoitetaan tässä kohtaa motivoitumista, kiinnostumista sellaisistakin asioista, jotka eivät aiemmin kiinnostaneet. Suuri osa osaamista vaatii myös laajaa kokemustaustaa sekä tukijoita prosessin aikana. Osaaminen itsessään ei ole arvo, vaan se, miten sitä hyödyntää toiminnassa. Sydänmaalakka (2006) määrittelee työuran osaamisen sisällöin, eli se sisältää tietoa, taitoa, asennetta, kokemuksia ja kontakteja, mutta työuralla työyhteisö kiinnittää näihin huomiota ja huolehtivat niistä. (Sydänmaalakka 2006, 86-88, 228-229, 239-240.)

Työelämässä on entistä tärkeämpää johtaa itseään, sillä meitä uhkaa uupumus ja kyvyttömyys itsensä toteuttamiseen. Itsemme johtajina meidän tulee huolehtia hyvinvoinnistamme, uudistumisestamme ja tehokkuudestamme niin fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti, henkisesti kuin ammatillisestikin. Tämä kaikki vaatii sen, että tutustumme itseemme ja tunnemme itsemme. Ongelmana ei ole se, ettemme tietäisi, miten itseä tulisi johtaa, vaan siinä, ettemme toteuta sitä käytännössä. Sydänmaalakka (2006) kuvailee ihmistä Oy Minä Ab – organisaatioksi, jonka osastoina toimivat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Niiden ”toimitusjohtajana” toimii tietoisuus, todellinen minämme. Kaikkiin osastoihin vaikuttaa prosessi nimeltä uudistuminen, joka edellyttää itsetuntemusta ja itsetuottamusta ja joita kehitetään refleктоimalla. Uudistuminen tuntuu tapahtuvan vain suurien kriisien kautta, sillä olemme yksilöinä niin urautuneita. Se vaatii syvällistä ajattelutapojen muutosta sekä voimaa muutoksen toteuttamiseen käytännössä. Sydänmaalakka (2006) on kuitenkin sitä mieltä, että lukemalla oman itsen ja ympäristön heikkoja signaaleja, ennakoimalla tilanteita, ihminen pystyy

uudistumaan ilman kriisejäkin. Muutoksen kannalta on hyvä pohtia omaa mukavuusaluettaan ja ennen kaikkea haastaa sitä menemällä alueen ulkopuolelle aika ajoin. Tällä tavoin oppiminen mahdollistuu. (Sydänmaalakka 2006, 15-17, 29-33, 73, 77, 79).

Edellä olen avannut muutosten luonnetta sekä ennakointia, jonka avulla muutoksia havaitaan ja niihin pystytään varautumaan. Edellä käsitelin lisäksi itsensä johtamista, eli miten yksilön kannattaa muutoksiin valmistautua. Seuraavassa luvussa esitän viittomakielentulkkien työn treندهjä ja mahdollisia tulevaisuuden näkymiä. Luvussa käsitellään tulkin työsuhteita, työnkuvaa sekä asiakaskuntaa. Lisäksi luvussa kerrotaan miten viittomakielen tulkikoulutus pyrkii vastaamaan työn tulevaisuuden haasteisiin.

5 VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖELÄMÄN TRENDIT JA MAHDOLLISET TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Tässä luvussa tullaan esittelemään viittomakielentulkin työsuhteiden, työnku-
van, asiakaskunnan ja työhön liittyvän teknologian tämänhetkistä tilannetta sekä
mahdollisia tulevaisuuden näkymiä. Lisäksi esittelen viittomakielen tulkkikoulu-
tuksen trendejä ja tulevaisuuden näkymiä. Viittomakielen tulkkikoulutuspaikat,
Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Humanistinen ammattikorkeakoulu, tekevät
runsaasti kartoitusta tulkin työn tulevaisuudesta. Kartoitusten pohjalta tehdyt ja
lähitulevaisuudessa tapahtuvat muutokset tulevat muokkaamaan tulkin työtä.

Alalla olevien ja päätyökseen tulkkauksia tekevien viittomakielentulkkien määrä
vaihtelee sen mukaan, miltä taholta tietoja kysyy. Maya de Wit (2012) on koon-
nut Euroopan 40 valtion tietoja vuoden 2012 viittomakielen tulkkauksen tilasta.
Koonti sisältää tietoja organisaatioista, koulutuksesta sekä työllisyydestä. Suo-
messa tulkit osallistuvat kaikkein eniten maansa jäsenyhdistykseen (tiedoissa
luku 655). (de Wit 2012, 18). Akavan Erityisaloilta kysyttäessä 21.2.2013 työs-
säkäyviä SVT:n jäseniä oli 433 (Virtamo, M. henkilökohtainen tiedonanto
21.2.2013.) Tulkkirekisterissä olevia viittomakielentulkkeja on tällä hetkellä 912,
mutta tietojen päivittämättömyyden takia rekisteri ei kerro, montako tulkkiä on
edelleen työssä (Sirkiä, P. henkilökohtainen tiedonanto 18.2.2013.) Kelan tilas-
toissa viittomakielentulkkeja ja kirjoitustulkkeja on yhteensä noin 500 (Heikki-
nen, R. henkilökohtainen tiedonanto 27.2.2013). De Wit'n (2012) tilastoista käy
ilmi, että SVT:n jäsenten määrä on kasvanut 50 % vuodesta 2007 (de Wit 2012,
15). Suomi oli yksi seitsemästä valtiosta/alueesta, jossa jäsenenä oli myös kuu-
roja viittomakielentulkkeja. Efslin (European Forum of Sign Language Interpre-
ters) seminaarissa marraskuussa 2011 oli tultu siihen tulokseen, että kuurojen
viittomakielentulkkien tarve tulee kasvamaan. Kokonaiskuva Suomen tulkkitilan-
teesta on muihin Euroopan maihin kärkiluokkaa, sillä yhtä tulkkiä kohden on
viidestä kahdeksaan viittomakieltä käyttävää asiakasta (de Wit 2012, 42).

Erot työtä tekevien viittomakielentulkkien määrässä johtuvat ainakin osittain sii-
tä, ettei tulkkirekisteriä ylläpidetä. De Wit'n (2012) mukaan tulkkirekisteri kai-

paakin juuri virallistamista, päivittämistä ja ylläpitoa (de Wit 2012, 71). Tulkkien rekisteröintiin ottaa kantaa myös Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma, jonka mukaan rekisteröinnistä huolehtiva viranomaisen tulee järjestää hetimiten. (Kuurojen Liitto ry & Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2010, 44.) Suomen viittomakielen tulkkierekisteristä ja auktorisoinnista on tehty Viittomakielen tulkki-toiminnan koulutusohjelmassa (YAMK) opinnäytetyö, jossa tarkastellaan tulkkierekisterin merkitystä ja roolia tulkkausalaan. Työssä esitellään mahdollisia malleja tulkkien auktorisoimiseksi. (Thurén 2011, 64-77.)

Kaikkia tulkkierekisteriin kirjattujen ja työtä tekevien viittomakielentulkkien työtä ohjaa ammattisäännöstö (Suomen Viittomakielen Tulkit ry). Tällä hetkellä asioimistulkkien ammattisäännöstöä päivitetään, missä myös SVT on mukana. Asioimistulkin ammattisäännöstön päivittämisen jälkeen aloitetaan viittomakielentulkin ammattisäännöstön uudistaminen. Tässä työssä Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä (TTYR) on vahvasti mukana. (Kenttälä, H., henkilökohtainen tiedonanto 3.3.2013).

5.1 Viittomakielentulkki työsuhteessa

Aiemman freelancer-työn sijaan tulkkien tulee Kelan tulkkauspalvelun järjestämisen takia kuulua johonkin yritykseen tai toimia yrittäjänä. Yksittäinen tulkki voi silti edelleen toimia yrityksessä tuntityöperustaisesti tai vaihtoehtoisesti kuukausipalkkaisena tulkkina. Tutkimuksen mukaan 56,5 %:lla Humanistisesta ammatikorkeakoulusta (HUMAK) valmistuneista viittomakielen tulkeista oli vakituinen työsuhde ja määräaikaisia työsuhteita oli 31,3 %:lla. Suurin määrittelevä peruste määräaikaisuudelle oli työn luonne. (Nikoskinen 2010, 75-76.) Tutkimus on kuitenkin tehty ennen Kelan kilpailutusta ja jo kolme vuotta sitten, joten tilanne on saattanut muuttua suuntaan tai toiseen.

Samaisen tutkimuksen mukaan yrittäjyys tai tuntityöntekijän statuksella työskentely tulevaisuudessa ei kiinnostanut monia, ja yrittäjiä tutkimuksessa olikin ainoastaan kolme (2 %, N=103). Syynä saattaa olla sen hetkinen hyvä työtilanne, jolloin itsensä työllistämistä ei koeta tarpeellisena. Myös vakaammat tulot työn-

tekijänä ovat todennäköinen syy. Kanervon (2006) mukaan yrittäjyys valitaan yleensä silloin, kun halutaan työllistää itsensä, tuoda julki omaa osaamistaan tai hankkia parempi tuotto koulutukselle kuin mitä palkkatyöstä olisi voinut saada. (Nikoskinen 2010, 70-71, 75-76.)

Palkkaus kuuluu työhön olennaisena osana ja vaikuttaa myös siihen, millaisessa työsuhteessa haluaa toimia. De Wit'n koostamista tiedoista käy ilmi, että Suomi on viittomakielen tulkkausalaalla edelläkävijä monessa suhteessa, mutta palkan suuruus ei vastaa muiden länsimaiden tasoa. Tutkimuksen mukaan suomalaisen viittomakielentulkin perustuntipalkka on 21,34 €, kun esimerkiksi Italiassa se on noin 50 € ja Sveitsissä noin 57-70 € riippuen valtion sisäisistä kielialueista. (de Wit 2012, 7, 15-17, 23, 59). Nikoskinen (2010) tekemän tutkimuksen mukaan HUMAKista valmistuneiden viittomakielentulkkiensa palkka keväällä 2009 oli keskimäärin 2237 € kuukaudessa (nuoret 2089 € ja aikuiset 2668 €). Tulokset olivat samansuuntaiset kuin Viittomakielialan Osuuskunta Vian työehtosopimuksessa. (Nikoskinen 2010, 78). Vian vuoden 2010 työehtosopimuksessa alhaisimmillaan tulkin peruspalkka on 2083,50 € ja korkeimmillaan 2727,93 € (Työehtosopimus). Nikoskinen (2010) tekemän kyselyn tulevaisuusosuuden vastauksissa noin 1/3 tulkeista arvioi, että palkkaus kehittyy positiivisesti, 1/3 heistä arvioi, että kehityssuunta ei ole positiivinen ja 1/3 heistä ei osannut ottaa asiaan kantaa. (Nikoskinen 2010, 81).

5.2 Viittomakielentulkin työnkuva

Viittomakielentulkin työhön sisältyy yleis- (viittomakielentulkkiensa kenttä käyttää asioimistulkkaus-nimikettä) ja opiskelutulkkausta. Yleistulkkausta voi olla sekä perustasoista että vaativaa tasoa. Perustason tulkkauskuksiin kuuluvat työssä käymiseen, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen sekä harrastamiseen ja virkistäytymiseen liittyvät tulkkauskuukset. Vaativaa tasoa olevat tulkkauskuukset voivat olla esimerkiksi seminaarit, teatteriesitykset ja oikeudenkäynnit. (Kansaneläkelaitos 2011, 9.) Vaativan tason tulkkauskuukset sekä kaikki yli kaksi tuntia kestävät tulkkauskuukset toteutetaan paritulkkausena. Paritulkkaus yleistyi vuonna 2010 voimaan astuneen lain (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta,

133/2010) myötä, jonka mukaan vaativissa tilanteissa tulkkaus järjestetään kahden tai useamman tulkin voimin (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta, 133/2010). Paritulkkausta on toki toteutettu mahdollisuuksien mukaan jo ajalla, jolloin kunnat olivat vastuussa tulkkauksen järjestämisestä. Kuten Rissanen ja Roslöf jo vuonna 2008 tekemässään selvityksessään kertovat, paritulkkauksen yleistyminen on edesauttanut laadukkaampaa tulkkausta ja vaikuttanut tulkkien työhyvinvoinnin paranemiseen sekä tilausten määrän kasvuun (Rissanen & Roslöf 2008, 5).

Tulkkauksen lisäksi työ sisältää tulkkauksiin valmistautumista, työn raportointia ja ammatillista kehittämistä sekä mahdollisesti välitystyötä, erilaisia vastuu-, ohjaus- ja asiantuntijatehtäviä. Tulkki voi toimia myös työnantajallaan osaksi tulkkina ja osaksi esimiehenä. Lisäksi osa tulkeista tekee opetuksia ja käännöksiä (Suomen Viittomakielen Tulkit ry).

Viittomakielen ja suomen kielen lisäksi viittomakielentulkin on hyvä osata myös muita kommunikaatiomenetelmiä kuten viitottua puhetta tai kuurosokeille tulkkausta. Kuulonäkövammaisille tulkkaus vaatii erillisen kuulonäkövammaisten vapaa-ajan tulkin koulutuksen viittomakielen tulkin pätevyyden lisäksi. Osa asiakkaista käyttää kommunikaatiotapanaan kirjoitustulkkausta, jossa tulkki välittää puhujan suullisen viestin kirjoitettuun muotoon joko tietokoneella tai käsin kirjoittaen (Suomen kirjoitustulkit ry). Kirjoitustulkkaus myös vaatii tulkilta erillisen pätevyyden, kirjoitustulkkauksen nopeuskokeen. Kirjoitustulkkaus ei vaadi viittomakielentulkin pätevyyttä. Asiakaskunta on laajentunut tai tulee mahdollisesti laajentumaan puhevammaisiin. Puhevammaisten tulkeilla tulee olla puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkinto tai AAC-koulutus ja vähintään yhden vuoden työkokemus puhevammaisen henkilön tulkkina toimimisesta tai vähintään yhden vuoden puhevammaisen henkilön tulkkina toimimisesta. (Kansaneläkelaitos 2011, 1-2.) Puhevammaisten tulkkaus on siirretty ammattikorkeakoulutasoiseksi koulutukseksi syksystä 2011 lähtien. Sitä voi opiskella Diakonia-ammattikorkeakoulussa viittomakielentulkin koulutusohjelmassa (Diak) ja HUMAKissakin sitä kaavaillaan otettavaksi mukaan koulutusohjelmaan (Martikainen 2012, 15). Koska viittomakielen tulkkauksen rinnalle on tullut puhevammaisille tulkkaus, nykyisin käytetäänkin enemmän nimityksiä kielten välinen (esi-

merkiksi viittomakielen ja suomen välinen) sekä kielen sisäinen (kuten puhevammaisille asiakkaille) tulkkaus (Diak). Kaikista erilaisista asiakaskunnista ja kommunikaatiomenetelmistä johtuen viittomakielen tulkin ammattinimike ei enää tai ainakaan jatkossa täysin kerro siitä, mitä kaikkea tulkin työ saattaa sisältää. Eduskunnalla on parhaillaan käsittelyssä lakimuutos ammattikorkeakouluista, jossa ehdotetaan muun muassa humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinnon viittomakielentulkki (AMK) –nimikkeen muuttamista Tulkki (AMK) –nimikkeeksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013).

Kuten tulkin työkieltenkin osalta, myös tulkkaustilanteet itsessään ovat muuttuneet entistä monimuotoisemmiksi. Sen on mahdollistanut laki, jonka mukaan kuurolla viittomakielisellä ei ole rajoitusta tulkin käytössä. Laki (133/2010) mahdollistaa esimerkiksi tulkkauksen ulkomaan matkoilla pääosin enintään kahden viikon matkalle. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta, 133/2010, Kansaneläkelaitos 2011, 15.) Moninaiset tulkkaustilanteet tuovat tulkkille uudenlaista haastetta tuottaa erikoistunutta ja samalla laadukasta tulkkausta tilanteesta riippumatta. (Rissanen & Roslöf 2008, 4). Myös asiakaskunnan pitkälle erikoistuneet työpaikat tuovat haastetta, sillä tällä hetkellä tulkkaus työpaikalla järjestetään yleistulkkauksena, mikä tarkoittaa sitä, että tulkit vaihtuvat ja kaikki muut tietävät asiasisällöstä paitsi tulkki, kuten Kuusinenkin (2011) tutkimuksessaan mainitsee. Tutkimuksen mukaan työpaikalla tulkkaus koettiin haastavaksi esimerkiksi teknisillä aloilla. (Kuusinen 2011, 34-35.) Humanistinen ammattikorkeakoulu järjestää vuoden 2013 aikana Työelämätulkkauksen asemaa työelämässä ja tulkkipäätöksissä –projektin, jossa tehdään selvitys työelämätulkkauksesta (HUMAK). Tällä hetkellä Kela järjestää erillisesti yleistulkkauksen ja opiskelutulkkauksen, mutta tulevaisuudessa työelämätulkkaus saattaa olla myös oma kokonaisuutensa.

Etätulkkauksen voidaan sanoa olevan yksi tulevaisuuden tulkkausmuodoista. Laissa on maininta, että tulkkaus voidaan toteuttaa myös etätulkkauksena kuva- ja ääniyhteyden välityksellä (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta, 133/2010). Heikkisen (2012, 23) mukaan etätulkkausta on ollut mahdollista saada vuoden 2012 alusta lähtien, mutta testijakso on kuitenkin edelleen meillä, sillä kuvan laatu on tuottanut ongelmia. (Heikkinen 2012, 23.) Yhtenä

etätulkkauksen lajina on mobiilitulkkaus, joka on 3G-puhelimella tai kämmentietokoneella tehtävää tulkkausta. Teknologinen kehitys mahdollistaa tulevaisuudessa myös tulkkianimaatioiden, tietokonetulkki- ja hologrammitulkki-ikäytämisen. IBM on yhdessä East Anglian yliopiston ja Royal National Institute for Deaf People –järjestön kanssa esitellyt vuoden 2007 syksyllä järjestelmän, joka kääntää puheen viittomakielelle virtuaalisen animaatiohahmon muodossa (SYS Consulting). Tällä hetkellä virtuaalitulkki soveltuu paremmin yksisuuntaiseen viestintään, kuten tiedotteiden tulkkaukseen (Turun Sanomat 2007).

Tulkin ammatilliseen itsensä kehittämiseen kuuluu jatkuva ajan hermolla pysyminen, uusien ilmiöiden kartoittamista ja ymmärtämistä, sekä uusien sanojen ja viittomien omaksumista. Teknologia auttaa tässä enenevässä määrin. Tällä hetkellä esimerkiksi suomalaisen viittomakielen verkkosanakirja Suvi, joka uudistui vuonna 2013 (Suvi 2013), toimii hyvänä välineenä viittomakielen kehittämisessä. Myös viittomakielen tulkkauspalveluyrityksillä on omia sisäisiä sanasto- ja viittomisto-tallenteita. Lisäksi Kuurojen Liitto ry on saanut Opetus- ja kulttuuriministeriöltä avustuksen Viittomakielisen kirjaston perustamiseksi. Viittomakielinen kirjasto toteutetaan virtuaalisena, jolloin aineistoja voidaan katsella verkon kautta. Tavoitteena on avata kirjasto vuonna 2014. (Kuurojen Liitto ry.)

5.3 Tulkkauspalvelun käyttäjäasiakkaat

Viittomakielentulkit kohtaavat työssään eri asiakasryhmiä, joita ovat suomalaista ja suomenruotsalaista viittomakieltä käyttävät kuurot, kuuroutuneet, huonokuuloiset, kuurosokeat, sisäkorvaistutetta käyttävät sekä muista maista Suomeen muuttaneet kuurot henkilöt. Kelan tilastojen mukaan marraskuun alussa 2012 tulkkauspalvelun käyttäjiä oli 5052. Luku on kasvanut noin tuhannella kahdessa vuodessa. Palvelun käyttäjistä 68 % on kuulovammaisia ja kasvavana ryhmänä puhevammaiset, joita on 26 %. Vuoden 2011 tilastossa kuulo-näkövammaiset ovat ahkerimpia palvelun käyttäjiä, 218 tuntia vuodessa per asiakas, kun taas kuulovammaisten vastaava luku on 63 tuntia vuoden aikana. Tulkkauspalvelun saatavuudessa on vaihtelevuutta edelleen parannuskeinoista huolimatta; Pohjois-Suomessa ja ruotsinkielisessä palvelussa, Etelä-Suomessa opiskelutulka-

uksessa sekä ajallisesti virka-ajan ulkopuolella tulkkiresurssia ei ole riittävästi. (Heikkinen 2012, 23.)

Vaikka tulkkauspalvelunkäyttäjien määrä onkin näennäisesti kasvanut, tosi asia on, että viittomakielisten kuurojen määrä vähenee (Rissanen & Roslöf 2008, 6) ja kielen pelätään muuttuvan ja häviävän. Suomenruotsalaista viittomakieltä käyttäviä kuuroja on noin 150, joten uhka suomenruotsalaisen viittomakielen kielen häviämisestä on todellinen (Kuurojen Liitto ry & Kotimaisten kielten tutkimuskeskus). Yrityksiä niin suomenruotsalaisen kuin suomalaisenkin viittomakielen säilyttämiseksi on tehty esimerkiksi lisäämällä kielten näkyvyyttä. Esimerkiksi suomalaista viittomakieltä näkyy enenevässä määrin viranomaisten internetsivustoilla. (Salmi & Laakso 2005, 462.) Suomenruotsalaisen viittomakielen näkyvyyttä pyritään edistämään esimerkiksi Finlandssvenska teckenspråkiga rf.:n toteuttamalla Signwebb-projektilla, jossa tekstejä käännetään suomenruotsalaiselle viittomakielelle (Signwebb). Huoli kielen muuttumisesta johtuu yhdysvaltalaisen viittomakielen, ASL, vaikutuksesta toisiin viittomakielisiin. Aihe on tutkijoiden keskuudessa kiistelty, mutta ASL:n vaikutukset sanastoon ja rakenteeseen ovat kuitenkin selvät. (Salmi & Laakso 2005, 462.)

Viittomakielisten kuurojen vähenemisen taustalla on väestön ikääntyminen ja sisäkorvaistutteidensa (SI) käytön yleistyminen. Keskustelu sisäkorvaistutteleikkausten tuomista mahdollisuuksista rajoitettuun kuuloon ja puheen oppimiseen alkoi Suomessa 1990-luvun puolivälissä. Sisäkorvaistutteen myötä kuuroista tulee huonokuuloisia, ja kuulemisen tärkeyttä korostetaan (audismi). (Salmi & Laakso 2005, 460.) Tällä hetkellä noin 95 %:lle vaikeasti kuulovammaisina syntyivistä lapsista leikataan sisäkorvaistute. Tutkija Päivi Rainò muistutti luennossaan Pohjoismaisessa SI-lasten kaksikielisyysseminaarissa SI-lasten ja nuorten kielistatuksesta, jonka mukaan 14 % käyttää pääosin viittomakieltä, 16 % puhuttua kieltä ja viittomakieltä sekä 34 % viitottua puhetta ja tukiviittomia. Rainòn mukaan heidän tulevaisuuden kommunikointimenetelmänsä saattavat olla muistiinpanojen teko, tikutus tai puheentoisto, mikä tulisi voida huomioida tulkkiopetuksessa. (Knuutila 2012, 31.)

Sisäkorvaistutukset kehittyvät koko ajan. Utahin yliopiston ja Case Western Reserve yliopiston yhteistyönä on kehitetty bioninen, eli biologiaa ja elektroniikkaa yhdistelevä, korva, joka saattaa tulevaisuudessa syrjäyttää perinteisen sisäkorvaistutteen. Bioninen korva –laitteen etuna on, että suurempi osa laitteen osista voidaan sijoittaa korvan sisään tehden niistä mukavampia käyttää. (Discovery News 2012.) Sisäkorvaistutetekniikan kehittyminen saattaa vähentää viittomakielen käyttöä ja viittomakielen ja viitotun puheen, ehkä myös kirjoitustulkkausten, tulkkausten tarvetta entisestään. Kirjoitustulkkauksessa käytetään tietokoneita, joten se on tekniikkaan sidonnaista. Olemassa olevat ja alati kehittyvät puheentunnistusohjelmat saattavat vaikuttaa tulevaisuudessa kirjoitustulkkausten vähenemiseen.

Yleisesti asiakaskuntaan vaikuttavan tekniikan huimista harppauksista kertoo myös se, että nykyisin mikrotiaa, eli korvanlehdien poikkeavaa pienikokoisuutta ja suurella osalla tapauksista myös korvakäytävän kehityshäiriötä, voidaan hoitaa tulostamalla 3-D:nä korva, joka näyttää, tuntuu ja toimii kuin luonnollinen korva (Discovery News 2013.) Tämä kiellii osaltaan siitä tosiasiasta, että monia vammoja pystytään tulevaisuudessa parantamaan, jolloin myös tulkin työt saattavat vähentyä tai työnkuva muuttua. Vähintään se kertoo siitä, että tulkin tulee tulevaisuudessa tietää laajemmin erilaisista parannuskeinoista ja niiden kanssa toimimisesta.

Kuurot maahanmuuttajat muokkaavat myös osaltaan tulkin työtä. Heidän taitonsa suomalaisesta viittomakielestä sekä tuntemuksensa suomalaisen ja suomen viittomakielisten kulttuurista eivät välttämättä ole hyvät, mikä saattaa aiheuttaa tulkille erilaisia tilanteita kuin mihin koulutus on antanut valmiudet. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2011 lopussa ulkomaista syntyperää olevia on 4,8 prosenttia Suomen väestöstä. Korkein osuus on 25-34 –vuotiaiden ryhmässä, 8,7 prosenttia. (Tilastokeskus.) Kuurojen Liiton kuntoutussihteerin Mervi Nevalaisen (henkilökohtainen tiedonanto 4.3.2013) mukaan kuurojen kuntoutussihteerin palveluja käytti vuonna 2010 noin 120 kuuroa maahanmuuttajaa. Määrä on ollut koko ajan kasvussa, joten varovainen arvio tämän hetkisestä määrästä on noin 150 kuuroa maahanmuuttajaa. (Nevalainen, M, henkilökohtainen tiedonanto 4.3.2013.) Maahanmuutto ja kulttuurien sekoittuminen on osaltaan kansainvälis-

tymisen aiheuttamaa (Hiltunen 2012, 90), mikä näkyy myös asiakaskunnassa. Uusien viestintälaitteiden kehittymisen myötä nuoret viittomakieliset kuurot ovat muodostaneet valtioiden rajoista ja maantieteellisestä sijainnista riippumattoman kansainvälisen verkoston (Salmi & Laakso 2005, 460). Asiakaskunta on myös muuten entistä heterogeenisempää. Osa asiakkaista on edelleen lähes kouluttamattomia ja kielitaidottomia, kun taas osa on yliopiston käyneitä.

5.4 Viittomakielen tulkkikoulutuksen trendit ja tulevaisuuden näkymät

Viittomakielen tulkkikoulutuksen, kuten kaikkien koulutusohjelmien haasteena on väestön ikärakenteen muutos sekä teknologian kehityksen mahdollistama maailmanlaajuinen verkottuminen. Korkeakoulujen tulee vastata työelämän tarpeisiin, mutta toimia toisaalta myös yhteiskuntaan vaikuttavana muutosvoimana. Koulutuksen tulee olla mukana oppivissa verkostoissa, joissa on mukana kehittäjiä, tuottajia, toimittajia, asiakkaita ja kilpailijoita. Oppivat verkostot ovat samanaikaisesti yhteistyötä ja kilpailua. Liiketoiminnassa ja koko yhteiskunnassa myös vastuullisuus korostuu, mikä tulee koulutuksessa ottaa huomioon. Lisäksi koulutuksessa tulee hyödyntää uusia osaamis- ja innovaatioalustoja, jotka toimivat perustana tulevaisuuden osaamiselle, luovuudelle ja yrittäjyydelle. (Aho 2008, 10-13.)

Viittomakielentulkkeja valmistuu sekä Diakonia-ammattikorkeakoulusta (Diak) Turusta että Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK) Kauniaisista ja Kuopiosta. Vuonna 2013 Diakin viittomakielentulkin koulutusohjelmassa on aloituspaikkoja yhteensä 40, joista puolet suuntautuu viittomakielen tulkkaukseen ja puolet puhevammaisille tulkkaukseen. HUMAK:un Kauniaisten yksikössä on vuonna 2013 aloituspaikkoja 28 ja Kuopiossa 20. Yhteensä aloituspaikkoja viittomakielentulkeille on siis 68. (Diak 2013, 15 & HUMAK 2013)

HUMAK:ssa viittomakielen tulkkikoulutusta muokataan syksyllä 2013 voimaan tulevan päivitetyn opetussuunnitelman mukaisesti vastaamaan tulkkausalan uudenlaisiin haasteisiin. Haasteina nähdään Kelan kilpailutukseen liittyvän uudelleen järjestäytyminen sekä asiakaskunnan heterogeenistuminen. (Martikai-

nen 2012, 15.) Esimerkiksi SI-henkilöiden kommunikoinnissa on laaja kirjo. (Salmi, E. henkilökohtainen tiedonanto 19.3.2013). Haasteisiin vastataan lisäämällä työelämävalmiuksia edistäviä opintoja, kehittämällä oppimisympäristöä ”kielikylpymäiseksi” sekä muuttamalla tulkkaustilanne-ajattelumallia viestintä- ja vuorovaikutustilanne-malliksi. Vastatakseen paremmin tulevaisuuden työelämän tarpeita, HUMAK kerää tietoa sisäkorvaistutteen saaneista lapsista ja nuorista, maahanmuuttajakuuroille tehtävästä tulkkauksesta sekä alan eri toimijoiden näkemyksiä tulkin työn tulevaisuudesta. Kuten Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) on jo toteuttanut koulutuksessaan, myös HUMAK pohtii puhevammaisten tulkikoulutuksen mukaan ottamista. (Martikainen 2012, 15.) Kaikkia alan tarpeita ei voi sisällyttää perustutkintoon, joten perustutkinto tulee jatkossa olemaan koulutusuran alku, jota täydennetään erilaisilla täydennyskoulutuksilla. Salmi arvioi teknologian kehittymisen näkyvän esimerkiksi kirjoitustulkkauksen saralla. (Salmi, henkilökohtainen tiedonanto 19.3.2013).

Diak näkee, että viittomakielentulkin tulee tulevaisuudessa syventää osaamistaan tiettyyn osa-alueeseen sekä lisäksi hallita laaja-alaisesti niin oppimishäiriöiden ja monivammaisuuden liittyviä seikkoja kuin ikääntyvien ominaistarpeita suhteellisesti kasvavana asiakasryhmänä nuoreen polveen verrattuna. Vastatakseen tulevaisuuden tulkkauksen tarpeita, Diak on juuri tehnyt uudistuneen opetussuunnitelman. Sen mukaan kaikkien opiskelijoiden tulee tietää perusteet eri asiakaskunnista sekä kuulovammaisuuden että puhevammaisuudenkin puolelta. Opetussuunnitelmassa on kaksi vuotta yhteisiä opintoja, kuten työkielten opintoja ja kielen välisen ja kielen sisäisen tulkkauksen perusteita, ja sen jälkeen suuntaus jompaan kumpaan. Vaihtoehtoisesti Diakonia-ammattikorkeakoulussa koulutetaan myös harvinaisten kielen asiointitulkkeja, joiden kanssa viittomakielen ja puhevammaisten tulkkauksen opiskelijat tulevat olemaan yhteistyössä. Tämä edesauttaa osaamista maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyssä. Lisäksi Diak valmistelee oikeustulkkauksen koulutusta. (Rissanen, T. henkilökohtainen tiedonanto 17.2.2013.)

Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot poikkeavat ammattikorkeakoulututkinnoista siinä, että ne ovat työelämälähtöisiä ja työelämän kehittämiseen tähtäviä tutkintoja. Koulutus toimii yksilölle ja työyhteisölle välineenä työmarkkinoiden

osaamisvaatimusten ja muutosten hallintaan sekä yrittäjyyden edistämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011 5-6.)

Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja ja niitä edeltäneitä kokeilukauden jatko-
tutkintoja on vuosina 2004-2009 suoritettu vajaa 2400. Tästä johtuen on vaikea-
ta arvioida niiden toimivuutta ja tarpeellisuutta. Vähäisen kokemuksen perus-
teella tutkinnot ovat kuitenkin olleet lupaavia, ja ammattikorkeakoulujen kaksi-
portainen tutkintorakenne tullaan säilyttämään. Ylemmät ammattikorkeakoulu-
tutkinnot ovat myös ansainneet paikkansa yliopistosta poikkeavalla profiilillaan
ja tehtävällään sekä vaadittavalla työelämäkokemuksellaan, joten siihen ei ole
tulossa muutoksia. (Opetus – ja kulttuuriministeriö 2011, 3, 19.) Viittomakielen
tulkkitoiminnan koulutusohjelma (YAMK) tulee muuttumaan humanistisen ja
kasvatusalan yhteiseksi koulutusohjelmaksi (Rissanen, T. henkilökohtainen tie-
donanto 17.2.2013), joka suunnataan sekä viitottujen että puhuttujen kielten
tulkeille (Salmi, henkilökohtainen tiedonanto, 19.3.2013) Tulkkauksen syventä-
minen tulee olemaan siinä selkeämmin esillä. Yhteistyötä Diakin ja HUMAKin
muiden YAMK-tutkintojen kanssa tullaan lisäämään (Rissanen, T. henkilökoh-
tainen tiedonanto 17.2.2013.)

Suomessa järjestettävän ylemmän ammattikorkeakoulun Viittomakielialan tulk-
kitoiminnan koulutusohjelman lisäksi Suomi on mukana kansainvälisessä koulu-
tuksessa EUMASLI:ssa eli European Master in Sign Language Interpreting –
maisterin tutkintokoulutuksessa. Ensimmäinen ryhmä tulkkeja opiskeli 2009-
2011, ja uusi aloitusryhmä on suunnitelmassa syksyille 2013. (EUMASLI) EU-
MASLI on osoitus tulkkien kansainvälistymisestä. Kansainvälistymistä yleisesti-
kin kaikilla aloilla pidetään megatrendinä (Hiltunen 2012, 90).

Diak ja HUMAK järjestää myös täydennyskoulutuksia ja erikoistumisopintoja,
joita aiemmin tulkiksi valmistunut voi suorittaa. Tarjolla on ollut esimerkiksi kirjai-
tustulkkauksen, pedagogiikan ja kuurosokeille tulkkauksen opintoja.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia viittomakielentulkkien ajatuksia ja odotuksia työnsä tulevaisuudesta. Jotta tuloksista saataisiin yleistettäviä, kyselyn valinta aineiston keruutavaksi oli luonteva. Kartoitus toteutettiin kyselytutkimuksena Webropol-ohjelman avulla. Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat jo työssä olevat viittomakielentulkkit ympäri Suomen.

6.1 Tutkimushenkilöt ja tutkimusaineisto

Kysely lähetettiin helmikuussa 2013 Suomen Viittomakielen Tulkit Ry:n (SVT) postituslistojen kautta kaikille listoilla mukana olleille tulkeille, joita on noin 600. Akavan Erityisalojen jäseniä on 594, joista 433 on kohderyhmääni kuuluvia työssäkäyviä tulkkeja, ja loput 161 ovat opiskelijajäseniä (Virtamo, M. henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2013), jotka eivät ole opinnäytetyöni kohderyhmää. Lisäksi julkaisin kyselyni SVT:n Facebook-sivulla. Kysely pidettiin avoimena puolitoista viikkoa. Noin puolessa välissä vastausaikaa lähetin muistutusviestin. Facebook-viestissä sekä muistutusviestissä kannustin viestin vastaanottajia lähettämään kyselylinkin SVT:n sähköpostilistojen ja Facebook-ryhmän ulkopuolelle jääneille viittomakielentulkeille, jotta kaikilla tulkeilla olisi yhtäläinen mahdollisuus päästä osallistumaan tutkimukseen ja vaikuttamaan tuloksiin. Täten ei voida tarkkaan tietää, miten monta kohderyhmään kuuluvaa vastaajaa kaiken kaikkiaan on saanut kutsun osallistua eli minkä suuruiseen ryhmään vastaajamäärää voidaan verrata. Ennen kyselyn lähettämistä tutkittavalle joukolle testasin kyselyä kahdella Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelman lehtorilla.

Kyselyyn vastasi yhteensä 117 henkilöä eli 27 % kaikista mahdollisista vastaajista (Akavan erityisalojen listauksen mukaisesta 433 työssä käyvästä viittomakielen tulkista). Vastaajia oli eri koulutustaustoista, heillä on eripituisia työuria sekä erilaisia työsuhteita. Kaikki vastaajat eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen, joten jokaisen vastaajamäärä esitetään jokaisen kysymyksen kohdalla

erikseen. Valinta- ja monivalintakysymyksiin vastattiin enemmän kuin avoimiin kysymyksiin. Huonoimmillaankin vastaajamäärä kohosi 63:een kysyttäessä muita kommentteja liittyen työn tulevaisuuteen.

6.2 Kyselytutkimuksen rakenne

Kyselyni (LIITE 1.) on puolistrukturoitu, sillä se sisältää sekä valinta- ja monivalinta-kysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Strukturointi viittaa tapaan, jossa jokaiselle vastaajalle esitetään täysin samat kysymykset standardoidulla kaavakkeella (Brace 2008, 2,4). Valinta- ja monivalintakysymykset ovat kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, jossa aineisto on tilastollisesti käsiteltävässä muodossa. Kyselyni sisältämät avoimet kysymykset tuovat tutkimukseeni myös kvalitatiivisia eli laadullisia piirteitä. Tutkimuksessani kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen nähdään toisiaan täydentävinä suuntauksina. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003, 125, 129.) Osa valinta- ja monivalintakysymyksistä sisältää myös vaihtoehdon ”Muu, mikä?”, sillä se antaa vastaajalle mahdollisuuden valita vastaus, jota tutkija ei ole listaan huomannut laittaa. Valinta- ja monivalintakysymyksistä olen tarkoituksella jättänyt pois ”En osaa sanoa” –vaihtoehdon, sillä en halua rohkaista vastaajia valitsemaan tätä vaihtoehtoa. Bracen (2008) mukaan ”En osaa sanoa” –vaihtoehdon poisjättäminen rohkaisee vastaajia tiedostamaan ajatuksensa liittyen kysymyksiin (Brace 2008, 71-72).

Kyselyssä esitettiin yhteensä 14 kysymystä. Ensin tiedusteltiin valinta- tai monivalintakysymyksillä vastaajien taustatietoja kysymällä heidän koulutustaustaan, työuransa kestoa ja työsuhteensa muotoa. Sukupuolen kysyminen jätettiin pois, sillä viittomakielen tulkkausala on naisvaltainen, jolloin miesvastaajien anonymiteettiä ei olisi voitu taata. Toisaalta opinnäytetyön tarkoituksena ei ole tutkia yksittäisiä vastaajia, vaan kaikkia vastaajia ryhmänä, toisiaan täydentävinä yksilöinä. Työrooli viittomakielentulkkinä, esimiesroolissa olevana tulkkinä, tulkkauspalvelun tuottajana-tulkkinä, viittomakielentulkkipäätöksentekijänä-tulkkinä jätettiin myös pois, sillä tavoitteena oli tutkia tulevaisuutta painottuen viittomakielentulkin koulutuksen saaneisiin työroolista riippumatta. Ennen varsinaisia tulevaisuuden näkymiin liittyviä kysymyksiä kartoitin avoimella kysymyksellä tulkkiensa tapoja

kehittää ammattitaitoaan. Valintakysymyksellä tiedusteltiin, miten paljon he yleensä käyttivät aikaa ammatilliseen kehittämiseen. Jätin avoimeksi kysymyksen tavoista, joiden avulla tulkit pyrkivät kehittämään itseään ammatillisesti saadakseni mahdollisimman kattavan kuvauksen niistä.

Tulkkien kokemuksia työnsä tulevaisuudesta kartoitin valintakysymyksillä, jotka kartoittivat sitä, miten paljon he pohtivat työnsä tulevaisuutta ja millä tavoin he etsivät työnsä tulevaisuudesta tietoa. Saadakseni tietää, mitkä mahdollisuudet ja uhat ovat tulkkien mielissä päällimmäisinä, kysyin niistä avointen kysymysten muodossa. Tulevaisuuden muutosten kohtaaminen, lisäkoulutusten valintaan vaikuttavat tekijät sekä tarpeelliset taidot tulevaisuudessa oli järkevämpää tutkia valintakysymyksillä, jotta tilastointi on helpompaa ja vastaaja saa käsityksen siitä, miten kysymyksiin tulisi vastata. Lopuksi kysyin avoimilla kysymyksillä, miten he haluaisivat muuttaa työtään, jos heillä olisi siihen mahdollisuus sekä mitä muuta tulkit haluavat tulkin työn tulevaisuudesta sanoa. Siten vastaajilla oli mahdollisuus purkaa halutessaan heitä askarruttavat asiat, joita ei muissa kysymyksissä ole vielä lainkaan tai riittävästi käsitelty.

6.3 Kyselyaineiston purku ja analysointi

Kyselyn tuottaman aineiston purku tulee aloittaa mahdollisimman pian aineiston keruun jälkeen tarkastamalla lomakkeiden selvät virheellisyudet ja puuttuvat tiedot. Toiseksi täydennetään vastausten tietoja haastattelu- ja kyselyin. Kolmantena aineisto järjestetään tallennusta ja analyysia varten. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P.. 2003, 207-208.) Valinta- ja monivalintakysymysten tilastollinen käsittely tapahtuu suoraan Webropol-ohjelmassa, joka kerää tulokset valmiiksi esimerkiksi diagrammien muotoon.

Auerbachin ja Silversteinin (2003) mukaan tekstin analyysissä kannattaa edetä pienin askelin kohti korkeampaa vastausten ymmärtämistasoa. Alimmalla tasolla ovat raakatestit ja ylimmällä ovat tutkimusongelmat. Näiden tasojen välissä on relevantti teksti, ideoiden toistumisten havaitseminen, teemojen etsintä, teoreettisten ongelmien etsintä sekä teoreettinen selostus. (Auerbach & Silverstein

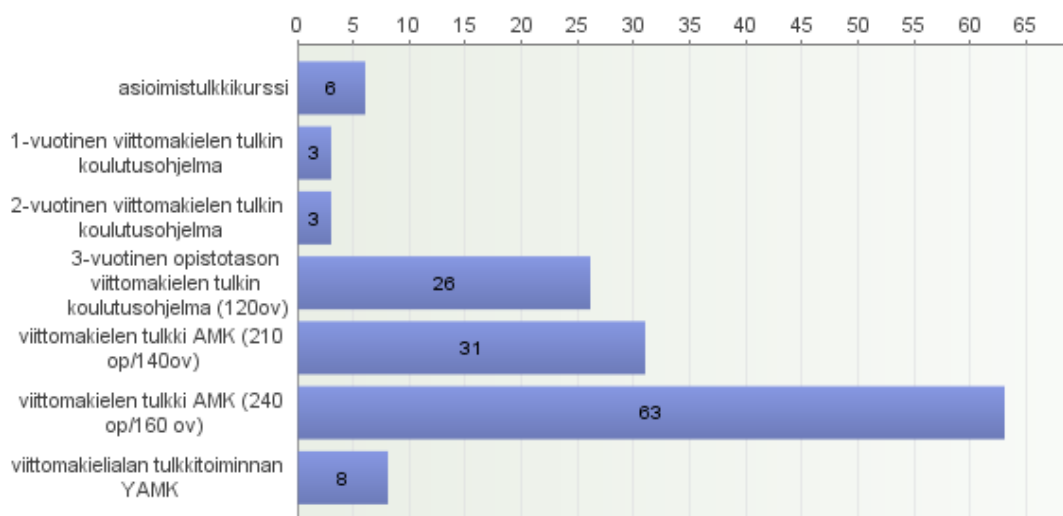
2003, 35.) Itse käsittelen aineiston yhdistämällä purkamis- ja koodaamisvaiheet ja sen jälkeen analysoin. Olen soveltanut Hirsjärven ja Hurmeen (2004) aineiston analyysin lähestymistapaa, jossa tutkija analysoi aineistoa tiivistämällä, luokittelemalla, tulkitsemalla ja ad hoc -menettelyllä. Ad hoc –menettelyllä tarkoitetaan tässä analyysitapaa, jossa tutkija hyödyntää monia analyysitapoja itse parhaaksi katsomallaan tavalla saadakseen merkitykset esiin. Olen käyttänyt aineiston analysoinnissa induktiivista eli aineistolähtöistä analysointitapaa. Avointen kysymysten aineiston keruun jälkeen se muokataan induktiivisesti ja ryhmitellään luokiksi. Luokiteltu aineisto voidaan käsitellä tilastollisesti, vaikka kyseessä olisikin kvalitatiivinen aineistonkeruumenetelmä. Ilman laskemista sääntönmukaisuuksia on vaikea tunnistaa. (Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004, 136-138) Avointen kysymysten purkamisessa olen käyttänyt lisäksi Webropol-ohjelman Text-Mining –toimintoa, joka erottelee vastauksista tietyt yleisimmin nousevat sanat. Joskus luokitteluntyyppinen käsittely on riittävä, mutta syvällisempää tietoa saadaan käsittelemällä aineistoa edelleen deduktiivisesti eli tarkastelemalla luokiteltua aineistoa teoriapohjan ja niistä muodostuneiden käsitysten pohjalta tarkoituksena ymmärtää ilmiötä monipuolisesti ja kehittää teoria, jonne aineisto voidaan sijoittaa. Käytän aineistoni deduktiivisen tarkastelun lähtökohtana ääriryhmien tyypittelyä. Sen tarkoituksena on sijoittaa vastaajat kahteen tai useampaan tyyppiin vastauksien teemojen perusteella. (Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004, 149-150, 174.)

7 VIITTOMAKIELENTULKKIEN AJATUKSIA JA ODOTUKSIA TYÖNSÄ TULEVAISUUDESTA – TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysymyksiä ja vastauksia käsitellään teemoittain yhdisteltyinä, ei kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Ensin esittelen vastaajien taustatiedot ja ammatillisen kehittämisen sekä siinä käytetyt välineet. Sen jälkeen esittelen vastaajien tämänhetkistä työn tulevaisuuden pohdinnan määrää sekä ennakkoinnin menetelmiä työn tulevaisuuden näkymien kartoittamisessa. Viittomakielentulkkien ajatuksia oman työnsä tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhkakuvista sekä valmistautumiskeinoista tulevaisuuden varalle esitellään sen jälkeen. Lopuksi kokoan yhteen vastauksista esiin nousseet eri tahoille kohdennetut kehittämissuhteet.

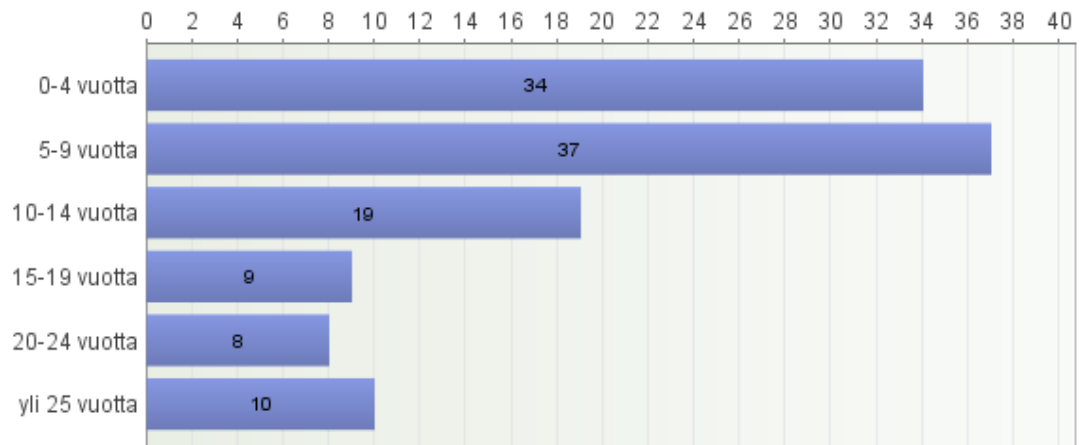
7.1 Vastaajien taustatiedot ja ammatillinen kehittäminen

Kuviossa 1 näkyy vastanneiden viittomakielentulkkien koulutustausta (N=117). Vastaajia kehoitettiin valitsemaan kaikki suoritetut koulutukset. Kuvioista näkyy, että eniten vastaajia, 63 henkilöä, on suorittanut viittomakielentulkin (AMK) 240 opintopisteen / 160 opintoviikon pituisen viittomakielentulkin koulutuksen. Suurin osa, 94 henkilöä, on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon.



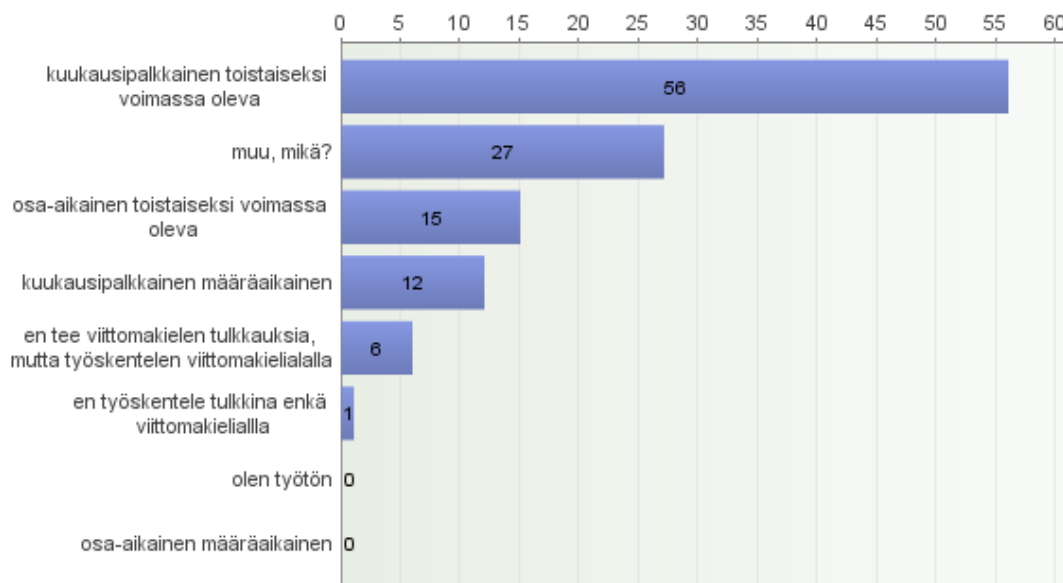
KUVIO 1 Viittomakielentulkkien koulutustausta (N=117)

Vastanneista viittomakielentulkeista (N=117) suurin osa eli 71 henkilöä on toiminut viittomakielen tulkkina 0-9 vuotta. Jakauma vastaajien työuran pituudesta näkyy kuviossa 2.



KUVIO 2 Viittomakielentulkkien työuran pituus (N=117)

Kysyttäessä viittomakielentulkeilta heidän tämänhetkisestä työsuhteestaan (N=117), yleisin vastaus oli kuukausipalkkainen toistaiseksi voimassa oleva, 57 vastaajaa (Kuvio 3). Muu, mikä –kohdassa mainittuja toistaiseksi voimassa olevia tuntipalkkaisia työsuhteita oli 16:lla, neljä teki töitä viittomakielialalla, mutta työ sisältää hieman tulkkausta, kolme vastaajista toimi yrittäjänä ja yksi oli määräaikainen tuntityöntekijä sen lisäksi kaksi kuukausipalkkaista tulkkia toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella oli opintovapaalla. Työttömiä viittomakielentulkkeja ei kyselyn mukaan ollut ainuttakaan.



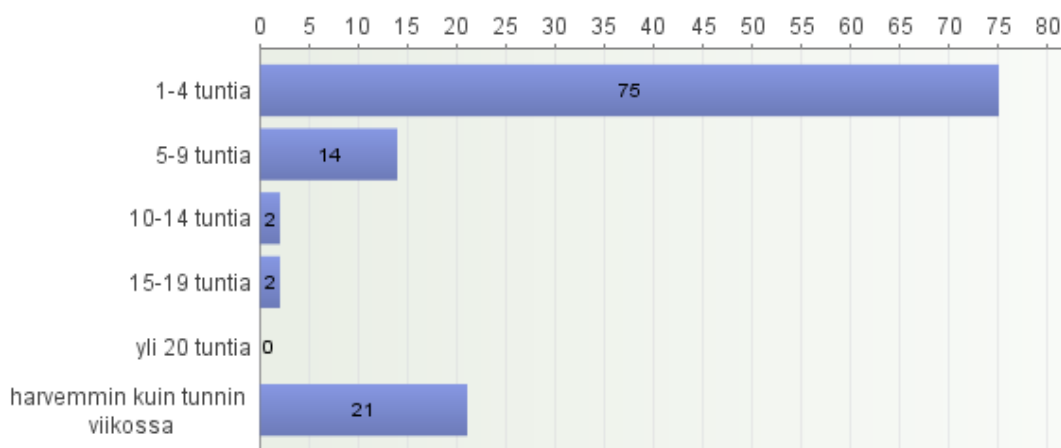
KUVIO 3 Viittomakielentulkkien työsuhteet (N=117)

Kysyttäessä viittomakielentulkeilta (N=112) heidän tavoistaan kehittää itseään ammatillisesti internet nousi erittäin tärkeäksi kehittämisen välineeksi. Internetissä oleva Kuurojen Liiton ylläpitämä netti-TV, <http://www.kl-deaf.fi/nettitv/>, on yleisessä käytössä. Lisäksi internetistä katsotaan viitottuja ohjelmia, päivitetään ja muistutellaan sanakirjasta viittomia sekä katsotaan viittomakielelle käännettyjä materiaaleja. Viittomakielisten uutisten seuraaminen televisiosta ja/tai internetistä on monelle oleellinen viittomakielen taidon kehittämistapa. Usean vastaajan mukaan hyvä tapa omaan ammatilliseen kehittymiseen on viittomakielisten kanssa keskustelu työssä ja vapaa-ajalla. Aineistosta käy ilmi, että suurin osa vastaajista kehitti omaa viittomakielen taitoaan, mutta ainoastaan muutama mainitsi myös suomen kielen kehittämisen.

Viittomakielen tulkkaukspalveluyritysten tarjoamat kurssit ja koulutukset ovat oleellinen, osalle vastaajista ainoa, väylä kehittymiseen. Lisäkoulutusta haetaan myös Akavan Erityisalojen järjestämänä ja kielikursseina. Yhteisön merkitys ammatillisessa kehittämisessä on viittomakielentulkeille merkittävä. Kollegoiden kanssa keskustellaan, heiltä opitaan ja saadaan vertaistukea. Alan lehdet, tiedotteet ja julkaisut ovat monen tapa pitää itseään ajan hermolla. Vertailtaessa eri työsuhteissa olevien tapoja itsensä kehittämiseen, eroja ei juuri löytynyt. Ai-

noastaan kuukausipalkkaiset mainitsivat tulkkaustilanteisiin valmistautumisen itsenä kehittämistapana, jota tuntityöntekijät eivät suoraan valmistaumissanalla maininneet.

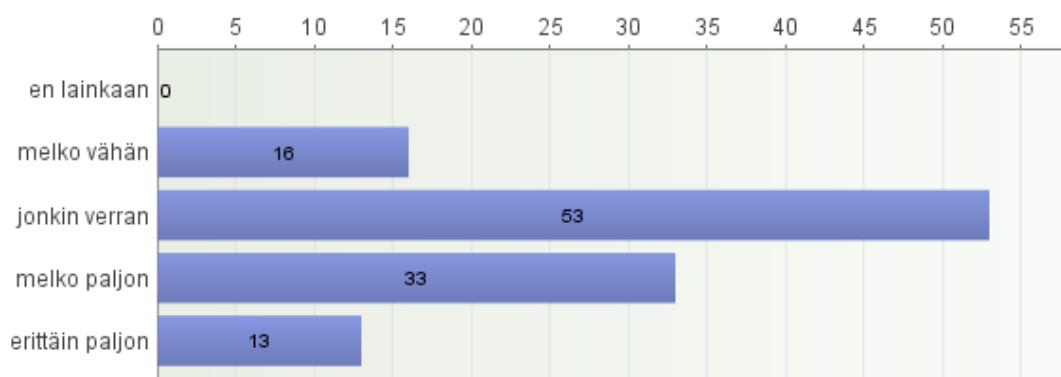
Vastanneista viittomakielentulkeista (N=114) enemmistö eli 75 henkilöä käytti itsensä ammatilliseen kehittämiseen 1-4 tuntia viikossa (Kuvio 4). 10-14 tuntia viikossa itseään kehittävät ovat kuukausipalkkaisessa työsuhteessa ja 15-19 tuntia viikossa itseään kehittävistä toinen on kuukausipalkkainen ja toinen osa-aikainen. Harvemmin kuin tunnin viikossa itseään kehittävistä neljä oli osa-aikaisia, kahdeksan kuukausipalkkaisia, yksi viittomakielialalla työskentelevä, mutta ei tee tulkkauksia, kaksi tuntityöntekijää, kaksi yrittäjää, kaksi viittomakielialalla työskentelevää, ja vähän tulkkaavaa sekä yksi kuukausipalkkainen opintovapaalla oleva. Vertailtaessa harvemmin kuin tunnin itseään ammatillisesti kehittävien kehittämistapoja pidempiä aikoja itseään kehittävien ryhmien kanssa kehittämistavat eivät oleellisesti eronneet toisistaan. Tosin neljä vastaajaa mainitsi kehittämisen olevan tällä hetkellä kovin vähäistä. Samansuuntaisia vastauksia ei muiden ryhmien vastauksissa ollut.



KUVIO 4 Viittomakielentulkkien ammatilliseen kehittämiseen käyttämä aika viikossa (N=114)

7.2 Tulevaisuuden pohtiminen ja vastaajien käyttämät ennakoinnin välineet

Kuviossa 5 näkyy viittomakielentulkkien (N=115) tulevaisuuden pohtimisen määrä. Suurin osa, 86 vastaajaa, pohti työnsä tulevaisuutta jonkin verran tai melko paljon. Kaikki vastaajat pohtivat tulevaisuutta vähintään melko vähän.



KUVIO 5 Viittomakielen tulkkien tulevaisuuden pohtimisen määrä (N=115)

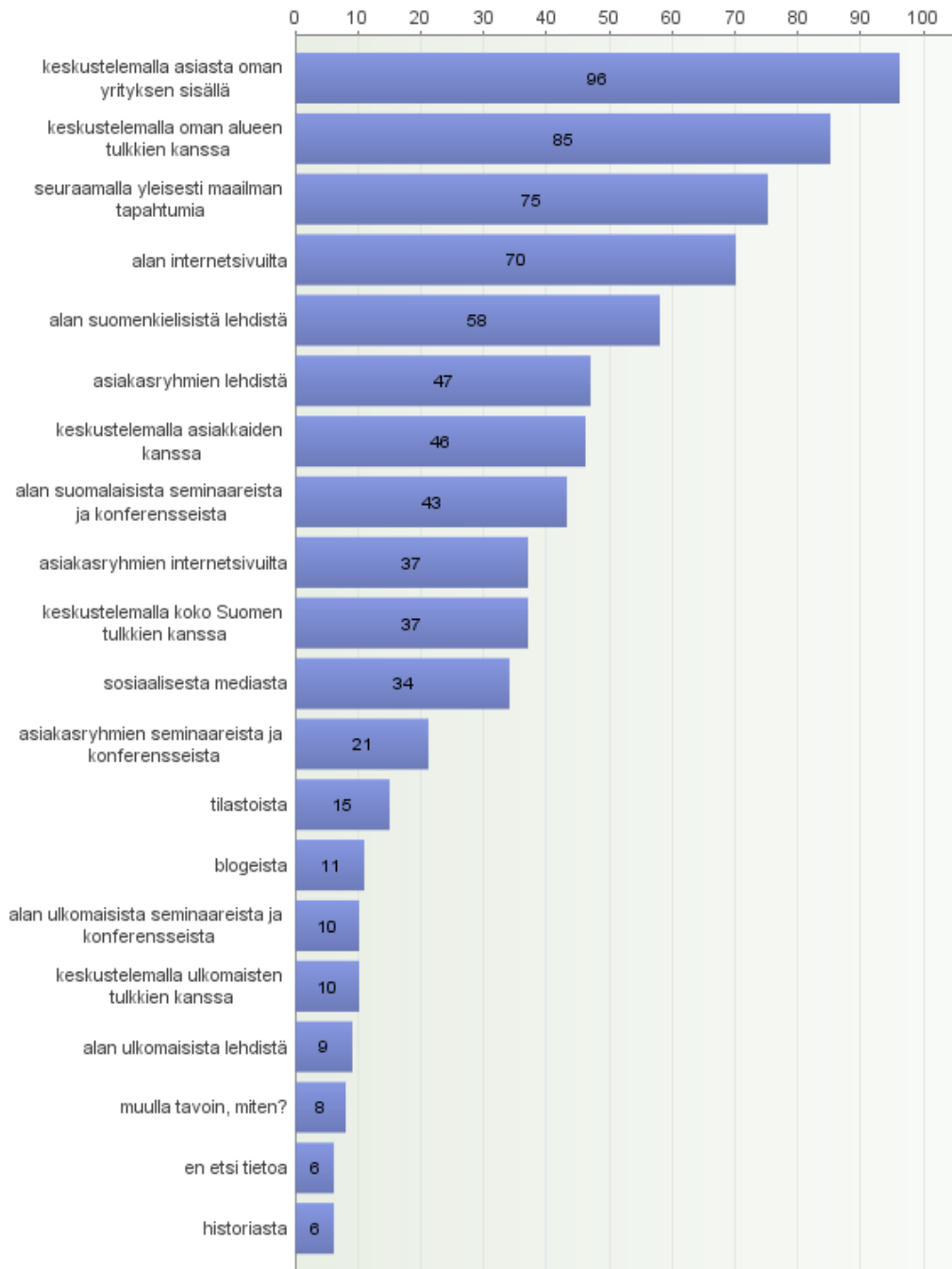
Vertailtaessa viittomakielentulkkien työkäällä valmistumisen jälkeen tulevaisuuden pohtimiseen (N=115), 0-4 vuotta työtä tehneiden tulkkien yleisin vastausvaihtoehto oli melko paljon. Muissa luokissa yleisin vastaus oli jonkin verran.

Tulevaisuuden pohtimisen määrä	Työssäoloaika valmistumisen jälkeen					
	0-4 vuotta (N=34)	5-9 vuotta (N=36)	10-14 vuotta (N=19)	15-19 vuotta (N=9)	20-24 vuotta (N=7)	yli 25 vuotta (N=10)
en lainkaan	0	0	0	0	0	0
melko vähän	2	5	3	2	1	3

jonkin verran	13	17	10	5	3	5
melko paljon	14	12	4	1	2	0
erittäin paljon	5	2	2	1	1	2

KUVIO 6 Tulevaisuuden pohtimisen määrä suhteessa työssäoloikään valmistumisen jälkeen (N=115)

Kuviosta 6 ilmenee vastanneiden viittomakielentulkkien (N=115) tiedonkeruutapoja työnsä tulevaisuudesta. Eniten vastauksia keräsivät vaihtoehdot keskustelu asiasta yrityksen sisällä, keskustelu oman alueen tulkkien kanssa, maailman tapahtumien seuraaminen yleisesti sekä alan internetsivut. Historiasta, tilastoista, alan ulkomaisista lehdistä, keskusteluista ulkomaisten tulkkien kanssa, alan ulkomaisista seminaareista ja konferensseista sekä blogeista tietoa tulevaisuudesta etsii vain harva. Lisäksi kahdeksan vastaajaa kertoi muita käyttämiään tapoja etsiä tietoa työn tulevaisuudesta. Näitä olivat muun muassa keskustelu aivan eri alojen edustajien kanssa työelämän yleisestä kehitymisestä, itseksensä pohtiminen, tulkikoulutusta järjestävien tahojen henkilökunnan kanssa keskustelu, olemalla mukana tai seuraamalla alan tutkimushankkeita sekä ammattiyhdistysten ja TTYR:n toimintaa. Lisäksi yksi vastaaja kommentoi, ettei hän varsinaisesti etsi tietoa, vaan se tulee esille kysymyksessä olleiden vaihtoehtojen kautta.



KUVIO 6 Viittomakielen tulkkien tiedonkeruutapoja työnsä tulevaisuudesta (N=115)

7.3 Viittomakielentulkin työn mahdollisuudet tulevaisuudessa

Kysyttäessä viittomakielentulkeilta (N=104) heidän ajatuksistaan työn tulevaisuuden mahdollisuuksista vastaukset koskivat pääosin asiakaskunnan laajenemista ja muuttumista eri kommunikaatiomenetelmien myötä, asiakaskunnan

kouluttautumista, tekniikan kehittymistä, itsensä kehittämistä ja työnantajaan liittyviä seikkoja.

Suurimmasta osasta vastauksissa positiivisia seikkoja työn tulevaisuudessa on asiakaskunnan ja heidän tarvitsemiensa erilaisten kommunikaatiomenetelmien laajeneminen, vaikka se muuttaakin tulkkien työnkuvaa. Erityisesti kirjoitustulkkauksen ja sitä tarvitsevien palvelunkäyttäjien kasvua korostettiin. Myös viitotun puheen käytön koettiin tulevaisuudessa lisääntyvän, ja se mainittiin pääosin positiivisessa mielessä. Monissa vastauksissa asiakaskunnan koulutustason nousu, kansalaisaktiivisuus ja osallistuminen yhteiskunnan eri aloille koettiin tulevaisuuden työssä tervetulleena. Myös opetusten tekeminen koettiin mahdollisuutena. Vastaajat ajattelevat myös viittomakielen aseman parantuvan ja kielen tunnettuuden ja tietoisuuden lisääntyvän sekä asiakaskunnassa että muualla ympäristössä lisääntyneen tutkimustiedon myötä. Eräät vastaajat pohtivat työssä tapahtuvia muutoksia näin:

”Työnkuvan muutokset ainakin tulevat mieleen. Implantoituja ja viitottua puhetta käyttäviä asiakkaita on koko ajan enemmän, kun taas esimerkiksi viittomakielisiä lapsia on vähemmän. Mielestäni muutos on sekä mahdollisuus, että uhka. Lisäksi Diakin uusi opetussuunnitelma, jossa koulutetaan nykyään myös puhevammaosien tulkkeja, saattaa ajan kuluessa vaikuttaa koko alan työnkuvaan.”

”-työ tulee olemaan enemmän viitottua puhetta kuin viittomakieltä. - ei tarvitse puhetulkata ;)”

”Laaja joskin kokoajan muuttuva asiakaskunta, jatkuvasti paraneva tietoisuus viittomakielestä ja sen käyttäjistä valtaväestön keskuudessa, vähemmistöjen oikeuksien huomioiminen valtakunnallisesti, tulkkina monien eri tulkkausmenetelmien hallitseminen”

Tekniikan kehittymisen tulkkauksen näkökulmasta maininneet vastaajat kokivat sen pääosin positiivisena ilmiönä. He kokivat etä-, mobiili- ja mediatulkkauksen

sekä opetusten lisääntyvän tulevaisuudessa. Tulkkaus työpaikoilla, opiskelussa, ulkomaanmatkoilla ja luovalla alalla tulee vastaavasti vastaajien mukaan lisääntymään. Eräs vastaajista kertoi teknologian kehitymisestä sekä asiakaskunnan muuttumisesta työnsä mahdollisuutena näin:

”Tekninen kehitys tulee sekä tuomaan uusia työn muotoja; etätulkkaus, mobiilitulkkaus, mediatulkkaus lisääntyvät. Samaan aikaan ja ennen kaikkea se tulee lisäämään työmuotojen nopean vaihtumisen ja muuttumisen - tekniikka vanhenee nopeasti. Toisaalta lisääntyvä teknistyminen lisää kasvokkain tapahtuvan tulkkauksen korostumista; henkilökohtaisuus ja syvälinen erikoistuminen lisääntyvät. Tekniikan kautta tapahtuva tulkkaus tulee pysymään marginaalissa. Vk-yhteisön vaikutusvallan lisääntyessä yhteiskunnassa tulkkauksesta tulee entistä enemmän poliittista vaikuttamistyötä.”

Vastaajat kokivat hyvänä myös sen, että heillä on mahdollisuus laajentaa ammattitaitoaan ja toisaalta syventää sitä. Tämän mahdollistaa vastaajien mielestä sekä tulkkaukspalvelualan yritykset että alati kehittyvä tulkkikoulutus. Vastaajat kommentoivat esimerkiksi näin:

”Tulkkauksen koulutus kehittyy uusien tutkimusten ansiosta.”--

”Perusviittomakielen taito edelleen olennaista, erikoistuminen sen jälkeen.”

Tulkkaukspalvelualan työnantajat luovat työntekijöihin luottamusta työn tulevaisuudesta. Vastaajat mainitsivat työnantajansa olevan hyvä, tulkkauksen jakautuvan yrityksen sisällä tasapuolisesti, yrityksessä olevien tulkkien työsuhteen muodon vapaan valinnan sekä työskentelyn kehittyvässä yrityksessä. Kolme vastaajaa koki työnsä tulevaisuudessa positiivisena, myös muut kuin tulkkauksetyöt. Myös omassa yrityksessä toimiminen koettiin mahdollisuutena.

”Viittomakielialan palvelujen jatkokehittäminen ja markkinointi eri yrityksille ja toimijoille on myös yksi mahdollisuus.”

"Kelan lisäksi kolmannen tahon tilaajien löytäminen/hyödyntäminen - uudet mahdolliset tuotteet"

Eräät vastaajat kiteyttävät työn tulevaisuuden näkymät näin:

"Kyllä tämä ala kestää tavalla tai toisella! :D"

"Tulkkeja tullaan aina tarvitsemaan niin kauan kun maailmassa on olemassa eri kieliryhmiä."

7.4 Viittomakielentulkkin työn tulevaisuuden uhkakuvat

Kartoitettaessa viittomakielentulkkin kokemia tulevaisuuden uhkia työssään (N=109) yksi vastaus oli ylitse muiden: viittomakielisten asiakkaiden määrän väheneminen esimerkiksi implantoinnin myötä ja tulkkin määrän lisääntyminen vähentävät tulevaisuudessa töiden määrää. Osa vastaajista ei kokenut muiden kommunikaatiomenetelmien käyttöä mielekkääksi.

Eräs vastaaja pohtii uhkakuvia näin:

"Tulkkin suuret koulutusmäärät, etenkin koska tuntuu, että suuri osa tulkeista jää kaupunkeihin, joissa tulkkeja on jo paljon. Riittääkö töitä kaikille. -- Monet ammattilaiset lähtevät alalta, jolloin tulkkin keskimääräinen työikä pysyy aina suhteellisen matalana. Kokeneita ammattilaisia lähtee koko ajan muille aloille ja tilalle tulee vastavalmistuneita."

Erään vastaajan mukaan töitä ei riitä viittomakielen tulkkauksen saralla ja muuta koulutusta tarvitaan:

Olen optimisti, mutta realisti. Kouluttautuminen toiseen ammattiin on suunnitelmassa, koska huolimatta siitä, että kyseessä on hieno ja mielenkiintoinen ammatti, en usko, että tämä olisi työ, jota meille kaikille riittää eläkeikään asti. En halua olla paikalla enää siinä vai-

heessa, kun töistä joutuu tappelemaan hyvien ystävien ja kollegoiden kanssa. Työtä varmasti riittää, mutta se ei tule olemaan kokopäiväistä viittomaKIELEN tulkkausta. Nyt jo vk-tulkit koulutautuvat puhevamma-tulkeiksi ym. koska töitä ei kaikilla alueilla riitä. Ja parin kuukauden päästä meitä on taas ainakin 50 lisää.”

”Enemmän pitää tulkata vp:tä ja käyttää muita kommunikaatiomenetelmiä eikä vk:ta. Toinen tulkki pohti samaa asiaa näin: ”viitottu-puhe ei ole minulle luonteva tapa tulkata tai kommunikoida, kuten ei myöskään kirjoitustulkkaus.”

”asiakasryhmien laajentuminen (omaa osaamista pitäisi kehittää hurjasti, että töitä riittää ja on ammattitaitoinen)”—

--”Lisäksi tuntuu, että vaatimukset tulkin työtä kohtaan kasvavat nopeammin kuin mitä tulee uusia tapoja kehittää ammattitaitoaan vaatimuksia vastaavaksi.”

Eräs vastaaja kiteytti tuntemuksensa näin:

”Veikkaan, että 15 vuoden päästä vk tulkkeja ei tarvita kuin puolet nykyisestä, jos sitäkään.”

Lääketieteen valta-asema sisäkorvaistutteiden leikkauksissa ja sisäkorvaistutteiden tekninen kehittyminen ovat jo nyt muokanneet asiakaskuntaa sellaiseksi, ettei lapsi- ja nuorisoasiakkaita juuri ole. Yksi vastaaja kertoi tulevaisuuden työnsä uhkakuvista näin:

--”lääketiede ei keskity kommunikaatioon, vaan kuulemiseen (istutteen saaneiden verkosto hajanainen ja kunnasta riippuva, tarvitaan asiantuntijoitam jotka katsovat lasta ja nuorta ja tämän toimintaympäristöä kokonaisuutena), tulkin roolin muuttuminen enemmän ohjaavaksi tai jopa avustajaksi, koska kuurojen määrä vähenee ja esim. huonokuuloisten määrä kasvaa (ajattelen SI-henkilöt huonokuuloisina, tarvitsevat hyvin yksilöllistä palvelua, verrattavissa joil-

takin osin kuurosokeisiin), tulkit eivät kouluttaudu riittävästi (heillä on usein käytännön kokemusta, mutta teoreetisempi tietotaito usein hukassa, tuota tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän)”

--”Millainen tulkin rooli on implantoitujen asiakkaiden kanssa? Mitä kieltä ja tulkkausmuotoja käytetään? Kuka niistä päättää? Onko tulkki asiakkaalle (ainut) kielimalli?”

Tulkkauspalvelun kilpailuttaminen Kelan toimesta korostui useiden tulkkien vastauksissa. Kilpailutus koettiin monin tavoin työn tulevaisuutta heikentävänä: se loi viittomakielisten asiakkaiden vähenemisen ja tulkkien kouluttautumisen suuren määrän ohella epävarmuutta töiden riittävydestä, mutta myös tulkkauksen laadun heikkenemisestä, kun oikeaa tulkkia ei voida järjestää oikeaan paikkaan. Eräät vastaajat kokivat kilpailutuksen vaikutuksen näin:

”-- tulkkauksen teollinen tuottaminen vievät tilaa erikoistumiselta ja palvelun yksilölliseltä räätälöimiseltä.”

”Uupuminen sykliseen toimintaan (kilpailutuksesta kilpailutukseen) ja (Kelan)ohjeiden jatkuvaan muuttumiseen.”--

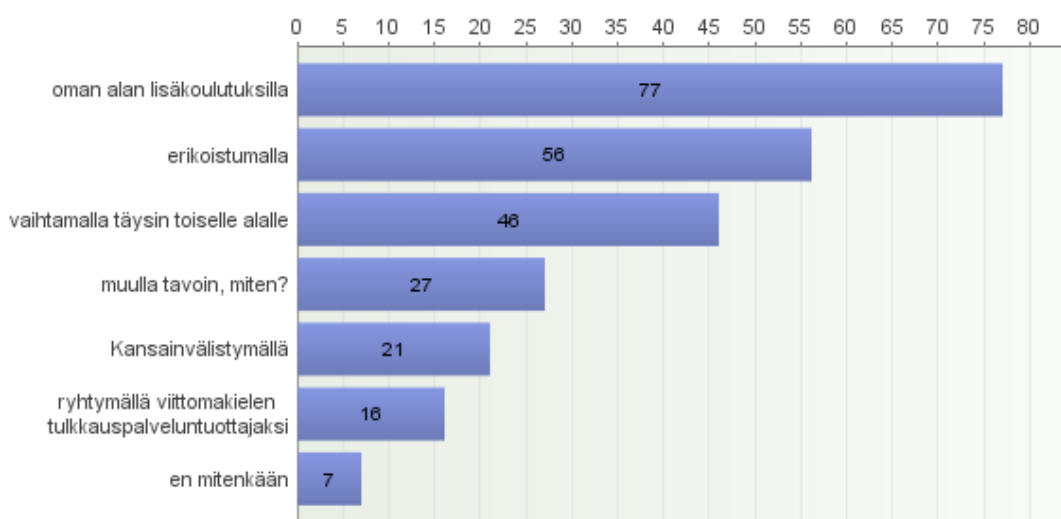
”-- Kelan kilpailutuksen heikkoudet (laatu, oikea tulkki oikeaan paikkaan, tulkkien taitotasojen huomioimattomuus)”

Muutama vastaaja mainitsi työn tulevaisuuden uhaksi oman terveytensä ja työssä jaksamisen. Yleisesti katsoen aineistossa oli erittäin vähän terveyden säilymiseen liittyviä uhkakuvia.

--”Työssäjaksaminen on uhka. Tulkkeihin kohdistuu valtavia paineita. Välillä tuntuu, että meidän oletetaan olevan yli-ihmisiä.”

7.5 Valmistautumiskeinot tulevaisuuden muutosten varalle

Kysyttäessä viittomakielentulkeilta, miten he ovat ajatelleet kohdata tulevaisuuden muutokset (Kuvio 7, N=115) havaitaan, että viittomakielentulkkit luottavat oman alan lisäkoulutusten riittävyyteen tulevaisuuden kohtaamisessa. Lisäksi erikoistuminen nähdään keinona kohdata tulevaisuuden muutokset. Vaihtaminen täysin toiselle alalle oli 40 %:lle mahdollinen valinta tulevaisuuden muutosten kohtaamiseen. Lisäksi viisi vastaajaa kertoi eri tavoista, joilla he jo nyt tai ovat suunnitelmassa tehdä tulevaisuuden varalle. Eräs opiskelee tai on suunnitelmassa opiskella avoimessa yliopistossa eri alan opintoja, toinen hyödyntää jo aiemmin opiskeltua ammattia, kolmas lisäksi tukiviittomaopetuksia ja kuu-rosokeille tulkkausta ja neljäs innovoimalla työpaikallaan sekä liittoutumalla asiakkaiden kanssa. Viidennen vastaajan tuleva eläkeikä pelastaa suurimmilta muutoksilta.



KUVIO 7 Viittomakielentulkkien suunnitelmia työnsä tulevaisuuden muutosten kohtaamiseen (N=115)

Kuviossa 8 havaitaan esimerkiksi, että 0-4 vuotta tulkin työtä tehneistä vastaajista (N=34) 29 sanoi oman alan lisäkoulutusten ja 19 erikoistumisen olevan tapa kohdata tulevaisuuden muutokset. Samassa ryhmässä kuitenkin 13 valitsi kohtamistavaksi alan vaihdon. Koko ryhmässä alan vaihtoa harkitsevia on 46 henkilöä, ja heitä oli kaikissa työikäryhmissä sekä kaikissa eri työsuhdemuoto-

jen ryhmissä. Alan vaihtamisen vaihtoehdon valinneet vastaajat olivat myös enemmistö ryhmässä, joka pohti tulkin työn tulevaisuutta erittäin paljon (kahdeksan vastaajaa, N=13). He myös valitsivat yksittäisenä ryhmänä muita useammin lisäkoulutuksen valintakriteeriksi työnantajan suosituksen/vaatimuksen (kolme vastaajaa, N=8).

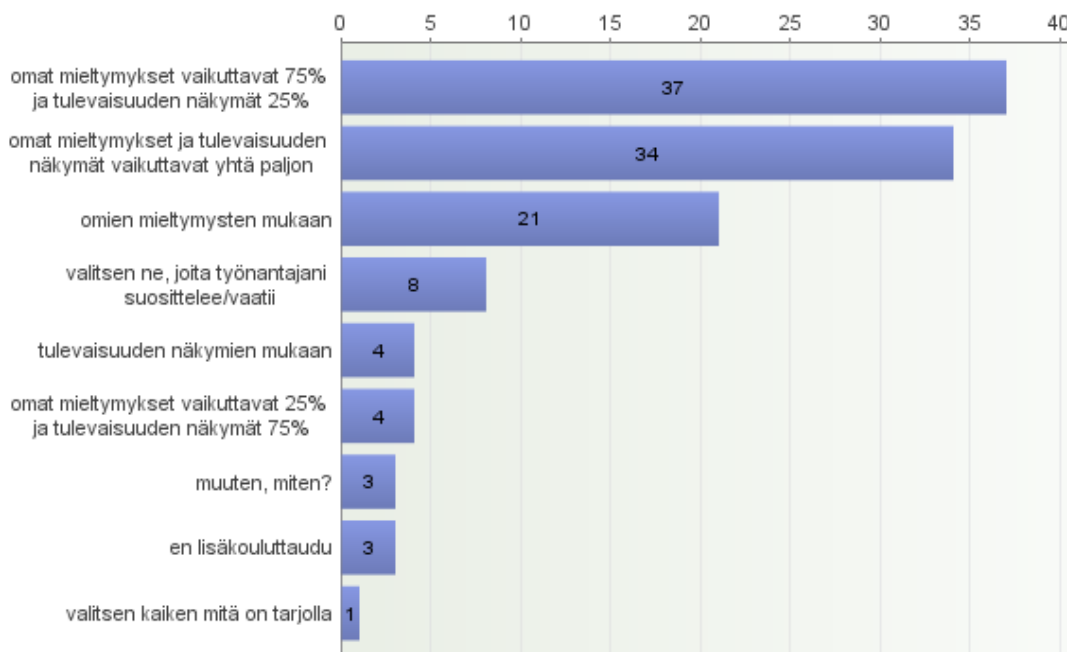
Kuviosta havaitaan myös, että kymmenestä yli 25 vuotta tulkkausta tehneistä kolme (30 %) ei aio tehdä mitään tulevaisuuden muutosten suhteen. Palveluntuottajaksi ryhtyminen on yleisimmin vaihtoehto 0-9-vuotta työtä tehneille tulkeille, kun taas samaa vaihtoehtoa ei 10-19 vuotta tulkkausta tehneet valinneet ollenkaan. Kohdassa tulee huomioida se, että jo tällä hetkellä olevat tulkkauspalvelun tuottajina toimivat vastaajat (kolme henkilöä) olivat valinneet tämän vaihtoehdon. Kyse ei siis ole ainoastaan uusista palvelun tuottajista. Kuviosta huomaa myös sen, että 0-14 vuotta tulkkinä työskennelleiden yleisin vastaus on oman alan lisäkoulutukset, kun taas 15-19 vuotta työskennelleiden yleisin vastaus on erikoistuminen. 20-24 vuotta työskennelleillä erikoistuminen ja oman alan lisäkoulutukset ovat molemmat yleisimpiä. Yli 25-vuotiailla oman alan lisäkoulutukset olivat yleisin ja erikoistuminen sen jälkeen yhdessä ”en mitään” –vaihtoehdon kanssa.

Tulevaisuuden muutosten kohtaaminen	Työssäoloikä valmistumisen jälkeen					
	0-4 vuotta (N=34)	5-9 vuotta (N=36)	10-14 vuotta (N=19)	15-19 vuotta (N=9)	20-24 vuotta (N=7)	yli 25 vuotta (N=10)
Kansainvälistymällä	11	5	2	0	1	2
ryhtymällä viittomakielen tulkkauspalveluntuottajaksi	7	7	0	0	1	1
vaihtamalla täysin toiselle alalle	13	15	9	5	3	1

oman alan lisäkoulutuksilla	29	23	12	3	5	5
erikoistumalla	19	16	6	7	5	3
en mitenkään	2	0	1	1	0	3
muulla tavoin, miten?	4	9	6	2	2	4

KUVIO 8 Tulevaisuuden muutosten kohtaaminen suhteessa työssäoloikään valmistumisen jälkeen

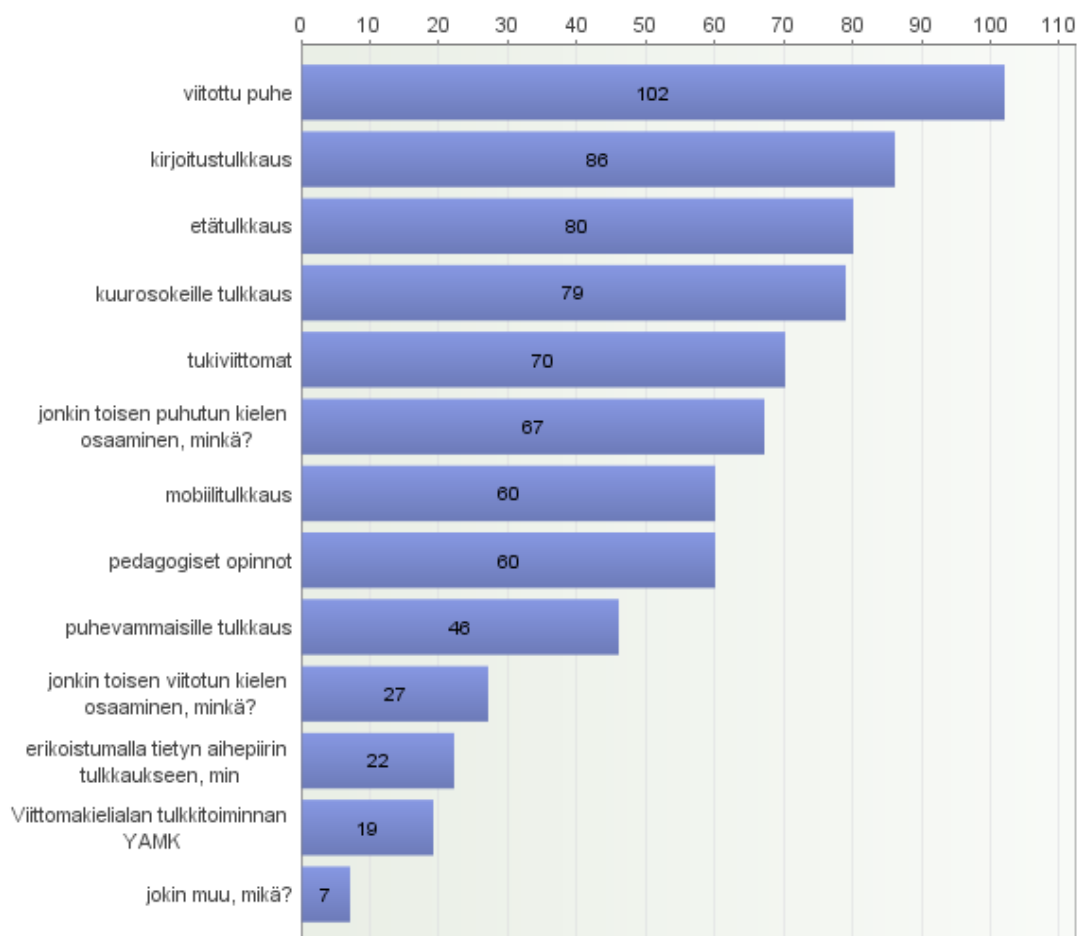
Kuviossa 9 (N=115) nähdään mitkä asiat vaikuttavat viittomakielentulkin lisäkoulutuksen valintaan. Vastaajia kehoitettiin valitsemaan itselleen sopivin vaihtoehto. Diagrammista havaitaan, että omat mieltymykset vaikuttavat erittäin suuresti lisäkoulutuksen valinnassa, joko kokonaan (21 vastaajaa), 75 % (37 vastaajaa) tai yhtä paljon tulevaisuudennäkymien kanssa (34 vastaajaa). Lisäkouluttautumatta jää oman ilmoituksensa mukaan kolme vastaajaa. Yksi valitsee kaiken, mitä on tarjolla, ja kahdeksan valitsee ne lisäkoulutukset, joita työnantaja suosittelee/vaatii. Lisäksi yksi vastaaja koki omat tulevaisuuden näkymänsä työstä olevan osa hänen mieltymyksiään. Yksi vastaaja kertoi opiskelleensa jo toisen ammatin ja kolmas kertoi valitsevansa ne, mitä työnantaja suosittelee, mutta hän myös saattaa ehdottaa itse mielenkiintoista koulutusta.



KUVIO 9 Viittomakielentulkkiä lisäkoulutusten valintaa määrääviä tekijöitä (N=115)

Kuviossa 10 näkyy, mitkä taidot viittomakielentulkit kokevat tarpeellisina osata tulevaisuudessa viittomakielentulkin pätevyyden lisäksi (N=115). Vastaajia kehoitettiin valitsemaan kaikki heidän mielestään tarpeelliset taidot. Viitottu puhe, kirjoitustulkkkaus, etätulkkkaus, kuurosokeille tulkkkaus ja tukiviittomat nousivat odotetusti tarpeellisimpien taitojen joukkoon. Jonkin toisen puhutun kielen osaaminen koettiin myös todella tärkeäksi. 61 vastaajaa koki puhutun englannin kielen olevan tulkille tarpeellinen taito tulevaisuudessa. Lisäksi 31 tulkkia koki puhutun ruotsin kielen taidon tarpeelliseksi. Seitsemän vastaajaa mainitsi venäjän kielen taidon, ja muutamat vastasivat suomen kielen, kaikkien Euroopan kielten, ranskan, espanjan, viron ja saksan puhutun kielen taidon tarpeellisuudesta. 27 vastaajaa oli sitä mieltä, että tulkki tulisi osata myös jokin toinen viitottu kieli. 18 heistä listasi kansainvälisen viittomisen tärkeäksi taidoksi, 10 vastaajaa amerikkalaisen viittomakielen (ASL), neljä suomenruotsalaisen viittomakielen ja muutaman maininnan saivat ruotsin, venäläisen ja brittiläisen viittomakielen (BSL) taidot. Vertailtaessa tarpeellisia taitoja työssäoloikään valmistumisen jälkeen havaitaan, että Viittomakielen tulkkitoiminnan koulutusohjelman (YAMK) kokee tarpeelliseksi erityisesti 0-9 vuotta tulkin töitä tehneet viittomakielentulkit, 14 vastaajaa (N=16).

Valitessaan erikoistumisen tiettyyn aihepiiriin, vastaajaa pyydettiin kertomaan, mitä asiaa erikoistuminen koski. Osa vastaajista mainitsi tietyn asiakasryhmän; lapset, seniorit ja implantoidut ja osa mainitsi tietyt tulkkaustilanteet; oikeus-, hengellinen, kokous-, seminaari-, teatteri- ja työpaikkatulkkaukset sekä terveydenhuoltotilanteiden, järjestöasioiden, erilaisissa opiskelupaikoissa, kansainvälisissä tilanteissa, metallialalla ja harrastuksissa tulkkaukset.



KUVIO 10 Viittomakielentulkkiä taitojen tarpeellisuus tulevaisuuden työssä (N=115)

Lisäksi eräs vastaaja kommentoi ”Jokin muu, mikä?” -kohdassa, ettei yhden tulkin tarvitse osata kaikkea tai yhden tulkin ei ole mahdollista osata kaikkia hyvin. Toisen mielestä on tärkeää säilyttää jatkuva kontakti natiiveihin viittomakielisiin, sillä kieli muuttuu. Kolmas vastaaja kertoi oleellista olevan metataidot työkielissä ja niiden välittämisessä, tulkkausteoreettinen osaaminen ja tiedostaminen sekä ehkä aikuiskouluttajan osaaminen. Neljäs lisäsi yliopisto-

opinnot esimerkiksi viittomakielestä, ja viides sosiaaliset taidot eri tilanteissa, asiakaspalveluhenkisyiden, täsmällisyyden palvelun tuottamisessa eli tulkki on ajoissa paikalla ja hallitsee käsiteltävän asian, sanaston ja viittomiston. Kuiden mielestä oleellista olisi myös osata yrittäjäystaitoja, taitoja toimia maahan muuttaja –kuuroille tulkkina, mikä on jäänyt koulutuksessa vähäiselle huomiolle. Samoin on tilanne vieraiden kielten tulkkauksen huomioimisessa koulutuksessa, missä näkyy vastaajan mielestä liikaa variaatiota. Lisäksi sama vastaaja pitää tarpeellisina taitoina johtamisopintoja ja filosofian maisterin koulutusta pääaineena suomalainen viittomakieli. Eräs vastaaja mainitsi kansainvälisen viittomisen tässä kohtaa.

7.6 Kohti parempaa tulevaisuutta eli kehittämissuhteita

Kyselyyn osallistuneista (N=117) 77 vastaajaa halusi muuttaa tulkin työtä jollain lailla, jos siihen olisi mahdollisuus. 0-4 vuotta tulkin töistä tehneistä kysymykseen vastasi 22, 5-9 vuotta tehneistä 15, 10-14 vuotta tehneistä 16, 15-19 vuotta tehneistä kahdeksan, 20-24 vuotta tehneistä seitsemän ja yli 25 vuotta tehneistä yhdeksän. Kehittämissuhteet käsittivät työolojen parantamista, tulkkauksen kehittämistä, tulkkien ja tulkkikoulutuksen kehittämistä sekä muille tahoille osoitettuja kehittämissuhteita. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kommentoida lisää työn tulevaisuuteen liittyviä seikkoja. Kommentteja tuli yhteensä 63 vastaajalta. 0-4 vuotta tulkin työssä olleita tähän kysymykseen vastanneita oli kuusitoista, 5-9 vuotta tulkin työtä tehneitä kuusitoista, 10-14 vuotta tehneitä kaksitoista, 15-19 vuotta tehneitä kuusi, 20-24 vuotta tehneitä kolme ja yli 25 vuotta tehneitä kymmenen.

7.6.1 Tulkkien työolojen parantaminen

Muutama toivoi voivansa tulevaisuudessa vaikuttaa työhönsä enemmän; sen vaihtelevuuteen, sisältöön, työ- ja matka-aikoihin ja työmatkojen pituuteen. Eräs vastaaja kommentoi näin:

”Tulkille enemmän vaikuttamismahdollisuuksia oman työpäivän sisältöön, eli esimerkiksi mahdollisuus jatkuvuuteen työelämätulkkauksissa tai harrastuksissa, mahdollisuus valita töitä enemmän oman kiinnostuksen ja sen mukaan missä on vahvoilla”

Muutama vastaaja muuttaisi työn palkkausta paremmaksi ja vastaamaan paremmin työn vaativuutta, kuten alla oleva vastaaja kertoo:

--”Tulkit saavat säälistävän pientä palkkaa ja kantavat kuitenkin suurta vastuuta viestin oikeellisesta välittämisestä, johon liittyen joudutaan tekemään hyvin nopeita ratkaisuja niin tulkkauksissa kuin tulkkauksissa ylipäätään.”—

Eräs vastaaja toivoi yhtenäisiä käytänteitä tiettyihin tilanteisiin:

--”yhtenäiset käytänteet tiettyihin vaativiin tulkkauksilanteisiin (esim. vieraat kielet, mamu ja SI), kirjoitustulkkauksen mahdollisuuksia tulisi hyödyntää enemmän. Toisinaan tulkit sanovat, ettei esim. kuurot halua kitua esim. vieraiden kielten tunneilla. Minusta se ei ole kuuron päätettävissä. Kuuron tavoitteena on oppia lukemaan ja kirjoittamaan vieraita kieliä, ei katsomaan vp:tä enkunkielisellä huuliolla tms. kamalaa. Näihin tulee siis saada mallinnukset kuinka toimitaan ja mikä on itsekunkin vastuu ja päätösvalta. Tämä tulee tehdä koulutuksen ja työelämän yhteistyössä.

Eräs vastaaja muistuttaa etiikan tärkeydestä tulkin työssä:

Eettiset säännöt muuttuvat pian. Toivottavasti säännöissä on huomioitu pitkällä tähtäimellä vk-tulkin työnkuva. Etiikasta tulisi jutella Kelan aikakaudella. Aiemmin TTYR hoiti eettisiä tilanteita ja antoi suosituksia. Nyt tulkkien eettinen toiminta, mahdolliset huomautukset ym. on pääasiassa kunkin palveluntuottajan vastuulla. Tämä tuo väistämättä kirjoa toimintatapoihin eikä ole tasapuolista asiakkaita ajatellen. Ja kuka firma haluaa tuoda julki, jos oma tulkki toimii eet-

tisesti arvelluttavalla tavalla? Tähän tarvitaan ulkopuolinen taho, joka valvoo ja ottaa asiakkaiden palautetta vastaan.

7.6.2 Tulkkauspalvelun järjestämisen parantaminen

Muutama vastaaja muuttaisi työtä ja sen järjestämistä järkevämmäksi välitysjärjestelmää sekä raportointi- ja laskutusohjelmaa parantamalla, opiskelutulkkausjakautumista muuttamalla. Eräs kuukausipalkkainen tulkki kehittäisi työtä tällä tavoin:

”Enemmän etätulkkausta. Sen sijaan, että tulkki istuu passissa 8 h ja tulkaa silloin tällöin muutaman lauseen, tulkkiin voitaisiin ottaa yhteyttä silloin kun tarvitsee. Tulkkeja voitaisiin myös jakaa näin myös alueille joilla ei ole tulkkia. Töiden (esim optupaikkojen) jako, niin että se palvelee paremmin kaikkia. Kilpailutusjärjestyksen mukaan jako hankaloittaa. Esim yhdessä rakennuksessa olisi yhden firman tulkkeja, jolloin sijaisten järjestäminen onnistuu paremmin. Nyt yhdessä koulurakennuksessa saattaa olla 3 eri firman tulkkeja, vaikka paikat voisi keskittää yhdelle firmalle. Lisäksi paikat voisi jakaa myös niin että ne olisivat kunkin firman toimialueen lähellä. Eikä niin että toisesta firmasta mennään toisen firman viereen tulkkamaan. Työhyvinvoinnin korostaminen. Tulkki ei ole kone, eikä haju-ton, mauton jne. Me tarvitaan taukoja ja töiden tasaista jakamista jne!”

Kaksi vastaajaa kehittäisi tulkkauspalvelua näin:

”Kehittäisin palvelun järjestämistä yksilölliseen suuntaan esim. palveluseteleillä.”

”Alle tunnin tulkkauksia ei olisi, vaan jos tulkki saa palkan tunnista niin hän olisi kuuron kanssa koko tunnin, vaikka ”smalltalkin varjossa”

Kela mainittiin kaikkiaan 20:ssa tulevaisuuden kehittämiseen liittyvässä vastauksessa (N=85). Lisäksi maininta tulkkauspalvelun järjestämisestä eri tavoin löytyi lukuisista vastauksista. Työn jatkuvuuteen, valmistautumisen mahdollisuu- teen hyvissä ajoin sekä tulkin kalenteriin, joka koettiin Kelan taholta liian jähme- äksi, halutaan muutosta. Neljä eri vastaajaa muuttaisi Kelaa näin:

”Haluaisin lisätä siihen varmuutta työolojen pysyvyydestä viitaten Kelan kilakilutuksen jatkuvaan uusimiseen. On raskasta miettiä, et- tä jännitys työn pysyvyydestä, työn teon tavoista, palkasta ja kor- vauksista täytyy kokea aina uudestaan vähintään kolme vuoden vä- lein. Lisäksi toivoisin avoimuutta työolojen ja plakkauksen suh- teen.”

”Kelan välitys olisi jollain ulkopuolisella yrityksellä, siis sellaisella yrityksellä, jolla ei ole omia tulkkeja!”

”--Lisäksi tulee huomioida, että mikäli sama firma on välittäjä ja pal- veluntuottaja, tulee välityksen sijaita Kelan tiloissa tms. eikä sa- moissa tiloissa kuin palveluntuottaja. Muutoin tilanne ei ole oikeu- denmukainen muita palveluntuottajia ajatellen. Kelan toiminta siis erotettava muusta toiminnasta konkreettisesti.”

”KELAlle kenkää!! Tai sitten kaikki KELAn palkkalistoille. Saisivat maksaa kaikille samaa palkkaa, kaikille olisi töitä.”

Kahdeksan muutosehdotusta koski asiakkaan mahdollisuutta tilata haluamansa tulkki. Pääosa (neljä vastaajaa) tätä asiaa koskevista kehittämissuhteista liittyi toiveeseen saada valita tulkki, mutta eriäväkin mielipide löytyi.

”Toivoisin, että sekä tulkeilla että asiakkailla olisi enemmän päätän- tävaltaa. Olisi hyvä jos asiakkaat saisivat enemmän vaikuttaa sii- hen, että ketä heille tulee tulkiksi.”

--”tulkkauspalvelujärjestelmässä toivoisin moniakin muutoksia, jotka vaikuttaisivat tulkin työhön; esim. asiakas ei saisi valita tulkkia

mieltymystensä mukaan (nyt järjestelmä aina pettää jossain kohtaa ja asiakkaiden on mahdollista keplotella itselleen mieleinen tulkki),”-

-

”Olisi mahdollisuus toimia free lancerina tai tuntityöläisenä niin, että myös saisi töitä, vaikka oma tulkkifirma ei olisi se halvin!!!!!!”

”Poimisin edelleen mielelläni keikkasähköpostilistalta itselleni sopivia keikkoja ja toivoisin, että asiakas voisi edelleen tilata minua suoraan (Asun nyt pienellä paikkakunnalla, jossa ei muita tulkkeja ja tuttuja asiakkaita yksi-kaksi). ”Palaisin vanhaan tapaan toimia”. Kuitenkin firman listoilla olo turvallisempi kuin ennenvanhaan friikkuna, eikä tarvitse laskuttaa kunnilta palkkojaan.”

7.6.3 Tulkkien ammatillisuuden ja roolin kehittäminen sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa

Tulkin roolin selkiyttäminen nousi muutamissa vastauksissa. Eräs tulkki muuttaisi tulkin roolia näin:

”Että tulkki joskus tulevaisuudessa olisi tasapuolisesti paikalla kuulevaa ja kuuroa asiakasta varten kaikkien silmissä eikä minua aina koettaisi kuuron ”kaverina” ja ”sinä avustajana joka tulee aina kuuron kanssa”, olisin tyytyväinen. Joissain sairaaloissa asia on jo näin, he tilaavat minut paikalle ja olen vastaanotossa odottamassa, että kuuro asiakas tulee, kuten kaikki muutkin asiakkaat, ilmoittautumaan luukulle.”

Eräs itsekin yli 25 vuotta tulkkausta tehnyt vastaaja kommentoi näin:

”Vanhojen konkkareiden ja vasta valmistettujen tulkkien näkemys tulkin ammattiroolista on päässyt liian väljäksi.”

Yhteistyötä toivottiin seitsemässä vastauksessa (N=85). Esimerkiksi toivottiin näin: *lisäisin avustajien ja tulkkien yhteistyötä (esim. kuurosokeat) niin, että tulkit voisivat keskittyä tulkkamiseen ja avustustehtävät hoitaisi selvästi toinen henkilö.* Yhteistyö niin avustajien, toisten tulkkien, asiakaskunnan ja tulkikoulutuksen välillä mainittiin muutamissa muissakin vastauksessa.

”Jotta tulkkina pystyisin pysymään AINA tulkin roolissa, täytyisi kuntoutus-, aluesihteerit tms työntekijöiden verkosto olla kattavampi. Ohjausta antava työntekijä voi olla muukin kuin asiakkaiden etujärjestön työntekijä.”

Kolmas vetoaa tulkkien sopeutuvuuteen:

”Näen sen kuitenkin ihan positiivisena ja valoisana. Tämän hetken nuoret aikuiset ovat ahkeria tulkin käyttäjiä myös tulevaisuudessa, ja jos on joustava ja mukautuva kyllä töitä löytyy. onneksi tämä ala ei ole suhdanneherkkä”

Muutamissa kommentteissa pohdittiin omaa tulevaisuutta tulkkina:

”Tulevaisuudessa tarvittaneen paljon erilaisn taidoin varustettuja tulkkeja. En ajattele, että minun ”vanhana tulkkina” (yli 10vuotta työkennelleenä) tarvitsee luopua viittomakielentulkkausista ja susostua tekemään vain kaikkea muuta (vp-kitu-puva). En kuitenkaan pelkää työllisyyteni puolesta. Muutokset eivät ole niin nopeita, kuin monesti luullaan. Ikäiseni kuurot käyttävät hyvin ylpeinä viittomakieltä ja tulkkausta, joten niin kauan kuin he elävät minäkin elätän itseni. :D Jos siis uudet tulkit osaavat puvata ja kituilla niin minulle riittää niitä viittomakielisiä.”

Yksi vastaaja ei haluaisi muuttaa työssään mitään, mutta työsopimustaan kyllä.

7.6.4 Tulkkikoulutuksen kehittäminen

Eräs yli 25 vuotta tulkkausta tehnyt vastaaja kommentoi näin:

"Tosi mahtava ala, tällä hetkellä työssä oleville on vielä töitä, muttei uusille, valitettavasti. Olen pahoillani uusien opiskelijoiden puolesta. Se ei ole kuitenkaan opiskelijoiden "vika" vaan kouluttajien pitäisi tajuta, että ala ei vain vedä enää niin paljoa uusia osaajia. Jossain on raja tulossa vastaan. Se pitäisi oivaltaa ajoissa."

Eräs 15-19 vuotta tulkkausta tehnyt vastaaja heittää pallon tulkkio opiskelijoille:

"Ei mene montaakaan vuotta enää, niin kaikki alalle koulutautuvat tulkit eivät työllisty koulutustaan vastaavaan työhön vakituisesti. Sosiaaliset taidot eli "minkälaisen kuvan annat itsestäsi" tulevat vaikuttavat jo harjoittelujen aikana; on tärkeää olla oma itsensä, mutta ymmärtää työnteon ja työyhteisön normit ja vaatimukset. Töissä ollaan töissä, joten aivan kaikkea omaan henk.koht. elämään kuuluvaa ei kannata työpaikalle tuoda."

Muutama vastaaja kehittäisi viittomakielen tulkkikoulutusta pidemmäksi ja uudistaisi sen rakennetta. Eräs vastaaja haluaisi muuttaa tulkkikoulutuksen yliopistotasoiseksi:

"Koulutuksen muuttaisin yliopistotasoiseksi, jotta koulutus olisi pidempi ja tarjoaisi laajemman osaamisen alalla, esim. kitu, puva, pedat, kuurosokot... voisi suorittaa ja erikoistui laajalti."

Eräs kokenut vastaaja esitti huolensa tulkkauksen tutkimuksen tilasta:

"Ammatin kehittymiselle olisi olennaista saada viittomakielen TULKKKAUKSEN tutkimusta - siksi yhteys ja siirtyminen yliopistoon olisi suotavaa. Kansainvälisesti tätä jo tapahtuu, mutta Suomessa näyttää vallitsevan arvostus vain viittomakielen tutkimukselle. Tulkkauksen nähdään ikäänkuin välttämättömänä pahana ja ajoittain jopa

uhkana vk-yhteisölle. Tämä korjaantuu kunhan alalle tulee enemmän kuuroja tulkkeja ja me kuulevatkin liittoudumme vahvemmin kieliyhteisön kanssa. Tämä yhdistettynä korkeatasoiseen tulkkaustutkimukseen nostaa ammatin arvostusta ja työn vaikuttavuutta - sekä nostaa kieliyhteisön statusta välillisesti.”

Toinen vastaaja toi esille huolensa ruotsinkielentaitoisista tulkeista:

”Ruotsinkielisistä tulkeista on tosi iso pulaaaaaaaaaaaaaaaaa!!!!!”

7.6.5 Kehittämistoiveita muille tahoille

Parissa vastauksessa nousi esiin tulkin oikeus oman elämän kunnioittamisesta asiakkaan taholta. Vastaaajien mielestä asiakkaiden tulisi toimia tulkkia kunnioittavasti, samalla tavoin kuin he edellyttävät tulkilta. Eräs vastaaja kommentoi asiaa näin:

”Tulkin ”pärstäkerroin” vaikuttaisi vähemmän siihen, miten tulkin tulkkaustaitoa arvioidaan (lähinnä asiakkaiden osalta). Muutoinkin tulkki olisi työtehtävissään enemmän tulkki kuin tietty henkilö (siis ei olisi niin suurta merkitystä sillä, kuka nimenomainen tulkki on paikalla - eihän esim. maitopurkin ostajallekaan ole niin suurta merkitystä, kuka henkilö kassalla maksun vastaanottaa). Saisi olla ammattilainen, jonka ammattitaitoon luotetaan henkilöllisyydestä riippumatta.”

Eräs vastaaja kertoo toiveensa ay-liikkeelle:

”--ay-toimintaan tehokkuutta --”

Lisäksi toivottiin parempia mahdollisuuksia löytää tietoa viittomakielestä sekä viittomista.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessani nousi esiin suurimpana muutoksena viittomakielisten kuurojen väheneminen. Tämän lisäksi Kelan kilpailutukset sekä tulkkien määrän kasvu puhuttivat paljon. Tutkimuksessa nousseiden muutosten taustalla olevat ilmiöt voidaan erotella STEEP-analyysin mukaisesti, jolloin löytyy sosiaalisia, teknologisia ja poliittisia muutoksia. Ekonomisia ja ekologisia muutoksia ei niinkään aineistossani esiintynyt. Esittelen seuraavaksi tarkemmin kutakin mainitsemaani tutkimuksessa noussutta muutosta, ja millainen skenaario niistä syntyy ja miten vastaajat tulevat sen suhteen toimimaan.

Tutkimuksessani suurin osa vastaajista tiedosti suomalaista viittomakieltä käyttävien asiakkaiden vähenemisen. HUMAKin koulutusjohtaja Eeva Salmen (henkilökohtainen tiedonanto 19.3.2013) mukaan pitkällä aikavälillä tarve suomalaisen viittomakielen tulkkaukselle tulee tosiaan vähenemään. Viittomakielisten kuurojen vähenemisen voidaan katsoa johtuvan pääosin kahdesta tekijästä: megatrendinä olevasta väestön ikääntymisestä ja trendinä olevasta sisäkorvaistutteen yleistyminen. STEEP-analyysin mukaisesti väestön ikääntyminen voidaan luokitella sosiaalisesti ilmiöksi ja sisäkorvaistutteen yleistyminen toisaalta teknologiseksi ja toisaalta sosiaalisesti ilmiöksi. Kuten teoriassa mainittiin, sisäkorvaistutetta käyttävistä lapsista ja nuorista 14 % käyttää pääosin viittomakieltä ja 16 % viittomakieltä ja puhuttua kieltä (Knuutila 2012, 31). Sisäkorvaistutteen saattavat korvautua myöhemmin parantunein laittein (Discovery News 2012), mikä saattaa aiheuttaa sen, että implantoidut suuntautuvat entistä enemmän puhekieliseen väestöön.

Kirjallisuudesta ja tutkimuksestani ei käy ilmi se, miten nopeasti viittomakielisten kuurojen ja sitä kautta viittomakielen tulkkauksen tarpeen määrä vähenee, mutta esimerkiksi viittomakielen tulkkiopetusta tarjoavat oppilaitokset ovat jo nyt reagoineet tulevaan muutokseen uudistamalla opetussuunnitelmiaan vastaamaan paremmin tulevaisuuden tulkin työnkuvaa. Hetkellisesti viittomakielen tulkkauksen tarpeen määrää saattaa nostaa ja muutosta hidastaa etätulkkauksen käytön yleistyminen, jolloin esimerkiksi kaukana asuvat viittomakieliset tulk-

kauspalvelun asiakkaat ryhtyvät käyttämään tulkkauspalvelua nykyistä enemmän. Suuri osa vastaajista kokikin etätulkkauksien oleellisena osana tulevaisuuden tulkin työssä. Myös tulkkaukset ulkomaanmatkoilla saattavat lisätä viittomakielen tulkkausten määrää joksikin aikaa.

Viittomakielisten kuurojen asiakkaiden väheneminen tulee muokkaamaan viittomakielentulkin työnkuvaa, minkä myös vastaajat selkeästi tiedostivat. Vastaajat ajattelivat työnkuvan muuttuvan siten, että se tulee sisältämään erilaisia kommunikaatiomuotoja, kuten kirjoitustulkkauksia, viitottua puhetta, tukiviittomia ja kuurosokeille tulkkausta. Tutkimukseni osoitti sen, että viittomakielen tulkkausten määrän väheneminen ja työnkuvan muuttuminen harmittaa viittomakielentulkkia, mutta he kokevat sen samalla väistämättömäksi. Edellä mainittujen kommunikaatiomuotojen lisäksi osa tulkeista tulee laajentamaan osaamistaan puhevammaisiin ja puhuttujen kielten tulkkaukseen, kuten tutkimukseni ja muun muassa koulutusjohtaja Eeva Salmi (henkilökohtainen tiedonanto) sanoo. Tulevaisuudessa eri kielten tai eri menetelmillä tulkkaavien tulkkien erot tulevatkin vähenemään. (Salmi, E. henkilökohtainen tiedonanto 19.3.2013.)

Toinen tutkimuksessa selkeästi esiinnoussut muutos on Kelan järjestämät tulkkauspalvelun kilpailutukset noin kolmen vuoden välein riippuen siitä, käyttääkö Kela optiovuoden vai ei. Kelan kilpailutukset saattoivat nousta tutkimuksessani esille vahvana juuri nyt, sillä uusi kilpailutus järjestetään vuoden 2013 aikana. Kelan kilpailutusten taustalla vaikuttaa viittomakielen tulkkauspalvelualalla trendinä oleva tulkkauspalvelulaki (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta, 133/2010), joka on STEEP-analyysin mukaisesti poliittinen ilmiö. Kelan kilpailutukset koetaan viittomakielentulkkien keskuudessa epävarmuustekijänä, sillä joutumalla yrittäjänä tai työntekijänä työnantajan yrityksen mukana kilpailutusjärjestyksen loppupäähän, töitä ei välttämättä tule toivotuissa määrin ja/tai tulkki joutuu ottamaan kaikki tulleet tilaukset, jolloin hän joutuu tinkimään omista aikatauluistaan, työn sisällöstä sekä työmatkoista ja -ajoista.

Saattaa olla, että osaltaan Kelan kilpailutuksen tuoman epävarmuuden vuoksi halukkuus lähteä yrittäjäksi alalle on kasvusuunnassa. Yrittäjyys ei ollut vielä Nikoskisen (2010) tutkimuksen mukaan kovin haluttua (2 %), mutta aineistoni

mukaan 16 vastaajaa eli 14 % (joista kolme toimii jo tällä hetkellä tulkkauksen tuottajana) on harkinnut tulkkauksen tuottajaksi ryhtymistä kohdatakseen työn tulevaisuuden muutokset. Kelan terveystieteiden lakimiehen Merja Rautio-Rajalan (2013) mukaan on yllättävää, miten moni on lähtenyt tulkkaukseen palveluyrittäjäksi, vaikka tulkkauksen tuottaminen on kaikkiaan haastavaa (Rautio-Rajala, M. henkilökohtainen tiedonanto 28.2.2013). Toisaalta myös toiveet palkan parantumisesta ja suuremmista vaikutusmahdollisuuksista saattavat olla syinä kiinnostuksen kasvuun yrittäjyyttä kohtaan.

Kolmantena viittomakielentulkkauksalalla tapahtuneena ja edelleen tapahtuvana muutoksena nousi esiin viittomakielentulkki määrän kasvu. Siihen johtaneet syyt pääosin ovat valmistuvien tulkki määrän kasvu (osin poliittinen ja osin sosiaalinen ilmiö) ja alalle jäävien tulkki määrän kasvu (taloudellinen ilmiö). Monien vastaajien mielestä tulkki koulutuksesta valmistuvien määrä on liian suuri. Uhkakuvissa nousi esille se, että määrällisesti liiallinen tulkki koulutus vaikuttaa negatiivisesti jo työssä olevien tulkki työn saantiin. Nikoskisen (2010) tutkimuksen mukaan vain noin puolet (48,2 %) vastaajista oli sitä mieltä, että viittomakielentulkki työllisyys kasvaa. Toinen puolikas oli eri mieltä tai ei osannut sanoa. (Nikoskinen 2010, 81.) Viittomakielentulkki koulutuksissa on aloituspaikkoja 68, mikä ei kuitenkaan suoraan kerro miten moni valmistuneista tulee toimimaan tulkin työssä. Maya de Wit'n (2012) tutkimuksessa kerrottiin, että SVT:n jäsenmäärä on kasvanut 50 % vuodesta 2007 (de Wit 2012, 18), joten tulkki määrän kasvu on tosiaan kasvussa. Alalla pysymisestä kertoo Nikoskisen (2010) ennen Kelaan siirtymistä tehty tutkimus, jossa 5 kuukautta – 9 vuotta työtä tehneistä HUMAKista valmistuneista viittomakielentulkeista 87 % vastaajista tekee työtä edelleen omalla alallaan. (Nikoskinen 2010, 86.) Oman tutkimuksen mukaan tilanne on Kelalle siirtymisen jälkeen huonontunut, sillä 40 % harkitsi alan vaihtoa. Alan vaihtoon pohdinnan syinä saattavat olla tulkki määrän kasvu, Kelan kilpailutuksen tuoma epävarmuus töiden riittävydestä ja/tai työnkuvan muuttuminen.

Vastaajien mainitsemista muutoksista viittomakielisten kuurojen määrän vähenemisessä, Kelan järjestämien kilpailutusten tuomasta epävarmuudesta ja viittomakielentulkki määrän kasvussa voidaan tehdä skenaario, jonka mukaan

tulevaisuudessa, ehkä jo lähitulevaisuudessakin, kilpailu työtehtävistä tulee kasvamaan. Nikoskisen (2010) mukaan myös työnantajat tulevat kilpailemaan toimialan osaajista (Nikoskinen 2010, 81.) Aiemmin tulkeista oli pulaa ja kaikki halukkaat saivat töitä, mutta tilanne tulee olemaan toisin. Kaikki halukkaat eivät tule pääsemään valmistuttuaan suoraan tulkin töihin, ja toisaalta kaikki nyt työtä tekevät eivät tule pysymään alalla omasta tahdostaan huolimatta. Näin on ollut jo pitkän aikaa muilla aloilla, mutta viittomakielen tulkkausalalla on ollut tässä suhteessa poikkeus. Tutkimukseni mukaan voidaan sanoa, että viittomakielen tulkkauspalvelu tulee normalisoitumaan samankaltaiseksi muiden alojen kanssa. Rissanen & Roslöfin (2008) mukaan kilpailun koveneminen saattaa johtaa tulkkien kahtia jakoon, jolloin suurin osa kuuluu niin sanottuihin rivitulkkieihin ja muut huipputekijöihin, jotka saavat valita työnsä (Rissanen & Roslöf 2008, 5).

Viittomakielentulkin työhön pääsemiseksi ja alalla pysymiseksi tulkkien tulee pitää huolta osaamisestaan ja uudistumisestaan eli johtaa itseään ammatillisesti. Enää ei riitä, että tulkki on kerran valmistunut, vaan osaamista tulee syventää ja laajentaa. Ne, jotka ovat tähän valmiita, pääsevät töihin ja pysyvät työssään. Nikoskisenkin (2010) tutkimuksessa kävi ilmi, että 80,7 %:n mielestä työtehtävien vaatimustaso tulee nousemaan (Nikoskinen 2010, 81), mikä kertoo lisäkoulutautumisen tarpeesta. Omassa tutkimuksessani suurin osa viittomakielentulkeista kertoikin harkitsevansa lisäkoulutautumista ja erikoistumista kohdatakseen alalla tapahtuvat muutokset. Tämä kertoo siitä, että tulkit johtavat itseään ammatillisesti. Tutkimukseni mukaan lisäkoulutus valitaan pääosin omien mieltyömysten tai niistä ja tulevaisuuden näkymistä olevan yhdistelmän perusteella. Myös vaihtoehto olla lisäkoulutautumatta on tulkin oma valinta. Työnantajan suosituksesta/vaatimuksesta lisäkoulutautui vain harva, vaikkakin aineistossa näkyi selvästi se, että tulkkauspalveluyritykset ovat ottaneet vastuuta alaistensa kehittymisestä tarjoamalla heille itse koulutuksia eri asioista. Tulosten mukaan tulkeilla on varsin vapaat kädet suuntautua haluamaansa suuntaan, ja tulevaisuuden näkymiä ei koeta liian rajoittavina, vaikka ne otetaankin vakavasti huomioon.

Lisäkoulutautumisen lisäksi tulkkien tulee koko ajan huoltaa ja kehittää ammatitaitoaan myös muulla tavoin. Ennen tulkkausalaa järjestäytymistä työkielten ja

tulkkauksen kehittäminen oli pääosin tulkin itsensä vastuulla ja pääasiallinen viittomakielen kehittämisen foorumi oli viittomakielisten yhteisö. Nykyään viittomakielentulkki-ammattilisten kehittämisen välineet ovat moninaiset. STEEP-analyysin mukaisesti välineiden kehittyminen sisältyy teknologisiin muutoksiin. Tulevaisuudessa tulkeilla on entistä enemmän mahdollisuuksia kehittää itseään ja kielitaitoaan tulkkauskielissä internetin välityksellä, vaikka perinteinen viittomakielisten kanssa keskustelu työ- ja vapaa-ajalla on edelleen voimissaan oleva väline viittomakielen kehittämiseen. Laajenevien ammatillisen kehittämisen mahdollisuuksien myötä viittomakielisten asiakkaiden vaatimus tulkki-ammattilisten tasosta saattaa nousta.

Vastaajista löytyi joukko, joka selkeästi katsoo tulevaisuuteen positiivisesti ja haluaa pysyä alalla muutoksista huolimatta. He kokevat, että ala säilyy tavalla tai toisella ja itselle löytyy aina töitä. Toisaalta aineistosta löytyi myös pieni joukko niitä, jotka eivät ole sopeutuneet Kelan tuomiin muutoksiin, eivätkä koe tulevia muutoksia positiivisina. Tässä ryhmässä on muutama, jotka haikailevat menneeseen eli haluaisivat edelleen valita itse asiakkaansa ja tulkkaustilanteensa. Muutama ei halua muuttaa työnkuvaansa, vaan he haluavat jatkossakin tulkata ainoastaan viittomakielisille kuuroille asiakkaille. Ryhmiin kuuluvien vastaajien määriä on vaikea laskea, sillä osa vastaajista on vastannut osin ristiriitaisesti kysymyksiini, eikä kaikkia vastaajia voinut selkeästi laittaa kumpaankaan kategoriaan. Positiivisesti latautuneita vastauksia oli kuitenkin suhteessa enemmän kuin muutosta vastustavia.

Lisähaasteensa tuo myös viittomakielen tulkkausalan selvä kansainvälistymisen suunta, mikä näkyy megatrendinä myös muualla maailmassa. Nuoret viittomakieliset asiakkaat verkostoituvat kansainvälisesti, Kela järjestää viittomakielen tulkkausalan myös ulkomaan matkoilla ja viittomakielentulkki-ammattiliskorkeakoulua järjestetään kansainvälisesti. Oppilaitoksissa kielten tunneilla käytetään opiskeltavaa kieltä koko oppituntien ajan, mikä tuo tulkeille lisää tarvetta vieraiden kielten taidoille. Tutkimukseni mukaan viittomakielentulkki-ammattilistaito, erityisesti puhutun englannin taito, on tulevaisuudessa tarpeellinen. Kansainvälistymisestä kertoo myös se, että kansainvälinen viittominen ja amerikkalaisen viittomakielen tulkkaus nousivat useissa vastauksissa esille tulevaisuu-

den tarpeelliseksi taidoksi. Toisaalta tulkkaus koetaan kansallisesti yksilöllisenä, eikä kansainvälisten muutosten tulkkausalalla koeta vaikuttavan siinä määrin, että tulevaisuuden työn muutoksia ennakoitaisiin käyttämällä ulkomaisia informaationlähteitä. Suomi on monissa kohdin tulkkausalalla edelläkävijämaa, joten monien muiden maiden muutokset saattavat olla meille jo arkipäivää.

Työhön liittyvissä uhkakuissa työssä jaksaminen ja fyysinen terveys esiintyivät vain harvoissa vastaajien mainitsemissa uhkakuissa. Yleisestikin uhkakuvat käsittelivät enemmän tulkin itsensä ulkopuolelta tulevien muutosten uhkia. Samoin kääntämisen lisääntyminen mainittiin ainoastaan muutamissa vastauksissa työn mahdollisuutena. Kääntäminen kuitenkin on yksi kasvava osa-alue oikeustulkkausta koskevan direktiivin myötä. (Direktiivi oikeudesta tulkkaukseen ja kääntöksiin rikosoikeudellisissa menettelyissä 2010/64/EU). Viittomakielen tulkkauspalveluyritysten sisällä tapahtuneista muutoksista huolimatta kyseisiä muutoksia ei mainittu yhdenkään kysymyksen vastauksissa. Se saattaa kertoa joko siitä, että muutokset eivät ole varsinaisesti vaikuttaneet tulkkeihin ja/tai muutokset on toteutettu tulkkeja tyydyttävästi.

9 POHDINTA

Tutkimuksessani tuli selkeästi esille se, miten viittomakielentulkit ajattelevat ja mitä he odottavat työnsä tulevaisuudelta. He ovat toisaalta huolissaan viittomakielentulkin työn riittävydestä, työnkuvan muutoksesta ja Kelan kilpailutuksista, mutta toisaalta pääosin valmiita lisäkouluttautumaan ja erikoistumaan, jotta voisivat tehdä työtä alalla tulevaisuudessakin. Viittomakielisten kuurojen asiakkaiden väheneminen on hitaasti tapahtuva muutos, Kelan kilpailutukset noin kolmen vuoden välein tapahtuvina sysäyksinä ja tulkkien määrä kasvaa vaihteellisesti, mutta kaikki nämä tarkoittavat työtehtävistä käytävän kilpailun kovenemistä. Tilanne on jo siinä määrin konkreettinen, että keskustelua on hyvä käydä niin tulkkauspalveluyrityksissä, tulkkipöytätyössä kuin suuremmilla foorumeillakin. Keskustelu työn tulevaisuudesta tulee tehdä avoimeksi, jotta huolenaiheisiin voidaan puuttua ja alaa saadaan muutettua kaikille mieleiseen suuntaan.

Tulevaisuuden muutokset pakottavat tulkit lisäkouluttautumaan ja erikoistumaan, mutta ennen kaikkea pohtimaan omaa osaamistaan ja tulevaisuuttaan viittomakielentulkkinä. Heidän tulee miettiä tarkoin mitkä taidot heille itselleen on tarpeellisia ja mielekkäitä, ja toimia sen mukaisesti. Kilpailu työtehtävistä tulee kasvamaan ja kaikille ei enää riitä töitä viittomakielentulkkeina. Tilanne on alalla uusi, joten se vaatii tulkeilta sopeutumista, mukautuvuutta ja avarakatseisuutta, sekä ennen kaikkea itsetuntemusta ja suunnitelmallisuutta.

Viittomakielien tulkkipöytätyöt ja tulkkauspalveluyritykset kartoittavat viittomakielentulkin työn tulevaisuutta, mutta koko Suomen kattavaa viittomakielentulkkien ajatuksia ja odotuksia työnsä tulevaisuudesta tehtyä kartoitusta ei ole aiemmin tehty. Viittomakielien tulkkauspalvelu on nyt osa yritysmaailmaa, jossa jokainen palvelun tuottaja tekee omat strategiansa tulevaisuuden varalle. Strategian muotoutumisessa skenaariot tulevaisuudesta on oleellisessa osassa. Opinnäytetyöni tulokset ja skenaario voivat toimia osana yritysten strategista suunnittelua, sillä ne sisältävät monien viittomakielentulkkien ajatukset ja odotukset eli tuovat esiin työntekijäkentän äänen.

40 % vastaajista harkitsee alan vaihtoa tulevaisuuden muutosten takia. Yksilön ja tulkkaukspalveluyritysten näkökulmasta se voi olla toisaalta hyvä ja toisaalta huono asia. Hyvä siinä mielessä, että alan vaihtoa harkitsevat ottavat tulevaisuuden muutokset tosissaan ja ovat pohtineet itseään tulkkeina. Huono asia se on siinä mielessä, että se kertoo alan epävarmuudesta sekä siitä, että tulkkaukspalveluyritykset eivät ole onnistuneet luomaan työntekijöihinsä varmuutta töiden riittävydestä, jos osaamista löytyy. Tulkkaukspalveluyritysten tulisi siis entistä enemmän panostaa siihen, että alan tilanteesta tiedotetaan avoimesti ja keskustella miten yritykset ja työntekijät voivat itse vaikuttaa tilanteen positiiviseen lopputulokseen. Keskustelun avulla lievennetään epävarmuuden tunnetta ja parannetaan positiivista ilmapiiriä. Yritysten tulee ottaa osaa jokaisen yksittäisen tulkin työnkuvan pohtimiseen ja parhaan mahdollisen työnkuvan räätälöimiseen, jotta henkilöt saadaan ohjattua heidän haluamaansa suuntaan. Tästä hyötyvät sekä työntekijät että yritys, joka saa näin säilytettyä osaavat työntekijät ja sitä kautta menestyksen.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että kilpailutukseen osallistuminen oli 16:lle (joista tosin kolme toimii jo tällä hetkellä yrittäjänä) yksi vaihtoehto tulevaisuuden muutosten kohtaamiseen. Tämä saattaa kertoa siitä, että tulevaan Kelan kilpailutukseen osallistuu enemmän yrittäjiä kuin aikaisemmassa kilpailutuksessa. Vastuksista ei tosin käy ilmi, onko kyseessä yhden hengen yrityksiä vai yksi suurempi yritys. Edellisessä kilpailutuksessa Kela painotti pisteytystään niin, että pienet tai yhden hengen yritykset pärjäsivät kilpailutuksessa paremmin, joten se saattaa olla syynä yritysten määrän mahdolliseen kasvuun. Joka tapauksessa tulkkaukspalveluyritysten tulee varautua siihen, että kilpailua hyvistä paikoista kilpailutusjärjestyksessä saattaa käydä suurempi määrä yrityksiä kuin ennen.

Viittomakielentulkkien määrä kasvaa, ja sen taustalla on osaksi tulkkien suuri valmistumismäärä. Vastaajat kokivat viittomakielentulkkien kouluttamisen määrän olevan liian suuri työmäärään nähden. Osa vastaajista uskoo, että heille itselleen töitä riittää viittomakielien tulkkeina, mutta valmistuneille tulkeille työn saanti saattaa olla vaikeaa. Tämä saattaa kertoa työssäkäyvien tulkkien vastarinnasta sitä tosiasiaa kohtaan, että kilpailu työtehtävistä kovenee, mutta myös siitä, että viittomakielentulkkeja tosiaan on jo liikaa. Diakonia-

ammattikorkeakoulu on jo ottanut puhevammaisten tulkkauksen mukaan koulutukseen, mikä osaltaan vähentää valmistuvien viittomakielentulkkiin määrää. Ala tulee normalisoitumaan siinä, että kaikki eivät tule pääsemään tai pysymään alalla, mutta siitä huolimatta tulkikoulutusten tulee pohtia, onko tulkikoulutuksien aloituspaikkojen määrä sopiva. Lisäksi tulkikoulutusten tulee informoida opiskelijoita siitä, mikä tilanne alalla vallitsee, ettei se tule harjoittelujaksoilla yllätyksenä. Kolmanneksi tulkikoulutusten tulee ottaa opintoja suunnitellessaan entistä enemmän huomioon asiakkaiden kansainvälistyminen ja tulkkiin halu kansainvälistyä. Kahden vieraan kielen ja niihin liittyvien tulkkausikäytänteiden opetus on tarpeellista sisällyttää joko peruskoulutukseen tai toteuttaa lisäkoulutuksena.

9.1 Pohdintaa luotettavuudesta ja eettisyydestä

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan tutkia laajoja joukkoja ja saada laaja aineisto, jolloin tuloksia voidaan yleistää. Luotettavuutta kuitenkin heikentää se, etteivät kaikki kohderyhmään kuuluvat vastaa kyselyyn (kato). Vastaajiksi saattaa valikoitua tietyn tyyppinen joukko, mikä ei vastaa täysin todellisuutta. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, 195.) Tutkimukseeni vastasi noin 27 % eli hieman yli neljäsosa Suomen viittomakielentulkeista, mikä on alallamme hyvä tulos. Valtaosa vastaajista on 0-9 vuotta työtä tehneitä, mikä saattaa korreloida alan yleisen työikäkäränteiden kanssa. Kelan terveysosaston vammaistukien ja -palveluiden suunnittelija Riikka Heikkiseltä (henkilökohtainen tiedonanto) kysyttäessä tilastoa, jossa Kelan listoilla olevien tulkkiin kokemusvuodet näkyisivät, vastaus oli, että palveluntuottajien kilpailutukseen jättämissä tarjouksissa kokemusvuodet on ilmoitettu, mutta niitä ei ole tilastoitu (Heikkinen, R. henkilökohtainen tiedonanto 27.2.2013). Vastaajaryhmään on saattanut valikoitua toisaalta yleisestikin aktiiviset ja osallistuvat tulkit ja toisaalta ne, jotka kokevat työnsä erityisen uhatuksi. Tutkimuksessani työttömiä vastaajia ei ollut ainuttakaan. Se voi kertoa siitä, että alalta ei vielä jäädä työttömäksi, tai siitä, että työttömät tulkit eivät osallistuneet kyselyyn. Kevään aikana viittomakielen tulkikoulutuksessa tehdään useita opinnäytetöitä, joten osa kyselyn kohderyhmästä on saattanut kokea ”kyselyväsymystä” ja jättänyt vastaamisen sen takia.

Kysely lähetettiin SVT:n sähköpostilistojen kautta, joten listojen ulkopuoliset ja henkilöt, jotka eivät ole SVT:n jäseniä, eivät välttämättä ole saaneet kyselykutsua.

Kadon aiheuttaman luottamuksen heikennyksen lisäksi tutkija ei voi tietää, miten tosissaan kyselyyn osallistuneet vastaavat. Tutkija ei myöskään voi tietää ovatko kysymysten vaihtoehdot vastaajan kannalta osuvia vai sisältävätkö ne väärinymmärryksen mahdollisuuden. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, 195.) Kyselymenetelmällä toteutettu tutkimus on ensimmäinen näin suuressa mittakaavassa tekemäni kysely, joten siinä oli puutteita testauksesta huolimatta. Kysymykset viittomakielen tulkin työn mahdollisuuksista ja uhkakuvista olisi ollut tarpeen muokata selkeämmiksi. Nyt vastaukset käsittelivät monin paikoin tämän hetken työn positiivisia ja negatiivisia puolia. Kysymys olisi voitu asetella esimerkiksi näin: Mitä hyvää/huonoa näet tulevaisuudessa työssäsi tapahtuvan? Kolme vastaajaa ei ymmärtänyt alkuperäistä kysymystä, ja he merkitsivät vastauksiin ainoastaan kysymysmerkin tai kommentoivat näin:

”En ymmärrä kysymystä. Hyvinä mahdollisuuksina?”

Lisäksi tapahtui harmillinen unohdus kysyttäessä työsuhteesta, josta jäi puuttumaan tuntityöperustainen työsuhde. Unohduksen takia osa tuntityöntekijöistä on saattanut valita työsuhteeseen osa-aikaisen, vaikka tekevät tuntityötä päätyökohtaan. Osa vastaajista kirjoitti tuntityöperustaisen työsuhteensa muu, mikä? – kohtaan, mutta eivät välttämättä kaikki.

”tuntityöntekijä, toistaiseksi voimassa oleva (lieneekö sama kun osa-aikainen)”

Pieni moite ammatillista kehittämistä koskevan kysymyksen asettelussa oli se, että Netti-TV ja erilaiset koulutukset mainittiin kysymyksessä, joten ne ovat saattaneet vaikuttaa vastausten määrään, jossa kyseiset kehittämisen välineet mainittiin.

Kyselytutkimuksen luotettavuutta heikentää myös se, että ei voida tietää, miten hyvin vastaajat tuntevat aihealueen. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, 195.) Vastaukset olivat osin ristiriitaisia, jolloin kyseessä saattaa olla tietämättömyys asioiden oikeasta tilasta. Toisaalta se saattaa kertoa siitä, että asiat eivät ole yksiselitteisiä, jolloin vastaajan oma mielipide asiasta korostuu vastauksissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville, millaisia ajatuksia ja odotuksia viittomakielen tulkeilla on työnsä tulevaisuudesta. Kyseessä ei siis ole se, ovatko vastaukset tosiasiallisia totta, vaan se kertoo siitä, millaisena vastaajat sen näkevät. Se kertoo tulkkaukspalveluyrityksille ja tulkkikoulutukselle siitä, mistä asioista olisi tarpeen tiedottaa paremmin tulkeille ja nostaa keskusteluun.

Avointen kysymysten kohdalla luotettavuutta heikentää se, että vastaukset sisältävät enemmän tulkinnan mahdollisuuksia ja niitä on haastavampi käsitellä kuin valinta- ja monivalintakysymyksiä. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009, 201.) Tutkimukseni sisältämät avoimet kysymykset oli muotoiltu osaksi siten, että ne ohjasivat vastaajaa listaamaan kysymystä koskevat seikat. Näin vastaukset olivat melko yksinkertaisia laskea ja luokitella.

Opinnäytetyöni on vahvasti aika- ja tilannesidonnainen. Se kertoo ainoastaan sen, miten viittomakielentulkit ajattelevat ja odottavat työnsä tulevaisuudesta juuri kyselyyn vastaamisen hetkellä eli vuoden 2013 helmikuussa. Vastauksiin saattaa vaikuttaa esimerkiksi vuonna 2013 järjestettävä tulkkaukspalveluiden kilpailutus. Yksittäisten kyselyyn osallistujien elämäntilanteet, työtilanteet ja työympäristöt saattavat vaikuttaa vastauksiin. Näistä seikoista johtuen samanlaisia vastauksia ei välttämättä saada teettämällä kysely uudestaan.

Kyselyä purkaessa ja analysoidessa tuli mieleeni, että olisi ollut mielenkiintoista nähdä, miten tulevaisuuden näkymät vaihtelevat alueittain. Toiseksi olisi ollut hyvä tutkia sitä, millaisia muita tulkkaukseen liittyviä koulutuksia vastaajilla on viittomakielen tulkin pätevyyden lisäksi. Heillä saattaisi olla esimerkiksi puhevammaisten tai kirjoitustulkkauksen pätevyys. Lisäksi olisi ollut mielenkiintoista kartoittaa vastaajien näkemyksiä siitä, miten kauan he kokevat viittomakielen tulkkauksen sen perinteisessä muodossa säilyvän. Kysymys jäi pois siksi, että

Webropol-ohjelmalla ei voi toteuttaa todennäköisyyttä kartoittavaa janamuotoista kysymystä, jossa toisessa päässä on 0 % ja toisessa 100 %.

Tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Tämä näkyy työssäni siinä, että jokaisella, jolle olen lähettänyt pyynnön kyselyyn osallistumisesta, on ollut vapaa valinta osallistua tai olla osallistumatta. Kysely on toteutettu Webropol-sovelluksessa julkista aineistonkeruutapaa hyödyntäen, jolloin vastaajien henkilötiedot eivät tule missään vaiheessa tutkijan tietoon. Opinnäytetyössä on kerrottu yksityiskohtaisesti, tarkasti ja rehellisesti tutkimuksen taustat, toteutus, tulokset sekä johtopäätökset ja pohdinta. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, 25-26.)

9.2 Opinnäytetyöprosessin pohdintaa

Ihminen ja hänen hyvinvointinsa on itselleni ominainen mielenkiinnon kohde. Opinnäytetyöni oli tarkoitus ensin käsitellä viittomakielentulkkien työhyvinvointia, mutta aiheen rajauksen kanssa tuli ongelmia työhyvinvoinnin käsittäessä sekä henkisen, fyysisen, ammatillisen kuin sosiaalisenkin puolen. Rajauksen pohdinnan aikana nousi esiin muutosten kohtaaminen ja edelleen proaktiivinen muutosjohtaminen viittomakielen tulkkauspalveluyrityksissä. Muutosjohtaminen ei kuitenkaan kuulu omaan toimenkuvaani, sillä en ole esimies. Viittomakielentulkkin työ on itseäni lähempänä. Halusin säilyttää tulevaisuuden sekä viittomakielentulkkin työn näkökulman opinnäytetyössäni, joten aiheeksi muodostui kartoitus viittomakielen tulkkien ajatuksista ja odotuksista työnsä tulevaisuudesta.

Kiinnostavan ja innostavan aiheen valikoiduttua työ on vienyt minut täysin mukanaan. Olen oppinut hankkimaan tietoa alastamme entistä paremmin, vaikka työtä tehdessä huomasin, miten hajallaan kaikki viittomakielentulkkeihin ja heidän työhönsä liittyvä tieto on. Ammattijärjestömme Suomen Viittomakielen Tulkkit ry:n toimittama jäsenlehti Kielisilta toimi monissa kohdin apuna kertomalla tulkkeihin ja tulkkaukseen liittyvistä ajankohtaisista asioista, ja ohjaamalla minut etsimään aiheesta lisätietoa muualta. Kielisillasta saamieni tietojen lisäksi henkilökohtaiset verkostoni kertoivat paljon alammme liittyvistä asioista, joista sitten

lähdin etsimään lisää tietoa niin kirjallisuudesta, internetistä kuin asiantuntijoilta-kin. Kynnys selvittää asioita suoraan asiantuntijalta on madaltunut. Ongelmana oli, että tietoa on, mutta itse en tiennyt sen olemassaolosta. Uutta ja uudehkoa työelämää, muutoksia ja ennakoitua koskevaa kirjallisuutta löytyi kirjallisuudesta hyvin. Tiedon hajanaisuuden vuoksi olisi mielestäni tarpeellista perustaa portaali, jonka kautta me tulkit löytäisimme mahdollisimman kattavasti tietoa sekä Suomen sisäisistä, Euroopan ja maailman laajuisista tulkkauksista koskevista ajankohtaisista asioista, jotta kansainvälistyvässä tulkkauksimaailmassa pysyisi ajan hermolla ja osaisi suunnitella omaa tulevaisuuttaan.

Ennen tutkimukseen ryhtymistä koin, että kysely on helppo tehdä ja toteuttaa. Nyt tiedän, että näin ei ole. Tutkijan tulee todella tietää asiasta paljon, ennen kuin alkaa pohtia kysymyksiä. Ennen kyselyn tekoa ajattelin tietäväni aiheesta paljon, mutta kyselyn lähettämisen jälkeen ja tuloksia analysoidessani huomasin kyselyssäni monia pieniä puutteita johtuen joko omasta tiedon puutteestani tai riittävän laajan näkökulman puutteesta. Kyselyn tekeminen vaatii aikaa ja perehtyneisyyttä. Avointen kysymysten käsittely on niin ikään haastavaa, sillä omat tulkintatavat väistämättä vaikuttavat vastausten käsittelyyn. Nyt osaisin tehdä kyselyn paremmin, mutta harkitsisin erittäin tarkkaan avointen kysymysten mukaan ottamista.

Koen, että olen löytänyt itsestäni tutkijan. Koen suurta vastuuta, mutta samalla tarvetta tuottaa alalle sen tarvitsemaan tietoa sekä kehittää alaa tutkimusten kautta. Olen oppinut toimimaan pitkäjänteisemmin ja itsenäisemmin kuin ennen, sekä luottamaan itseeni asiantuntijana. Olen oppinut tuntemaan alan asiantuntijoita paremmin, sekä pohtimaan heitä eri näkökulmista peilaten heitä omiin lähtökohtiinsa ja tarkoituksiinsa.

LÄHTEET

- Aho, M. 2008. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot mukaan tulevaisuuden yhteiseen rakentamiseen. Teoksessa H. Maijala & J. Levonen (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto - Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu- ja.
- Auerbach, C.F. & Silverstein, L.B. 2003. Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis. New York & London: New York University Press.
- Brace, I. 2008. Questionnaire Design: How to Plan, Structure and Write Survey Material for Effective Market Research. 2nd edition. London & Philadelphia: Kogan Page
- Diak. Viittomakielentulkin koulutusohjelma. Viitattu 25.3.2013.
<http://www.diak.fi/hakijalle/Koulutusohjelmat/viittomakielentulkin%20ko/Sivut/default.aspx>
- Diak 2013. Hakijan opas 2013. Viitattu 1.5.2013.
<http://www.diak.fi/hakijalle/Hakijanoppaat/Sivut/default.aspx>
- Direktiivi oikeudesta tulkkaukseen ja käännöksiin rikosoikeudellisissa menettelyissä. 2010/64/EU. Viitattu 21.3.2013. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:280:0001:0007:fi:PDF>
- Discovery News. 2012. Bionic Ear Could Replace Cochlear Implants. Viitattu 22.3.2013. <http://news.discovery.com/tech/bionic-ear-120501.htm>
- Discovery News. 2013. 3-D Printed Body Parts, Finally! Viitattu 21.3.2013.
<http://news.discovery.com/tech/biotechnology/artificial-ear-looks-acts-like-real-thing-130221.htm>
- Futurix. Heikot signaalit. Viitattu 4.11.2012.
http://www.futunet.org/fi/materiaalit/tutkimus/04_kasitteet/kasitteita_s-?C:D=347664&selres=347664
- EULITA. Viitattu 21.3.2013. www.eulita.eu
- EUMASLI. Viitattu 2.3.2013 www.eumasli.eu
- Heikkinen, R. 2012. Tulkkauspalvelukuulumisia. Kielisilta 4/2012.
- Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki: Talentum

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. 6.-9. painos. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi
- HUMAK 2013. Aloituspaiikat 2013. Viitattu 1.5.2013.
<http://www.humak.fi/opiskelu/hakeminen/aloituspaiikat-2013>
- HUMAK. 2013. Työelämätulkkauksen asema työelämässä ja tulkkikoulutuksessa. Viitattu 25.4.2013.
<http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/tyoelamatulkkauksen-asema-tyoelamassa-ja-tulkkikoulutuksessa>
- HUMAK & Diak. 2011. Opetussuunnitelma 2011-2013. Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelma (ylempi AMK)
- Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press
- Järvi-Laturi, J. 2000. Taloudellisen toimintaympäristön muutos ja siihen vastaaminen – miksi ja millaisia ennusteita ja skenaarioita pk-yrityksissä tarvitaan: tietoteknologisen pk-yrityksen näkökulma. Teoksessa M. Mannermaa (toim.) Tulevaisuuden haltuunotto. PK-yrityksen ennakkoinnin käsikirja. ESR-julkaisut –sarja. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Kansaneläkelaitos. 1.7.2011. Ohjeet vammaisten tulkkaukspalvelun tuottajille. Viitattu 20.3.2013.
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/150609125857PB?OpenDocument>
- Karinen, M. 2012. HUMAK muutoksessa. Kielisilta 4/2012
- Kenttälä, H. 2013. Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n puheenjohtaja. Sähköpostiviesti 3.3. Tuloste tekijän hallussa.
- Knuuttila, K. 2012. Pohjoismainen SI-lasten kaksikielisyysseminaari 5.-7.-9.2012 Jyväskylä. Kielisilta 4/2012
- Kuurojen Liitto ry. 8.2.2013. Kuurojen Liitto perustaa Viittomakielisen kirjaston. Viitattu 22.3.2013. <http://www.kl-deaf.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/?groupId=1ce45fc2-06ff-4d19-924c->

67939a0bd93c&announcementId=ef15140d-f3f9-4e83-aa8c-3121655e70da

Kuurojen Liitto ry. 12.2.2013. Viittomakielen päivän juhlassa kulttuuri kuului kaikille. Viitattu 20.3.2013. [http://www.kl-deaf.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/?groupId=1ce45fc2-06ff-4d19-924c-](http://www.kl-deaf.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/?groupId=1ce45fc2-06ff-4d19-924c-67939a0bd93c&announcementId=5f5ef809-eaf0-45b6-9dc5-ae8432b9f4b1)

[67939a0bd93c&announcementId=5f5ef809-eaf0-45b6-9dc5-ae8432b9f4b1](http://www.kl-deaf.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/?groupId=1ce45fc2-06ff-4d19-924c-67939a0bd93c&announcementId=5f5ef809-eaf0-45b6-9dc5-ae8432b9f4b1)

Kuurojen Liitto ry & Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. 2010. Suomen viittomakielten kielipoliittinen ohjelma. Kuurojen Liitto ry:n julkaisuja 60. Helsinki.

Kuusinen, E. 2011. Viittomakielen asioimistulkkien ammatillinen osaaminen ja viittomakielialan muuttuvat tulkkausvaatimukset. Tapaus Tulke Oy:n koulutussuunnitelma. Opinnäytetyö: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.3.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105096950>

Laihonen, H. 2005. PESTE-analyysi (STEEP-analysis). Viitattu 25.3.2013. http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermmedia_Laihonen200505.pdf

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992. Viitattu 14.3.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelusta 133/2010. Viitattu 30.4.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100133>

Mannermaa, M. 2000. Teoksessa M. Mannermaa (toim.) Tulevaisuuden haluttuotto. PK-yrityksen ennakkoinnin käsikirja. ESR-julkaisut –sarja. Helsinki: Oy Edita Ab.

Martikainen, L. 2012. Tulkkausalan koulutuksen tulevaisuuden näköaloja HUMAKissa. Kielisilta 4/2012

Nevalainen, M. 2013. Kuurojen Liitto ry:n kuntoutussihteerin. Sähköpostiviesti 4.3. Tuloste tekijän hallussa.

Nikoskinen, E. 2010. Viittomakielentulkki (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset. Viitattu 2.3.2013.

[http://www.humak.fi/sites/default/files/kuvat/humak_viittomakieli_ve
rkko.pdf](http://www.humak.fi/sites/default/files/kuvat/humak_viittomakieli_ve
rkko.pdf)

Oikeusministeriö. 30.1.2013. Arviomuistio viittomakielilain tarpeesta. Viitattu 20.3.2013.

[http://www.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&
SSURLappty-
pe=BlobServer&SSURLcontainer=Default&SSURLsession=false&bl
ob-
key=id&blobheadervalue1=inline;%20filename=Arviomuistio%20viit
tomakieli-
lain%20tarpeesta.pdf&SSURLsscontext=Satellite%20Server&blobw
here=1359923325620&blobheadername1=Content-
Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf](http://www.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&
SSURLappty-
pe=BlobServer&SSURLcontainer=Default&SSURLsession=false&bl
ob-
key=id&blobheadervalue1=inline;%20filename=Arviomuistio%20viit
tomakieli-
lain%20tarpeesta.pdf&SSURLsscontext=Satellite%20Server&blobw
here=1359923325620&blobheadername1=Content-
Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf)

Omnivis Oy. Viitattu 6.3.2013. www.omnivis.fi

Opetushallitus. Viitattu 27.1.2013.

[http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_sahkoinen_ti
etopalvelu_ensti/sanastot/suomenkielinen_sanasto#E](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_sahkoinen_ti
etopalvelu_ensti/sanastot/suomenkielinen_sanasto#E)

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2013. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. Viitattu 24.4.2013.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikor
keakoulu-
tus/ammattikorkeakoulu_uudistus/aineistot/liitteet/OKM_liite_asetus
muistio.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattikor
keakoulu-
tus/ammattikorkeakoulu_uudistus/aineistot/liitteet/OKM_liite_asetus
muistio.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011. Selvitys ylempien ammattikorkeakoulututkintojen asemasta työelämässä ja uudistuksen vaikutuksesta koulutusjärjestelmään ja työelämään. Viitattu 14.3.2013.

[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tut
ki-
mus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/selvitys_yamk_lop
ullinen.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tut
ki-
mus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/selvitys_yamk_lop
ullinen.pdf)

Pohjolainen, S. 2012. Pätevät oikeustulkit rekisteriin – laadunvalvontaa EU-tasolla. Kielisilta 3/2012.

- Rautio-Rajala, M. 2013. Lakimies, Kelan terveysosasto, Helsinki. Henkilökoh-
tainen tiedonanto 28.2.
- Rissanen, T. 2013. Diakonia-ammattikorkeakoulun yliopettaja. Sähköpostiviesti
17.2. Tulosten tekijän hallussa.
- Rissanen, T. & Roslöf, R. 2008. Viittomakielen tulkkikoulutuksen tulevaisuus.
Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojul-
kaisu. Viitattu 2.3.2013.
http://www.sktl.fi/@Bin/41032/Rosloef_Rissanen.pdf
- Rubin, A. 2010. Heikot signaalit ja ihminen 2.0. Viitattu 27.10.2012.
<http://www.slideshare.net/oraakkeli/heikot-signaalit-ja-ihminen-20>
- Signwebb. www.signwebb.fi. Viitattu 2.3.2013.
- Stähle, P. ja Wilenius, M. 2006. Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä
kilpailuetu. Helsinki: Edita.
- Suomen kirjoitustulkit ry. Kirjoitustulkkaus. Viitattu 29.4.2013.
<http://www.suomenkirjoitustulkit.net/kirjoitustulkkaus/>
- Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Viittomakielen tulkin ammattisaännöstö. Viitat-
tu 2.3.2013. [http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-
suomessa/ammatti/viittomakielen-tulkin-ammattisaannosto/](http://www.tulkit.net/viittomakielen-tulkit-suomessa/ammatti/viittomakielen-tulkin-ammattisaannosto/)
- Suvi. 2013. Viitattu 22.3.2013. suvi.viittomat.net.
- Sydänmaalakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum
- SYS Consulting. Say It Sign It: Converting Speech to Deaf Signs.
http://www.sys-consulting.co.uk/web/Project_SISI.html. Viitattu
2.3.2013
- Thurén, V. 2012. Oikeustulkin erikoisammattitutkintoa valmistellaan Opetushalli-
tuksessa: Askel kohti yhteinäisiä pätevyysvaatimuksia ja syste-
maattista laadunvalvontaa. Kielisilta 2/2012
- Thurén, V. 2011. "Lupa tulkata" Tulkkien auktorisoinnista ja rekisteröinnistä.
Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu
21.3.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011113016419>
- Tilastokeskus. 30.11.2012. Suomen väestöstä ulkomaista syntyperää olevia 4,8
prosenttia. Viitattu 2.3.2013.
[http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2011/01/vaerak_2011_01_2012-11-
30_tie_001_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2011/01/vaerak_2011_01_2012-11-30_tie_001_fi.html).

- Turun Sanomat. 2.10.2007. Virtuaaliset viittomakielen tulkit tulossa kuurojen avuksi. Viitattu 2.3.2013.
www.ts.fi/uutiset/kotimaa/1074231542/Virtuaaliset+viittomakielen+tulkit+tulossa+kuurojen+avuksi.
- Työehtosopimus. Akavan Erityisalat ry & Viittomakielialan Osuuskunta Via. Viitattu 2.3.2013. <http://www.ytn.fi/download.php?id=17&attach=0>
- WFD. 7.11.2011. Sign Languages`status under threat in Denmark and Netherlands? Viitattu 20.3.2013. <http://wfdeaf.org/news/sign-languages%E2%80%99-status-under-threat-in-denmark-and-the-netherlands>
- de Wit, M. 2012. A Comprehensive Guide to Sign Language Interpreting in Europe, 2012 edition. California.
- Yle Uutiset viittomakielellä. 20.2.2013. Viittomakielen päivä näkyi ja kuului koko maassa. Viitattu 5.3.2013.
http://yle.fi/uutiset/viittomakielen_paiva_nakyi_ja_kuului_koko_maassa/6504971
- Yle Uutiset viittomakielellä. 2.11.2012 Viittomakielisten oikeudet esillä pohjoismaisessa seminaarissa. Viitattu 20.3.2013.
http://yle.fi/uutiset/viittomakielisten_oikeudet_esilla_pohjoismaisessa_seminaarissa/6361851

LIITTEET

LIITE 1. Kysely: Viittomakielen tulkkien omat kokemukset työnsä tulevaisuudesta

1. Millainen viittomakielen tulkin koulutustausta sinulla on? (valitse kaikki suorittamasi)
 - asioimistulkkipkurssi
 - 1-vuotinen viittomakielen tulkin koulutusohjelma
 - 2-vuotinen viittomakielen tulkin koulutusohjelma
 - 3-vuotinen opistotason viittomakielen tulkin koulutusohjelma (120 ov)
 - viittomakielen tulkki AMK (210 op/140 ov)
 - viittomakielen tulkki AMK (240 op/160 ov)
 - viittomakielialan tulkkitoiminnan YAMK

2. Miten kauan olet toiminut viittomakielen tulkkina?
 - 0-4 vuotta
 - 5-9 vuotta
 - 10-14 vuotta
 - 15-19 vuotta
 - 20-24 vuotta
 - yli 25 vuotta

3. Millainen on tämänhetkinen viittomakielen tulkin työsuhteesi?
 - osa-aikainen määräaikainen
 - osa-aikainen toistaiseksi voimassa oleva
 - kuukausipalkkainen määräaikainen
 - kuukausipalkkainen toistaiseksi voimassa oleva
 - en tee viittomakielen tulkkausta, mutta työskentelen viittomakielialalla
 - en työskentele tulkkina enkä viittomakielialalla

- olen työtön
 - muu, mikä?
4. Miten kehität itseäsi ammatillisesti? (Kysymyksellä tarkoitetaan kaikkea kehittämistä viittomakielisen tv:n seuraamisesta erilaisiin kursseihin. Mainitse niin monta kuin tulee mieleen.)
5. Miten paljon suunnilleen käytät aikaa itsesi ammatilliseen kehittämiseen viikossa?
- 1-4 tuntia
 - 5-9 tuntia
 - 10-14 tuntia
 - 15-19 tuntia
 - yli 20 tuntia
 - harvemmin kuin tunnin viikossa
6. Miten paljon olet pohtinut työsi tulevaisuutta?
- en lainkaan
 - melko vähän
 - jonkin verran
 - melko paljon
 - erittäin paljon
7. Millä tavoin pyrit etsimään tietoa viittomakielen tulkin työsi tulevaisuudesta? (valitse kaikki tavat, joita käytät)
- seuraamalla yleisesti maailman tapahtumia
 - historiasta
 - tilastoista
 - alan suomenkielisistä lehdistä
 - alan ulkomaisista lehdistä
 - asiakasryhmien lehdistä
 - keskustelemalla asiasta oman yrityksen sisällä
 - keskustelemalla oman alueen tulkkien kanssa

- keskustelemalla koko Suomen tulkkien kanssa
- keskustelemalla ulkomaisten tulkkien kanssa
- keskustelemalla asiakkaiden kanssa
- alan suomalaisista seminaareista ja konferensseista
- alan ulkomaisista seminaareista ja konferensseista
- asiakasryhmien seminaareista ja konferensseista
- alan internetsivuilta
- asiakasryhmien internetsivuilta
- blogeista
- sosiaalisesta mediasta
- en etsi tietoa
- Muulla tavoin, miten?

8. Mitkä koet työsi tulevaisuudessa mahdollisuuksina? (mainitse kaikki mieleen tulevat)

9. Mitkä koet työsi tulevaisuudessa uhkina? (mainitse kaikki mieleen tulevat)

10. Miten olet ajatellut kohdata tulevaisuuden muutokset? (valitse kaikki itsesi sopivat)

- kansainvälistymällä
- ryhtymällä viittomakielen tulkkau palveluntuottajaksi
- vaihtamalla täysin toiselle alalle
- oman alan lisäkoulutuksilla
- erikoistumalla
- en mitenkään
- muuten, miten?

11. Miten valitset lisäkoulutuksesi? (valitse sopivin vaihtoehto)

- omien mieltymysten mukaan

- omat mieltymykset vaikuttavat 75% ja tulevaisuuden näkymät 25%
- omat mieltymykset ja tulevaisuuden näkymät vaikuttavat yhtä paljon
- omat mieltymykset vaikuttavat 25% ja tulevaisuuden näkymät 75%
- tulevaisuuden näkymien mukaan
- valitsen kaiken mitä on tarjolla
- valitsen ne, joita työnantajani suosittelee/vaatii
- en lisäkouluttaudu
- muuten, miten?

12. Mitkä taidot koet tarpeellisena osata tulevaisuudessa viittomakielen tulkin pätevyyden lisäksi? (valitse kaikki mielestäsi tarpeelliset taidot)

- kirjoitustulkkaus
- viitottu puhe
- tukiviittomat
- pedagogiset opinnot
- kuurosokeille tulkkaus
- etätulkkaus
- mobiilitulkkaus
- puhevammaisille tulkkaus
- jonkin toisen puhutun kielen osaaminen, minkä?
- jonkin toisen viitotun kielen osaaminen, minkä?
- viittomakielialan tulkkitoiminnan YAMK
- jokin muu, mikä?

13. Jos sinulla olisi mahdollisuus muuttaa viittomakielen tulkin työtä jollain lailla, mitä tekisit?

14. Mitä muuta haluat vielä kertoa viittomakielen tulkin työn tulevaisuudesta?

LIITE 2. Kelan tiedote 3.4.2013

1.5.2013 Kela - Kela uudistaa vammaisten henkilöiden tulkkauksen välityspalvelua

Kela uudistaa vammaisten henkilöiden tulkkauksen välityspalvelua

© Kansaneläkelaitos 2012

Kela tiedottaa 3.4.2013

Kela uudistaa vammaisten henkilöiden tulkkauksen välityspalvelua

Vuoden 2014 alusta Kela keskittää vammaisten henkilöiden tulkkien välitystoiminnan Turkuun.

Kela järjestää tulkkauspalveluja kuulovammaisille, kuulonäkövammaisille ja puhevammaisille henkilöille, jotka tarvitsevat vammansa vuoksi tulkkausta muun muassa työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin ja harrastuksiin.

Tulkkauspalvelua välittää tällä hetkellä kolmen yrityksen ryhmittymä, jonka palvelu hankittiin kilpailutuksella vuonna 2010

Tulkkauspalvelun välityskeskukset toimivat viidellä eri välitysalueella. Vuoden 2014 alusta Kela keskittää välitystoiminnan Kelan Vammaisten tulkkauspalvelukeskuksen yhteyteen Turkuun.

-Koska Kela myöntää asiakkailleen oikeuden tulkin käyttöön ja järjestää tarvittavat tulkkauspalvelut, on luontevaa, että myös tulkkien välityspalvelu hoidetaan keskitetysti Kelasta, sanoo etuusjohtaja Elise Kivimäki.

- Kela kehittää parhaillaan eri asiointitapoja. Kun välitystoiminta on Kelan omalla tehtävänä, palvelua voidaan parantaa siten, että asiakas voi käyttää omaa kommunikointikeinoaan asioidessaan esimerkiksi videoyhteydellä välityskeskuksen kanssa. Lisäksi haluamme varmistaa, että Kelan palvelut ovat helposti ja tasapuolisesti kaikkien tulkkivälitystä tarvitsevien saatavilla, kertoo etuuspäällikkö Jari Salomaa.

Kelan tulkkauspalvelua käyttää noin 5 000 asiakasta. Kelan arvion mukaan tulkkauspalvelun välitystoimintaan tarvitaan noin 30 henkilöä.

Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelu siirtyi kunnilta Kelan hoidettavaksi 1.9.2010.