



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Ammatinharjoittajien työhyvinvointi
tulkkausalalla**

Viittomakielen- ja kirjoitustulkkien kokemuksia

Niina Lehtinen

Tulkkaustoiminnan kehittäminen, YAMK (90 op)

Syyskuu/ 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tulkkaustoiminnan kehittäminen YAMK (90op)

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Niina Lehtinen	Sivumäärä 49 ja 2 liitesivua
Työn nimi Ammatinharjoittajien työhyvinvointi tulkkausalalla – viittomakielen- ja kirjoitustulkkien kokemuksia	
Ohjaava(t) opettaja(t) Zita Kòbor-Laitinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Tupa ry, Anu Jouhilampi	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää ammatinharjoittajien työhyvinvointia viittomakielen- ja kirjoitustulkkaus alalla. Aikaisempia tutkimuksia ammatinharjoittajien työhyvinvoinnista ei tietävästi ole tehty alalta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Päivi Rauramon (2004) Työhyvinvoinnin portaat -mallin askelmien mukaan tulkin ammattia harjoittavien työhyvinvoinnin tilaa. Mallin vaiheita ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.</p> <p>Tutkimuskysymykset olivat:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa tulkkausalalla toimivalle ammatinharjoittajalle?2. Kuinka Työhyvinvoinnin portaat-malli soveltuu ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilan arviointiin?3. Miten tulkkausalan erityispiirteet vaikuttavat ammatinharjoittajan työhyvinvointiin? <p>Tutkimusta varten haastateltiin neljää tutkimushetkellä tulkkausalalla toimivaa ammatinharjoittajaa keväällä 2017. Tutkimusaineisto koostui haastatteluiden lisäksi ryhmäkeskustelusta, jossa jatkettiin työhyvinvointiin liittyvää yhteistyötä haastateltujen kanssa. Kolme haastateltavaa oli koulutukseltaan viittomakielentulkkeja ja yksi kirjoitustulkki. Kaikkien työskentelyalue oli Etelä-Suomi tai Pirkanmaan alue. Haastateltavat olivat toimineet tulkkausalalla yrittäjinä 4–7 vuotta.</p> <p>Ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilaa verrattiin Työhyvinvoinnin portaat -malliin, jonka avulla arvioitiin ammatinharjoittajien työhyvinvointia. Tulosten mukaan Työhyvinvoinnin portaat-mallin avulla voidaan arvioida myös ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvoinnin tila ammatinharjoittajilla oli hyvä, mutta kehityskohteita ilmeni esimerkiksi työajan hallinnassa ja työn kuormittavuudessa. Kaikki haastateltavat korostivat yksinyrittäjyyden parantaneen heidän työhyvinvointiaan tulkkausalalla. Jotkut tulkkausalan erityispiirteet vaikuttavat alalla toimivien ammatinharjoittajien työhyvinvointiin, esimerkiksi vapaus ja visuaalinen kieli.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, ammatinharjoittaja, viittomakielentulkit	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Master´s Degree in Development of Interpreting Practices (90 ECTS)

ABSTRACT

Author Niina Lehtinen	Number of Pages 49 and 2 appendices
Title The entrepreneur's well-being in the interpreting field – sign language interpreters and writing interpreter experiences	
Supervisor(s) Zita Kõbor-Laitinen	
Subscriber and/or Mentor Tupary, Anu Jouhilampi	
Abstract <p>The aim of this thesis was to examine the work well-being of entrepreneur's who works in the interpreting field. And provide new knowledge because previously there has not been enough studies about entrepreneur's work well-being in the interpreting field. The thesis utilized the Well-being stages -model by Päivi Rauramo (2004) which describes work well-being from five viewpoints: Health, Safety, Communality, Valuation and Know-how.</p> <p>The goal of this study is to answer to following questions:</p> <ol style="list-style-type: none">1. What work well-being means for entrepreneur's?2. How well work well-being-model is suitable for entrepreneur's?3. How do the special features of the interpreting field affect entrepreneur's work well-being? <p>The material was generated in spring 2017 by theme interviews of four entrepreneurs who work in interpreting field. The material contains also group discussions where I continued working with entrepreneur's.</p> <p>Three interviewees were sing language interpreters and one writing interpreter. They all worked at Southern Finland or in Pirkanmaa area. The entrepreneurs had been working in the interpreting field as entrepreneurs 4–7 years.</p> <p>The status of entrepreneur's well-being was compared to the workplace wellbeing stages, which was used to assess the occupational wellbeing of entrepreneurs. Wellbeing stages -model can also be used to estimate the occupational well-being status of professionals. In the research results, occupational well-being at the work was good. Development targets were found for example by restricting working times and the stress at work.</p> <p>All the entrepreneur's mentioned that being entrepreneur had made their well-being at interpreting field much better. Some of the special features have an impact on working in interpreting field for example freedom in work and visual language.</p>	
Keywords work well-being, entrepreneur, sign language interpreting	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, LÄHTÖKOHDAT JA RAJAUS	6
3 YRITYSTOIMINTA	7
3.1 Yrittäjä	7
3.2 Ammatinharjoittaja	8
3.3 Yksityinen elinkeinoharjoittaja	8
3.4 Tulkkauspalvelun lainsäädäntö ja hankinta	9
4 TYÖHYVINVOINTI	10
4.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä	10
4.2 Itsensätyöllistäjät ja työhyvinvointi	14
4.3 Motivaatioteoria ja Työhyvinvoinnin portaat -malli	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5.1 Tutkimuskysymykset	17
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta	18
5.3 Teemahaastatteluiden toteutus ja haastateltavien joukko	20
5.4 Aineiston analysointi	21
6 TULOKSET	24
6.1 Ammatinharjoittajien kuvauksia työhyvinvoinnista	24
6.2 Ammatinharjoittajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Työhyvinvoinnin portaat-mallin mukaan	25
6.2.1 Psykofysiologiset perustarpeet	26
6.2.2 Turvallisuuden tarve	29
6.2.3 Liittymisen tarve	33
6.2.4 Arvostuksen tarve	34
6.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve	36
6.2.6 Yhteenveto ammatinharjoittajien työhyvinvoinnista Työhyvinvoinnin portaat-mallin pohjalta	37
6.3 Tulkkausalan erityispiirteet	41
6.4 Ammatinharjoittajien vertaistuki	42
6.5 Ammatinharjoittajien WhatsApp-ryhmä	43
7 POHDINTA	44
7.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	47
7.2 Jatkotutkimuksen aiheita	48
LÄHTEET	50
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi puhuttaa työelämää jatkuvasti ja sillä on tärkeä merkitys tulevaisuuden haasteista selviämiseen. Sairauspoissaoloihin ja niihin johtaneisiin syihin on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Työ on useimmille tärkeä osa hyvinvointia, näin he voivat kokea itsensä tarpeellisiksi. (Ojala & Ahonen 2003, 8–9.)

Lähdin työssäni selvittämään ammatinharjoittajina toimivien viittomakielentulkki- ja kirjoitustulkki-työhyvinvointia. Tämän lisäksi tavoitteena oli konkreettisen työhyvinvoinnin lisääminen heidän kanssaan. Työhyvinvointi työssäni tarkoittaa kokonaisuutta, joka sisältää työn ja sen mielekkyyden, lähityöyhteisöt, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. (Tarkkonen 2012, 21.) Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoite on olla työelämälähtöinen ja alaa kehittävä. (Tulkkaustoiminnan kehittämisen koulutusohjelma (YAMK) 2016–2017, 4.) Näkökulmani rajauksena on työhyvinvointi ja sen toteutuminen ja lisääminen ammatinharjoittajilla, jotka työskentelevät tällä hetkellä tulkkauksella joko viittomakielen tulkkeina, kirjoitustulkkeina tai molempina. Tulkkauksella toimii meneillään olevalla hankintakaudella 2013–2017 12 ammatinharjoittajaa, jotka työskentelevät Etelä- ja Länsi-Suomen kilpailutusalueella ja Itä- ja Pohjois-Suomen kilpailutusalueella. (Kela, 2015.) Seuraava tulkkauksen hankintakauden kilpailutus tapahtui vuoden 2017 toukokuussa ja uusi kilpailutuskausi alkaa 31.11.2017. (Kela, 2017.) Toivon että työni antaa jo alalla toimiville ammatinharjoittajille työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä tukee alalle tulevia ammatinharjoittajia heidän työhyvinvoinnissaan.

Olen itse työskennellyt viittomakielentulkki- ja kirjoitustulkki-työvuodesta 2011 alkaen. Vuodesta 2013 lähtien olen toiminut ammatinharjoittajana. Tulkkauksella toimivien ammatinharjoittajien työhyvinvointia ei ole vielä tutkittu. Työni tilaajana toimii Viittomakielialan Tulkkauksen Tuottajat ry eli Tupa ry. Työelämän vastuunohjaajani on toiminut Anu Jouhilampi. Tupa ry on perustettu keväällä 2013. Yhdistyksen tavoite on valvoa alalla toimivien yritysten ja ammatinharjoittajien yhteisiä etuja, edistää jäsenistön välistä yhteistoimintaa sekä parantaa alan yleisiä toimintaedellytyksiä. Tupa ry neuvoo ja ohjaa jäseniä ammatinharjoittamiseen liittyvissä asioissa. Tupa ry seuraa alan kehitystä ja lainsäädäntöä, tekee aloitteita, esityksiä ja lausuntoja ja jär-

jestää neuvontatilaisuuksia, kokouksia ja koulutuksia. Viime vuosina yhdistys on keskittynyt seuraamaan Kelan toimintaa ja pyrkinyt vuoropuheluun Kelan kanssa (Tupa ry 2017).

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, LÄHTÖKOHDAT JA RAJAUS

Keskeisenä tavoitteena opinnäytetyössäni on selvittää, miten ammatinharjoittajat kokevat työhyvinvointinsa tilan tulkkausalalla. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, onko Työhyvinvoinnin portaat -mallia mahdollista käyttää tarkasteltaessa ammatinharjoittajien työhyvinvointia. Tarkoitukseni oli tuoda esille, onko tulkkausalalla erityispiirteitä, jotka vaikuttavat ammatinharjoittajien kokemaan työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointia voitaisiin lisätä tulkkausalan ammatinharjoittajien keskuudessa.

Rajoin tutkimukseni vain tulkkausalalla toimiviin ammatinharjoittajiin ja heidän kanssaan yhteistyössä toimimiseen. Ammatinharjoittajien kokemusten kuuleminen ja esittäminen opinnäytetyössä ovat arvokasta tietoa alalle. Päädyin ammatinharjoittajiin, koska heistä ei ole vammaisten tulkkausalalla tehty opinnäytetöitä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ammatinharjoittajien aktiivinen osallistuminen tulkkausalan kehittämiseen on myös työelämänedustajien mielestä toivottavaa. Tavoitteena oli selvittää, miten ammatinharjoittajat tällä hetkellä huolehtivat työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja miten työhyvinvointia voidaan lisätä ja kehittää.

Tarkoitus oli tunnistaa, onko yrittäjällä käytössä työhyvinvointiin tähtääviä keinoja ja mitä ne konkreettisella tasolla ovat. Jos yrityksellä ei ole työhyvinvointiin tähtääviä toimia, on tavoitteenani vaikuttaa yrittäjien ajatukseen työhyvinvoinnin tärkeydestä. Ennakoajatukseni oli, että ammatinharjoittajien kokemus työhyvinvoinnista poikkeaa suuren yrityksen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista, koska heillä ei ole tukena organisaatiota. Siksi nimenomaan pienten yritysten mahdollisuuksien kartoittaminen ja niiden kehittäminen on tärkeää. Ammatinharjoittajilla oli mahdollisuus miettiä työhyvinvointiaan teemahaastatteluiden kautta, tarkastella sitä prosessin aikana ja kehittää sitä jo hyviksi havaituilla tavoilla. Lopuksi jokaiselle yrittäjälle tarjottiin mah-

dollisuus osallistua WhatsApp-ryhmään, jonka tavoite oli antaa vertaistukea yrittäjille ja luoda heille uusia verkostoja.

Työhyvinvoinnista on tehty muita ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä (ks. esim. Pakkala 2013, Mäki 2012) sekä pro gradu-tutkielma yksinyrittäjien työhyvinvoinnista (ks. esim. Jortikka 2015). Opinnäytetyöni tuo lisää tietoa alamme työhyvinvoinnin tilasta uudesta näkökulmasta.

3 YRITYSTOIMINTA

3.1 Yrittäjä

On olemassa monia eri muotoja ja tapoja harjoittaa yritystoimintaa. Jokaisella henkilöllä on oikeus hankkia toimeentulonsa lain mukaan valitsemallaan työllä, elinkeinolla tai ammatilla (L122/1919). Yrittäjyydessä on kyse itsenäisestä taloudellisesta toiminnasta. Sitä voidaan harjoittaa organisoitumalla juridiseen muotoon. Tavoitteena on taloudellinen voitto. Organisoituminen yritykseksi on usein tapa välttää riskejä. Tällöin sijoittaja on vastuussa vain sijoittamallaan alkupääomalla yrityksessä, eikä esimerkiksi vastaa koko omaisuudellaan yrityksen tappioista. (Villa, Ossa & Saarnilehto 2007, 17–19.) Yrittäjät ovat usein ihmisiä, jotka tarttuvat tilaisuuksiin niitä kohdattaessaan. Motivaatio ja kyky ryhtyä yrittäjäksi ovat kaksi selitystä yrityksen aloittamiselle, tarvitaan myös lahjakkuutta. Riittävällä kasvuhallulla ja tilaisuuksiin tarttumisilla yrittäjän on mahdollista kasvattaa yritystään yksinyrittäjyydestä jopa suureen organisaatioon asti. (Bolton & Thompson 2003, 2–19.)

”Yrittäjiksi määritellään 18–74-vuotiaat henkilöt, joilla on vuoden viimeisellä viikolla voimassa oleva yrittäjäeläkevakuutus ja jotka eivät ole työttömiä vuoden viimeisenä työpäivänä eivätkä varusmiehiä tai siviilipalvelusmiehiä vuoden viimeisellä viikolla. Mikäli henkilöllä on yrittäjäeläkevakuutuksen lisäksi samanaikaisesti voimassa oleva työsuhde, edellytetään, että yrittäjätulot ovat suuremmat kuin palkkatulot. Yrittäjiksi määritellään lisäksi henkilöt, joilla yrittäjätulot ylittävät määritellyn tulorajan, edellyttäen, että he eivät ole eläkkeellä tutkimusviikolla. Tuloraja määritellään vuosittain päättelyiden yhteydessä käyttäen hyväksi työvoimatutkimuksen yrittäjiä koskevia tietoja” (Tilastokeskus i.a).

3.2 Ammatinharjoittaja

Valittaessa yhtiömuotoa on huomioitava kunkin yhtiömuodon ominaispiirteet, kuten vastuusuhteet, osakkaiden mahdollisuudet vaikuttaa yhtiön toimintaan, yhtiön hallinnoiminen ja yrityksestä irtautumisen mahdollisuus. Yritysmuotoa valittaessa on tärkeää myös pohtia sekä yrityksen, että omistajan verokohtelua, kun yritys tuottaa varoja. Luonnollisen henkilön tulon lähde ja päätyö ovat usein ammatinharjoittaminen, joka ei vaadi suurta alkupääomaa toiminnan aloittamiseksi.

Luonnollinen henkilö voi harjoittaa yritystoimintaa ilman, että liiketoimintaa varten tulisi olla erillinen yhtiö perustettuna. (Villa yms. 2007, 19.) Luonnollinen henkilö tarkoittaa yksittäistä ihmistä. Tällöin kyseessä on joko yksityinen ammatinharjoittaja tai yksityinen elinkeinonharjoittaja. Esimerkkejä ammatinharjoittajista ovat hierojat, lääkärit ja kampaajat. Ammatissaan ammatinharjoittaja on itsenäinen, eikä muiden määräys- ja valvontavallan alainen. Ammatinharjoittamisen ominaispiirre on, ettei yritystoiminta edellytä suurta pääomasijoittamista, vaan henkilön muodollinen ja käytännöllinen pätevyys sekä ammattitaito toimivat yritystoiminnan sijoituksena. Ammatinharjoittajan rahoitusmahdollisuudet yritystoiminnalleen ovat hyvin rajalliset verrattuna muihin yhtiömuotoihin Suomessa. Ammatinharjoittaja on liiketoiminnassaan ilmoitus-, kirjanpito- ja verovelvollinen. (Villa yms. 2007, 19–21.)

3.3 Yksityinen elinkeinonharjoittaja

Yksityinen elinkeinonharjoittaminen terminä tarkoittaa ammatinharjoittamista kattavampaa yritystoimintaa. Juridisesti yksityinen elinkeinonharjoittaja ja ammatinharjoittaja eivät juurikaan eroa toisistaan. (Villa yms. 2007, 21.) Toiminimillä tarkoitetaan elinkeinonharjoittajaa, joka toiminnassaan käyttää tiettyä nimeä. Kaikilla elinkeinonharjoittajilla tulisi olla toiminimi. Toiminimien tulee olla nimi, joka rekisteröidään kaupparekisteriin sen käytäntöjen mukaisesti. (Castrén, Martti 2008, 39-40.)

Toiminimistä ei ole olemassa erillistä lakia yksityisenä elinkeinonharjoittajana toimimisesta. Yritystoimintaa voivat harjoittaa luonnolliset henkilöt omissa nimissään ilman

taustalla olevaa juridista organisaatiota. Elinkeinonharjoittamista kutsutaan yksityisliikkeeksi ja sen harjoittajaa yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi. (Villa yms. 2007, 21.) Yksityisliikkeen käytettävä omaisuus on toiminimen välittömässä omistuksessa. Kaikki elinkeinotoiminnassa tehdyt sitoumukset tehdään omissa nimissä ja ne sitovat liikkeenomistajaa henkilökohtaisesti. Vastuu koskee myös elinkeinotoiminnassa aiheutetun vahingon korvaamista ja vastuu kohdistuu yksityiseen elinkeinonharjoittajaan kuten luonnolliseen henkilöön. Näin ollen toiminimi vastaa luonnollisena henkilönä toiminimen veloista, velvoitteista ja tehdyistä sopimuksista. Yksityistalouden ja yritystoiminnan omaisuutta ei erotella, vaikka niiden kirjanpito onkin erillinen. Yksityisen elinkeinonharjoittajan toiminnan lopetusta varten tulee kaupparekisteriin tehdä välittömästi ilmoitus. Jos toiminnasta on jäänyt ylijäämää jää se yrittäjälle. Hän myös vastaa mahdollisista jäävistä velvoitteista. (Villa ym. 2007, 21-23.)

3.4 Tulkkauspalvelun lainsäädäntö ja hankinta

Ammatinharjoittajan on mahdollista harjoittaa ammattiaan osallistumalla Kansaneläkelaitoksen järjestämään kilpailutukseen, jonka kautta hänet mahdollisesti valitaan palveluntuottajaksi. Tulkkauspalvelulaki (L311/2010) astui voimaan 1.9.2010. Tulkkauspalvelun järjestämismääräyksen hallinnollinen siirto tehtiin kunnilta valtiolle. Tulkkauksen järjestämismääräyksen siirtyä Kansaneläkelaitokselle syksyllä 2010. Tulkkauspalvelulaki (L311/2010, 10.§) antaa Kansaneläkelaitokselle mahdollisuuden järjestää tulkkauspalvelu joko tuottamalla se itse tai hankkimalla sen muilta palveluntuottajilta. (Forsèn 2011, 36.) Seuraavalla hankintakaudella alkaen 1.11.2017 Kansaneläkelaitos hankkii tulkkauspalvelun ulkopuolisilta palveluntuottajilta kilpailutuksen avulla seuraavilla kuudella hankinta-alueella:

- Pohjoinen hankinta-alue
- Pohjanmaan hankinta-alue
- Keskinen hankinta-alue
- Läntinen hankinta-alue
- Itäinen hankinta-alue
- Uudenmaan hankinta-alue

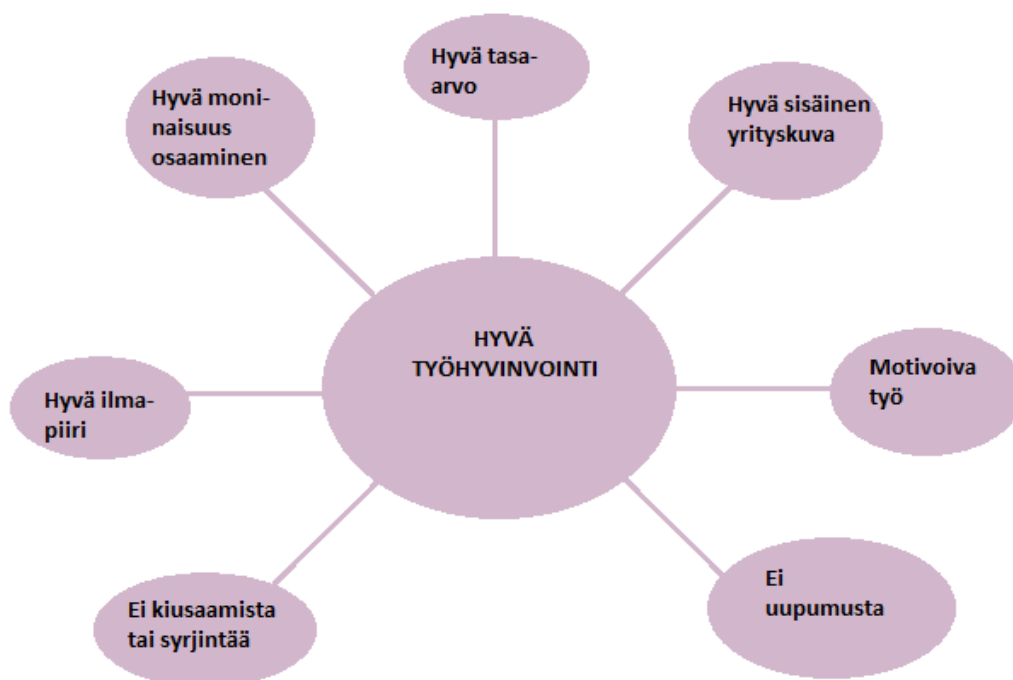
(Kela 2017).

Kilpailutuksen kautta yrityksillä on mahdollisuus tarjota ammattitaitoaan Kansaneläkelaitokselle. Jos yritys tulee valituksi sopimuskumppaniksi, tekee se yhteistyösopimuksen Kelan kanssa ja aloittaa palvelun tuottamisen ilmoitettuna ajankohtana.

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointi on suomalainen käsite, eikä sille löydy suoraan vastinetta esimerkiksi englannin kielestä (Mönkkönen & Roos 2010, 240). Työhyvinvointi perustuu pitkälti työn iloon ja työpaikoilla koettuihin ihmissuhteisiin. Työ on tärkeä osa jokaisen ihmisen identiteettiä. (Lundell 2008, 29–30.) Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa yksilön kokema työhyvinvointi ja työympäristön eri osa-alueet. (Kuvio 1.)



KUVIO 1 Työhyvinvointi (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 323).

Työhyvinvoinnissa avainasemassa on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Antaako työ mahdollisuuden kehittyä ja tuntea iloa? Työhyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen kokemus ja sitä voi olla vaikea käsitellä, koska se ei ole konkreettista. Työhyvinvointi vaatii turvallisuuden tunteen, niin että henkilö kokee voivansa onnistua työssään ja tietää kehittyvänsä siinä. (Ojala & Ahonen 2003, 19–21.) Työhyvinvoinnin vastakohtana käytetään usein työpahoinvointia tai puutteellista työhyvinvointia. Työhyvinvointia ja työpahoinvointia saattaa esiintyä jopa samanaikaisesti työn arjessa. (Suonsivu 2015, 35.)

Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja. Siihen sisältyy psyykinen- ja fyysinen hyvinvointi. Suomessa työhyvinvoinnin tutkimuksella on pitkä historia. Nykyisin työelämä on muuttunut ja töiden vaativuus on kasvanut. Verkottuminen ja yhteistoiminta ovat aiheuttaneet sen, että työhyvinvointitutkimus ei voi painottua enää vain fyysisten olosuhteiden, terveystieteiden- ja vaarojen tutkimukseen. On tutkittava myös henkistä kuormittavuutta, työyhteisön sosiaalista toimivuutta, työympäristön tuottavuutta ja yksilön jaksamista. Tämä trendi työelämän vaativuudesta näyttäisi jatkuvan myös tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti, kansainvälisesti ja kansantaloudellisesti noussut tärkeäksi tekijäksi. Se vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työntekijän terveyteen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2005, 57–58.) Kukaan ei voi enää olla varma omasta työpaikastaan riippumatta siitä, vaikka tekisi työnsä kuinka hyvin. Suomalaiset eivät nykytutkimusten mukaan voi hyvin työelämässä. Työuupumus ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet koko ajan yhteiskunnassamme. (Mönkkönen & Roos 2010, 13.)

Työhyvinvointi on tärkeää, jotta työssä jaksetaan mahdollisimman pitkään, kehitytään ja voidaan hyvin. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut, koska myös työlainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvointiin liittyviä vaatimuksia ja työhyvinvoinnin puute saattaa lisätä kustannuksia, esimerkiksi sairauslomina. Hyvä ja toimiva työhyvinvointi lisää tyytyväisyyttä, innostusta ja sitoutumista työssä. Näin myös yrityksen imago paranee ja se nähdään hyvänä yhteistyökumppanina. (Ojala & Ahonen 2003, 25–29.) Jotta työstä suoriutuisi joka päivä hyvin, vaatii se työmukaisia tietoja ja taitoja. Työntekijän psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ja sosiaaliset kyvyt vaikuttavat siihen, miten hän voi osaamistaan hyödyntää päivittäisessä työssä. Osaaminen ei tarkoita vain

sitä, miten työntekijä työstään selviytyy, vaan myös hänen mahdollisuuttaan kehittää työtään. Näin ajatellen pitkä kokemus saattaa lisätä työkykyä. (Ojala & Ahonen 2003, 22–23.)

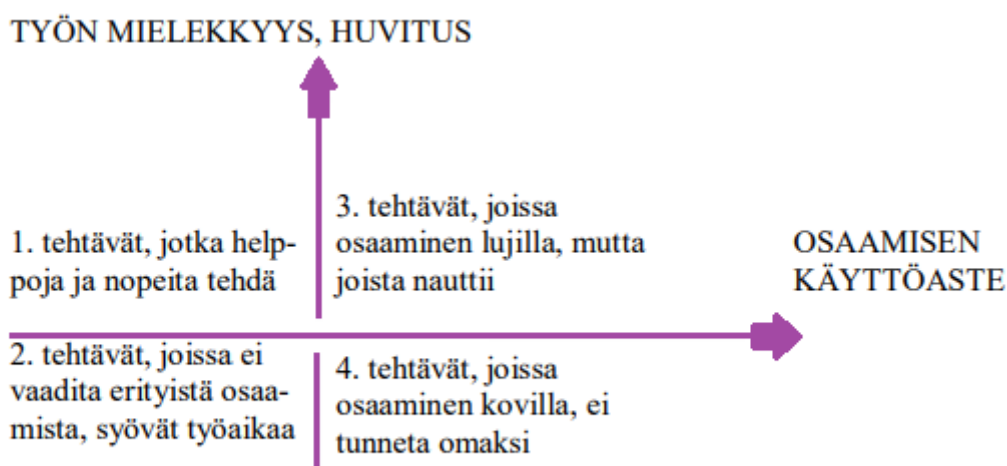
Työhyvinvoinnin tekijöinä pidetään muuan muassa seuraavia asioita: yksilön oma elämäntilanne, työympäristö, työuraan liittyvät epävarmuustekijät, omat luonteenpiirteet, muu elämäntilanne ja johtamiseen liittyvät tekijät (Virolainen 2012, 13). Tulkin työ on usein liikkuvaa ja tulkkauspaikat vaihtuvat päivittäin. Hyvin näkyvä osa työhyvinvointia on myös fyysinen työhyvinvointi, joka sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, ergonomiset ratkaisut, työpaikan siisteyden, lämpötilan ja melun (Virolainen 2012, 17). Usein juuri edellä mainittuihin asioihin tulkki ei itse voi työssään vaikuttaa, jolloin fyysisiin työolosuhteisiin tulee sopeutua. Kuitenkin rajalliset vaikutusmahdollisuudet ovat olemassa esimerkiksi kunnollisen työtuolin valinnassa ja pukeutumisessa.

Yksilön työhyvinvointia voidaan tukea ja kehittää monin tavoin. Ensimmäiseksi henkilön työhyvinvoinnista kerätään tietoa ja sen mukaisesti yritetään korjata ongelmia ja kehittää työyhteisöä. Yksilöiden tulee voida kehittää ammattitaitoaan jatkuvasti, jotta he voivat vastata työn aiheuttamiin uusiin haasteisiin. Tutkimusten mukaan, tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat lähin esimies ja johtaminen. Johtaminen ei ole vain esimiesasemassa olevien oikeus, vaan jokaisen tulee johtaa itse itseään ja vastata omasta työstään. (Ojala & Ahonen 2003, 15–16.) Ongelmakohtia työssään ei voi syyttää vain lähiesimiehen ja työterveyden hoidettavaksi, vaan jokaisen työntekijän tulee ymmärtää vastuunsa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Mönkkönen & Roos 2010, 261).

Kirjassaan Työhyvinvointi tuloksentekijänä Ojala ja Ahonen (2003, 19) ovat kysyneet, miten työhyvinvointi ymmärretään käsitteenä. Tutkimuksen vastaajat ovat kuvanneet sitä esimerkiksi näin: *”Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin. Työhyvinvointi on sitä, että on hyvät työvälineet ja työterveyshuolto. Työhyvinvointi on sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu”* (Ojala & Ahonen 2003, 19).

On tärkeää, etteivät työntekijän voimavarat hupene siihen, että hän yrittää selviytyä työpaikalla, jolla tuntee olonsa epävarmaksi ja tunnelma on kireä. Vallitsevina tunne-tiloina ei saisi olla pelko ja turhautuminen, koska tämänhetkiset taidot eivät enää riitä. Työntekijää ei saisi myöskään harmittaa, jos hän ei kykene käyttämään koko potenti- aaliaan työn tekemiseen. Työhyvinvointi tarkoittaa yhdelle yhtä ja toiselle toista, joku voi arvostaa vapautta siinä, kun toinen arvostaa turvallisuutta. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20.) Juuti ja Vuorela kuvailevat työhyvinvointia seuraavasti: Parhaimmillaan työ on kuin leikki. Se on kevyttä ja iloa tuottavaa toimintaa, johon suhtaudutaan huumoril- la ja josta saadaan voimavaroja (Juuti & Vuorela 2002, 67).

Työntekijän tulisi laatia omasta kehittymisestään suunnitelma, jolla hän pystyisi li- säämään omaa osaamistaan. Henkilö pystyy tarjoamaan voimavarojaan työssään vain, jos niitä pyritään kehittämään ja hyödyntämään. Tätä mallia havainnoidaan ku- viossa 2. (Mönkkönen & Roos 2010, 220.)



KUVIO 2. Työn mielekkyys (Mönkkönen & Roos 2010, 220, 252–254.)

1. helpot työt "huvittaa, eivät rasita"
2. tylsät työt: "ei huvita, ei rasita" vaarana osaamisen hukkaan meno, tylsistyminen
3. haasteet: "huvittaa, rasittaa" 110 % panostus
4. vaikeat, raskaat: "ei huvita, rasittaa, olenko oikea henkilö tekemään?"
(toimenkuvan tarkistus, keskittyminen tärkeämpiin tehtäviin)

(Mönkkönen & Roos 2010, 252–254.)

4.2 Itsensätyöllistäjät ja työhyvinvointi

Vuoden 2014 syksyllä Tilastokeskus julkaisi Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013-tutkimuksen. Julkaisussa tutkittiin ensimmäistä kertaa *itsensätyöllistävien* hyvinvointia, työoloja ja vaikutusmahdollisuuksia työhön. Aikaisempaa tietoa kyseisestä ryhmästä on hyvin vähän ja tähän tiedontarpeeseen tutkimus pyrkii antamaan vastauksia. Tutkimuksessa käytettiin itsensätyöllistäjä -käsitettä, joka sisältää yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisella survey-tutkimuksella ja siihen osallistui 2000 itsensätyöllistäjää. Esitutkimuksessa laadullisin menetelmin haastateltiin yhtätoista itsensä työllistäjää ja yhtä asiantuntijaa. Haastattelut toimivat pohjana survey-tutkimukselle, jonka aihealueet olivat 1. Polku yrittäjäksi, 2. Yrittäjänä toimiminen, 3. Työolot, 4. Terveys ja työssä jaksaminen, 5. Sosiaaliturva ja toimeentulo. Tuloksissa toivottiin saatavan vastaus siihen, onko itsensätyöllistäjien määrän kasvu seurausta pakkoyrittäjyydestä vai halusta työllistyä. (Pärnänen & Sutela 2014, 3–4.)

Yksinyrittäjien määrä on kasvanut tasaisesti viimeisen kymmenen vuoden ajan. Suomalaiset ovat nykyisin entistä valmiimpia työllistämään itse itsensä. Itsensätyöllistäminen on siis nähty positiivisena asiana ja työllisyyden lisääjänä. Kuitenkin ilmiöön liittyy uhkakuvia. Epäkohtana pidetään esimerkiksi alhaista tulotasoa, heikkoa sosiaaliturvaa ja töiden riippuvuutta yhdestä tilaajasta. (mt., 3–4.) Tuloksissa itsensätyöllistäjät kokivat yrittäjämäisyytensä pääsääntöisesti hyviksi. Itsensätyöllistäjien työaika saattaa venyä normaalia palkansaajaa pidemmäksi, mutta samalla he kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työaikoihinsa korostuneesti. He kokevat voivansa myös vaikuttaa työnsä sisältöön, työmäärään ja palveluiden aikatauluihin enemmän kuin palkansaajat. Suurin työn kuormittava tekijä oli tutkimuksen mukaan työpäivän pituus. (mt., 54–61.) Itsensätyöllistäjät kokevat työmotivaatiota 64 prosenttia. Palkansaajilla sama luku on 45 prosenttia. Itsensätyöllistäjillä työn ja vapaa-ajan raja oli häilyvämpi verrattuna palkansaajiin. (mt., 71.)

Muita ainoastaan yksinyrittäjiä koskevia tieteellisiä tutkimuksia on Suomessa vähän. Vuosina 2011, 2013 ja 2016 Suomen yrittäjät toteutti yksinyrittäjäkyselyn jäsenilleen.

(Yrittäjäkysely 2016.) Vuoden 2016 kyselyssä todettiin, että yksinyrittäjät toimivat valtaosin päätoimisina yrittäjinä ja vastaajista jopa 69 prosenttia ilmoitti tuottavansa palveluita. Vuoden 2013 kyselyyn verrattuna, yksinyrittäjien koulutustaustassa oli tapahtunut muutoksia. Tällä hetkellä noin 50 prosentilla yksinyrittäjistä on pohjakoulutuksena ammattikorkeakoulu tai yliopistotutkinto. Vastaavasti vuonna 2013 kyselyssä todettiin, että vastaajista 60 prosentilla oli taustalla ammatillinen tutkinto. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 4–8.) Yksinyrittäjistä lähes puolet toimii 2–3 muun oman toimialan yrittäjän tai yrityksen kanssa säännöllisesti yhteistyössä. Verkostoitumista ei tapahdu noin joka viidennellä yksinyrittäjällä. Yksinyrittäjien kasvupalukkuus on lisääntynyt vuoden 2013 vastauksista seitsemän prosenttia; tällä hetkellä yhteensä 70 prosenttia yksinyrittäjistä tavoittelee kasvua. Kasvupalukkuus on jakautunut niin, että kahdeksan prosenttia hakee voimakasta kasvua ja 62 prosenttia kasvua mahdollisuuksien mukaan. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 8–10.)

4.3 Motivaatioteoria ja Työhyvinvoinnin portaat -malli

Tässä opinnäytetyössä tarkastelin teemahaastatteluista saatuja tuloksia myös Rauramon (2004) kehittämän Työhyvinvoinnin portaat-mallin avulla. Jokaiselle portaalille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, arviointimenetelmiä ja mittareita organisaation ja yksilön näkökulmasta. Malli on luotu vertailemalla jo olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä toimintoja ja sitä edistäviä malleja. Näiden sisällöt on yhdistetty Abraham Maslowin tarvehierarkian porrastettuihin. (Rauramo 2004, 39.) Maslowin tarvehierarkian portaat -mallin avulla viittaukseni tässä opinnäytetyössä perustuvat Päivi Rauramon tulkintaan Maslowin tarvehierarkiateoriasta.

Abraham Maslow on humanistisen psykologian tärkein teoreetikko. Hän korosti, että ihmisen toiminnan tavoite tulisi olla hänelle ominaisten potentiaalien toteuttaminen ja henkiseen kasvuun pyrkiminen. (Rauramo 2004, 39.) Maslowin luoman motivaatioteorian mukaan tarpeet muodostavat hierarkian, jonka ylimmällä portaalla on ihmisen inhimillisen toiminnan, itsensä toteuttamisen motiivi. Jos aikaisempien portaiden tavoitteet eivät toteudu, on Maslowin mukaan mahdotonta saavuttaa korkeinta tarvehierarkian porrasta. Ihmisen perustarpeet on teoriassa jaettu viiteen eri osaluokkaan: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuk-

sen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Jos jokin edellä mainituista perustarpeista on tyydytetty riittävästi, seuraava taso voi aktivoitua. Vallitsevana oleva tarve hallitsee usein ihmisen käyttäytymistä. (Rauramo 2004, 39.)

Ihmisen hyvinvoinnin taustoja pohdittaessa tulisi ottaa huomioon ihmisen kokonaisvaltainen psykofyysisyys, jossa työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Jos ihminen ei ole kykenevä kehittymään tai luomaan uutta ja kokee olonsa stressaantuneeksi ja uupuneeksi, voi syy hyvinkin löytyä jostakin toteutumattomasta tarvehierarkian portaasta. Tarpeiden tulee olla kunnossa, niin työ- kuin yksityiselämässä, jotta portaita voidaan kivuta ylöspäin. (Rauramo 2004, 39–40.)

Valitsin Rauramon (2004) kehittämän Työhyvinvoinnin portaattmallin, koska siinä työhyvinvointia voi kehittää joko yksilön tai koko organisaation näkökulmasta. Mielestäni Työhyvinvoinnin portaatt Portaattmalli oli parhaiten sovellettavissa ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilan tutkimiseen. Portaatt etenevät alhaalta ylöspäin. (Kuvio 3)



KUVIO 3. TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT (Rauramo 2009, 3).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten tulkkausalalla viittomakielentulkkeina tai kirjoitustulkkeina toimivat ammatinharjoittajat kokivat työhyvinvointinsa tilan tällä hetkellä. Tutkin, mitkä tulkkausalan erityispiirteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja voiko Työhyvinvoinnin portaat-mallia käyttää ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Tässä tutkimuksessa käytän yksinyrittäjistä termiä ammatinharjoittaja. Ammatinharjoittaja tarkoittaa henkilöä, joka työskentelee toiminimellä, ilman palkattua työvoimaa tai kiinteää toimipistettä omaa osaamistaan myyden (Pärnänen & Sutela 2014, 7).

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa tulkkausalan toimivalle ammatinharjoittajalle?
2. Kuinka hyvin työhyvinvoinnin portaatt-malli (Rauramo 2004) soveltuu ammatinharjoittajan työhyvinvoinnin tilan arvioimiseen?
3. Miten tulkkausalan erityspiirteet vaikuttavat ammatinharjoittajan työhyvinvointiin?

5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta

Tutkimusotteeni on laadullinen, aineistokeruumenetelmänä on teemahaastattelu ja ryhmähaastattelu. Teemahaastattelussa tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietynlaisia tilanteita ja haastattelu etenee tiettyjen teemojen alaisuudessa. Näin saadaan haastateltavien ääni parhaiten kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 45–46.) Haastattelijalla on mielessään teemoja, joista hän haluaa haastateltavan kanssa keskustella. Kyseessä on eräänlainen keskustelu, jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan vastauksia haastateltavalta häntä kiinnostavista asioista. Haastateltavaa motivoi osallistua haastatteluun ainakin kolme tekijää, mahdollisuus tuoda esiin mielipiteensä, halu kertoa omista kokemuksista tai haastateltava on aikaisemmin osallistunut tieteelliseen tutkimukseen ja siitä on jäänyt hyvä mieli. (Aaltola & Valli 2007, 26–27.)

Pyrin miettimään teemat ja kysymykset tarkkaan etukäteen ja tutkin aikaisemmin aiheesta tuotettuja tutkimuksia. Kun teemat ja kysymykset on hyvin mietitty, on analysointi myös helpompaa. Teemahaastattelussa ei kuitenkaan käytetä tarkkoja kysymysmuotoja tai tiettyä järjestystä. Haastattelijan tulee vain varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt pääteemat tulevat läpikäydyksi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. Haastattelupaikan valinta on myös huomioitava. Paikka tulisi olla haastateltavalle turvallinen, jotta hän voi avoimesti kertoa omia ajatuksiaan. (Aaltola & Valli 2007, 25–29.)

Teemahaastattelu soveltui hyvin henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen. Avainteemojen valinta kuitenkin tuli suorittaa tarkasti, ettei teemojen lista kasvaisi liian pitkäksi. Haastatteluun valitsin tällä hetkellä kokopäiväisesti tulkkausalalla toimivia ammatinharjoittajia, jotka tuottavat viittomakielentulkkauksia, kirjoitustulkkauksia tai molempia. Toteutin teemahaastatteluja, jotta saisin tietoa mitä ammatinharjoittajat ajattelevat työhyvinvoinnista ja jatkaa kehittämistä myöhemmin WhatsApp-ryhmässä. Teemahaastatteluiden tulosten perusteella, osasin muodostaa keskusteluryhmään oikeinlaisia kysymyksiä.

Teemahaastattelun jälkeen kysyin kiinnostusta ja lupaa, kultakin teemahaastatteluun osallistuneelta ammatinharjoittajalta, liittää hänet WhatsApp-keskusteluryhmään. Ryhmä toimi alustana ryhmähaastattelulle, joka toteutettiin teemahaastatteluiden jälkeen. Ryhmähaastattelu on vapaamuotoinen keskustelu, jossa osanottajat kommentoivat ja tuottavat tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61.) WhatsApp-ryhmässä oli mahdollista jakaa omia kokemuksia jokapäiväisestä työhyvinvoinnista kuvien ja tekstein muille ryhmän jäsenille. Näin kaikki ryhmässä olevat saivat samat tiedot muiden toteuttamasta työhyvinvoinnista ja jakoivat muille omia tapojaan ja ideoitaan. Samalla minä sain käsityksen, muodostavatko ammatinharjoittajat yhteisen kannan työhyvinvoinnistaan.

Keskustelu toteutettiin WhatsApp Messenger-ohjelmalla, joka on ilmainen älypuheliin ladattavissa oleva pikaviestisovellus. Ohjelma toimii puhelimen internetyhteydellä. Päädyin käyttämään WhatsApp-ryhmää, koska nykyisin lähes jokaisella on käytössään älypuhelin, eikä se vaadi kirjautumisia sosiaaliseen mediaan. WhatsAppin kautta kuvien ja tekstien jako on myös helppoa, joten toivoin sen antavan osallistujille mahdollisuuden jakaa ajatuksiaan vapaasti pitkin päivää. Ammatinharjoittajat voivat olla tulkkausalalla toisilleen tuttuja, joten uskoin ihmisten rohkenevan osallistua keskusteluun. Samalla myös toisilleen tuntemattomat ammatinharjoittajat saivat mahdollisuuden verkostoitua.

Osallistuin itse keskusteluun lähinnä esittämällä kysymyksiä, esimerkiksi ”miten tänään aiot parantaa työhyvinvointiasi” tai ”lähetä kuva ergonomisesta tulkkauspaikasta”. Toivoin, että ammatinharjoittajien ajatukset alkavat aktivoitua omasta työhyvinvoinnistaan ja sen vaikutuksista tulkkausalaan ja tulkkausalalle. Samalla tavoitteena

oli saada tietoa näistä työhyvinvoinnin keinoista ja mahdollistaa ammatinharjoittajien vertaistuen saanti toinen toisiltaan.

5.3 Teemahaastatteluiden toteutus ja haastateltavien joukko

Teemahaastatteluita varten lähetin sähköpostitse haastattelupyynnön 6.2.2017 kahdelletoista ammatinharjoittajalle (liite 1.) Sähköpostissani kerroin opinnäytetyöstäni ja haastatteluiden ajankohdasta. Jotta vastaajien määrä olisi riittävä, lähetin sähköpostitse muistutusviestin, jossa toivoin saavani vahvistuksen osallistumisesta 6.3.2017 mennessä. Teemahaastatteluun osallistui neljä ammatinharjoittajaa. Kaikki haastattelut toteutettiin henkilökohtaisesti ammatinharjoittajan kanssa 21.3.2017–10.4.2017 välisenä aikana heidän asuinpaikkakunnillaan. Haastattelukysymykset on kuvattu liitteessä 2. jossa on runko, jonka pohjalta tein haastatteluihin miellekartan, eli mindmapin. Mindmap on todettu toimivaksi menetelmäksi, koska siitä näkee haastattelun kokonaisuuden sekä sen, missä kohtaa haastattelua edetään (Aaltola & Valli 2007, 37). Mindmap sisälsi kolmentasoisia teemoja, yläteemoja, tarkentavia apukysymyksiä ja erittäin tarkkoja pikkukysymyksiä.

Ennen haastattelun alkamista osallistujille kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan ja haastattelumateriaali jää minun käyttööni opinnäytetyöni valmistumiseen saakka, minkä jälkeen se tuhoetaan. Litteroin haastattelut tekstiaineistoksi heti haastattelujen jälkeen. Neljä haastattelua muodosti noin 15 sivua analysoitavaa aineistoa. Lisäksi kerroin, että kaikki tunnistetiedot poistetaan, jotta valmiista opinnäytetyöstä ei voi tunnistaa, kuka vastaaja on ollut. Haastattelut olivat kestoltaan noin yhden tunnin mittaisia. Aluksi aikaa käytettiin haastattelun kulun kertomiseen ja haastateltavan taustatietojen kysymiseen. Haastattelupyynnö lähetettiin ympäri Suomea toimiville ammatinharjoittajille. Vastauksia tuli vain Etelä-Suomen ja Pirkanmaan alueilta. Tulkeista kolme oli viittomakielentulkkeja ja yksi kirjoitustulkki. Työkokemusta tulkeilla oli kertynyt tulkkausosalta neljästä vuodesta lähes kolmeenkymmeneen vuoteen. Keskiarvo alalla toimimiseen oli 13 vuotta. Ammatinharjoittajina tulkit olivat toimineet 4 –7 vuotta. Keskiarvo alalla toimimiseen ammatinharjoittajana oli 4,75 vuotta. Haastatteluun osallistuneilla ei ollut suoranaisia yrittäjyysopintoja takana ennen ammatinharjoittamisen alkua.

5.4 Aineiston analysointi

Käytin opinnäytetyössäni teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Tässä opinnäytetyössä teoriolla tarkoitan Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt-mallia, johon vertasin saamiani tuloksia.

Sisältöanalyysissä käytettiin seuraavia vaiheita:

1. Haastattelujen kuunteleminen ja litterointi
2. Haastatteluiden lukeminen ja sisältöön perehtyminen
3. Aineiston pelkistäminen
4. Pelkistettyjen ilmausten listaaminen
5. Samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista
6. Pelkistettyjen ilmausten yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen
7. Alaluokkien yhdistäminen ja yläluokkien muodostaminen niistä
8. Yläluokkien yhdistäminen ja kokoavan käsitteen muodostaminen

(Tuomi, Sarajärvi 2013, 109.)

Litteroinnin jälkeen vastaajat koodattiin aikajärjestyksessä aakkosjärjestykseen: A oli ensimmäiseksi haastateltu yrittäjä, B toiseksi haastateltu, C kolmanneksi haastateltu ja D neljänneksi haastateltu yrittäjä. Koodauksia ei kuitenkaan käytetä raportoinnissa, vaan ne jäivät tekijän apuvälineeksi, jotta vastaajat jäivät anonyymeiksi.

Haastatteluiden litteroinnit purettiin taulukkomuotoon kuuden eri pääteeman mukaisesti. Nämä teemat olivat psykologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve, itsensä toteuttamisen tarve ja tulkkausalan erityispiirteet. Tutkimusaineisto luokiteltiin teoriasta johdettujen teemojen mukaisesti. Tuomen ja Sarajärven (2003, 105–107) mukaan sisällönanalyysissä tarkastellaan aineisto eritellen, samalla yhtäläisyyksiä ja erojen etsien sekä tiivistäen. Taulukossa teemat jaettiin kuuteen eri kohtaan. Sen jälkeen teeman kysymykset numeroitiin. Vastauksissa käytin teemoihin jakamista, teemaan liittyvää kysymystä, eniten esiin nousutta tekijä/tekijöitä/pelkistettyä ilmausta ja alaluokkaa. Alla olevassa taulukossa 1. on esitetty, miten esimerkiksi teeman 1. kolmas kysymys analysoitiin. Teema 1. oli: ”Yrittäjän oma vaikutus työhyvinvointiinsa.” Kaikki kuusi eri teemaa ja niiden alla olevat kysymykset on analysoitu alla olevan taulukon mukaisella tavalla.

Kysymys 3. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiisi juuri nyt?	Eniten esiin nousset tekijä(t)/pelkistetty ilmaus	Alaluokka
"Ehdottomasti tällä hetkellä liikunta, olen aina harrastanut liikuntaa, mutta se on nyt jäänyt ja on iso miinus. Itsestä huolehtiminen on ehkä vähän nyt retuperällä."	Säännöllinen liikunta	Terveelliset elämäntavat
"Miten yritän pitää hyvinvointia yllä muutenkin, en välttämättä osaa sitä erottaa työhyvinvoinnista. Yleiset asiat, liikkua, nukkua tarpeeksi, syödä hyvin ja normaalit ihmisen terveyden ylläpidolliset asiat."	<ul style="list-style-type: none"> • Liikunta • Riittävä uni • Ravinto 	Terveelliset elämäntavat
"Välillä jotain kinkkistä, se piristää. Pitää kuitenkin tulla tunne, että pärjään, ettei se ole liikaa. Näen mahdollisuuksia miten voin kehittää, etten näe omaa työtä mitenkään, että se on tätä nyt ja aina."	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävän haastavia työtehtäviä • Hallinnan tunne työstä • Kehittymismahdollisuudet 	Kompetenssin kehittäminen
"Mä oon tyytyväinen, koska oon hyvin onnistunut tekemään ne rajat. Saan siitä vapautta, kun teen toiminimenä, antaa työhyvinvointia ja jaksamista. Pidän työstäni tosi paljon. Työhyvinvoinnin tila on hyvä ja koen jaksavani. Toki, se jos ei itse voi vaikuttaa, kun ei tiedä yhtään, milloin ois töitä."	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuus rajata työtä • Vapaus 	Työn rajaaminen

TAULUKKO 1. Esimerkki haastattelukysymyksen analysoinnista

Kuuden eri teeman alla oli kysymyksiä yhteensä 14. Analysoinnin aikana vertasin tässä tutkimuksessa vastaajilta nousseita tekijöitä Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malliin. Koska Rauramon malli on kohdennettu isoissa työyhteisöissä työskenteleville, halusin tutkia, vaikuttaako henkilön toimiminen ammatinharjoittajana jotenkin suoranaisesti työhyvinvointiin sitä parantavalla tai heikentävällä tavalla. Tutkimusaineiston kautta sain vastauksia tutkimuskysymyksiini ja käsityksen siitä, millainen on tulkkauslalla toimivan ammatinharjoittajan työhyvinvointi.

6 TULOKSET

6.1 Ammatinharjoittajien kuvauksia työhyvinvoinnista

Haastatteluiden alussa kysyin, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ammatinharjoittajille ja miten he kuvailevat oman työhyvinvointinsa tilan. Vastajat kokivat, että työhyvinvointi on kokonaisuus, johon kuuluu koko ihmisen hyvinvointi. Työtä tulisi jaksaa tehdä ilolla ja vapaa-ajalle jäädä voimavaroja. Työhyvinvointivointi ei ole erillinen osa ihmistä, vaan se kattaa koko ihmisen hyvinvoinnin.

”Työhyvinvointi on sellaista, että jaksaa tehdä työtä ilolla ja sen jälkeen jaksaa tehdä muutakin. Se liittyy muuhun elämäänkin, se on mielekästä, jaksaa hyvin.”

”Se kattaa koko ihmisen hyvinvoinnin, ettei se ole vain yksittäinen osa, se työ mitä sä teet.”

”Mä voin säädellä työaikoja, määrää, olen yksi osa työtehtävää, siinä on muitakin osia ja mitäs muuta... ehkä sellanen, että nään että työssä on haastetta ja nään että pärjään ja voin kehittyä.”

”Työhyvinvointi on yksi syy miksi mä lähdin omalla toiminimillä työskentelemään, mä halusin ottaa ohjat enemmän omiin käsiini.”

Työhyvinvointia ei voida erottaa muusta hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin lisääminen nähtiin yhtenä syynä ammatinharjoittajaksi lähtemiselle. Lundell (2008, 29) on maininnut, että työn tulee tuottaa tekijälleen iloa, jotta hän voi kokea työhyvinvointia.

Vastaajien mielestä heidän työhyvinvointinsa tila on tällä hetkellä kokonaisuudessaan hyvä.

”Mä oon tyytyväinen koska oon hyvin onnistunut tekemään ne rajat, saan sitä vapautta, kun teen toiminimenä, antaa työhyvinvointia ja jaksamista.”

”Tykkään siitä, otan vastuun, että jaksan tehdä sen työn määrän mitä sitä kalenteria avaan.”

”Ikä tuo itsensä tuntemisen, on käsitys siitä kuka olen, mitä osaan ja mitä en. ”

”Työhyvinvoinnin tila on hyvä ja koen jaksavani. Toki paikoin, se jos ei itse voi vaikuttaa, kun ei voi tietää yhtään, milloin ois töitä, se hankaloittaa, että ei voi etukäteen tietää”

Kokemuksen kautta saatu varmuus työn osaamisesta ja vapaus asettaa rajat työn tekemisille nousivat vastauksissa eniten esille. Hyvinvoiva työntekijänä kykenee vastaamaan sidosryhmien odotuksiin sekä liiketoiminnan tavoitteisiin. Tällöin työhyvinvointi vaikuttaa suoraan myös asiakastyytyväisyyteen. (Ojala 2003, 14.)

6.2 Ammatinharjoittajien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Työhyvinvoinnin portaattmallin mukaan

Esittelen tässä luvussa tutkimustuloksia Työhyvinvoinnin portaattmalliin verraten ja selvitän voiko ammatinharjoittajan työhyvinvoinnin tilaa tutkia kyseisellä teoriolla.

Työhyvinvoinnin portaattmallissa työhyvinvoinnin tekijät on jaoteltu viiteen eri osatekijään. Kukin tekijä on jaettu vielä kolmeen alatekijään. Osatekijät ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Alatekijät jokaisessa osatekijässä ovat organisaatio, työntekijä ja arviointi. (Rauramo 2008, 17.) Jokaisen työelämässä toimivan tulisi tavoitella ”työn imua”, jonka tutkija Jari Hakanen on suomentanut *flow*-käsitteestä. Hakanen (2011, 38) määrittelee työn imun pysyväluonteiseksi tilaksi, jossa työn imua kokeva on tarmokas, omistautunut ja työhön uppoutunut. Kuormitustilanteissa työn imu kannattelee työntekijää, jos hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa siitä arvostusta (Rauramo 2008, 17).

6.2.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäisellä askelmalla selvitetään, että työn tulisi olla tekijänsä mittainen, jonka jälkeen tekijälle mahdollistuu virikkeellinen vapaa-aika, riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito. Työntekijän tulisi huolehtia, että hänen kaikki psykofysiologiset tarpeet toteutuvat. (Rauramo 2004, 46–48.) Teemahaastatteluissa ammatinharjoittajat kuvailivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi, kuten kappaleessa 6.1 selvitin. Fyysiseen terveyteen liittyen työntekeminen ei ollut aiheuttanut kenellekään oireita, kuten niska-hartia -ja päänsärkyjä. Henkisessä hyvinvoinnissa ammatinharjoittajat eivät olleet kokeneet esimerkiksi työuupumusta.

”Muuten työhyvinvointi on hyvissä kantimissa, ulkoilu ja fyysinen huolehtiminen itsestä on tärkeitä. Aikaisemman ammatin kautta olen tietoisempi ehkä kuin muut.”

”Nyt olen aloittanut joogan, en saa kiksejä hiki ja salijutuista, vaan mindfulnessiin ja joogaan, saa mielenhallintaa ja kehonhuoltoa. Hyväksyvää tietoista läsnäoloa. Ruokavalio, pyrin syömään säännöllisesti ja nukkumaan hyvin. Se uni menee ruokavalion yli, kun tulee ikää niin se on ihan ykkösenä...”

Haastateltavat kokivat liikunnan, säännöllisen ja terveellisen ruokailun sekä nukkumisen vaikuttavan työhyvinvointiin ja he voivat siihen itse omilla toimillaan vaikuttaa. Rauramo mainitsee, että työpaikkaruokailu on tärkeä osa päivittäistä jaksamista, se mahdollistaa levon ja virkistymisen saamisen työpäivän aikana. (Rauramo 2004, 51.) Haastateltavista kukaan ei maininnut erikseen työpäivien aikana hoidettavaa ruokailua, mutta nostivat ruokailun tärkeyden esille.

Kenelläkään haastateltavista ei ollut tällä hetkellä työterveyshuoltoa, mutta yksi yrittäjä oli hankkinut sairastumistapauksia varten kattavammat vakuutukset. Yksi haastateltava koki, ettei tarvitse työterveyshuoltoa, eikä ole sitä työntekijänäkään aikaisemmin käyttänyt. Kukaan haastateltavista ei ollut laskenut työhyvinvointia tai työterveyttä kilpailutustarjousta jättäessään osaksi yrityksen kuluja.

”Paremmat henkilökohtaiset vakuutukset ja sairauskuluvakuutus, että pääsee yksityiselle.”

”En käytä, vaan julkisia, tuntityöntekijänä käytin myös, en koe tarpeelliseksi. Ei ole taloudellista kysymystä.”

Tulkkaustyön kuormittavuus koettiin työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Tulkkaus-työn sisältö, joka ei haasta tulkkia riittävästi ja riittämättömyyden tunne työaikojen määrittämisessä, vaikuttivat työhyvinvointiin negatiivisesti. Työhyvinvointia kohottava tekijä yhden haastateltavan mielestä olisi se, että voisi tehdä taitojensa mukaista työtä, mutta myös haastaa itseään säännöllisesti ja täten myös kehittyä työssään. Työn monipuolisuus, tauotus ja jaksotus vaativampiin ja helpompiin työtehtäviin edesauttavat jaksamista. Kiireen kokemukset voivat johtua monista syistä, töiden liian suuresta määrästä, puutteista työn hallinnassa tai töiden järjestelemättömyydestä (Rauramo 2008, 55). Myös asiakkaiden antama palaute ja siihen tilauksessa toimineen tulkin näkökulman antaminen koettiin hankalaksi. Asiakkaiden kanssa ei aina voi keskustella esimerkiksi huonosta palautteesta, jos sitä ei saada heti tilanteen tapahduttua. Tulkille voi pitkäksi ajaksi jäädä estomerkintä Kelan välityskeskukseen listoille.

”Se hankaloittaa, että ei voi etukäteen tietää että esim. tällä viikolla keskiviikkona ei ole kuin 30min keikka jossain ja torstaina ois 7h keikka, kun ei voi tietää, ne kuormittavat, kun pitää pähkäillä ja pohtia. Se ei ole enustettavissa.”

”Semmosen haasteen koen, että kun jotenkin, tää on niin erityislaatuinen, jos joku asiakas antaa huonoa palautetta, vaikka Kelalle asti ja vaikka se voi mennä niin että tulee samantein, ettei halua minua tulkiksi. Ne ovat haastavia, koska tää on erityislaatuinen, missä muussa työssä voi tulla tällaisia tilanteita.”

”Työhyvinvointi on sitä, että voi tehdä taitojansa vastaavaa työtä. Ja tässä nykyisessä Kelan systeemissä koen, että varmastikaan kaikki emme saa kykyjämme vastaavaa työtä. Joko saamme kykymme ylittävää työtä tai kykymme alittavaa työtä ja se ei ole omiaan lisäämään työhyvinvoin-

tia. Koen sen ongelmalliseksi, kun on kertynyt työkokemusta, ei voi vaikuttaa siihen, että voisi saada haastavampia töitä. Ei jatkuvasti, kukaan ei sitä kestä. Mutta saisi tasaisesti, että voi pitää työkykyä ja taitoa yllä, kokemusta siitä, että voi tehdä omilla taidoilla ja kehittyä. Se tällä hetkellä laskee työhyvinvointia.”

Jotta ihminen pysyisi terveenä, kaipaa hän kuormitusta ja haasteita. Työn kuormittavuus sopivassa suhteessa edesauttaa ihmisen terveyttä ja työkykyä. Ihminen kokee kuormituksen hyvin yksilöllisesti. Jotkut nauttivat jatkuvasti haasteista ja muutoksista, kun taas toinen kokee ne rasittavina. Jokaisen olisikin hyvä pysähtyä aika ajoin miettimään, onko työ- tai yksityiselämässä seikkoja, jotka aiheuttavat haitallista kuormitusta. Rauramo (2008) kuvaa työn ja voimavarojen yhteensopivuutta seuraavasti:

- Kuormitus on ihmisille välttämätöntä.
- Liiallinen kuormitus aiheuttaa kuormittuneisuutta.
- Sopiva kuormitus mahdollistaa riittävän palautumisen.
- Työn jälkeen pystyy rentoutumaan melko pian ja nukkumaan mennessä on levollinen olo.
- Herätessä tuntuu itsensä levänneeksi ja työssä vireäksi.
- Terve ihminen kestävä lyhytaikaisesti voimakkaitakin kuormitushuippuja.
- Pitkäaikainen tai liian voimakas kuormitus altistaa sairastumiselle.
- Oleellista on palautuminen ja kohtuus.

(Rauramo 2008, 37–38).

Pahimmillaan pitkittynyt kuormitustila saattaa aiheuttaa stressiä ja työuupumusta. Stressi on luonnollinen osa elämää. Jos sen hallinta pettää, reagoi ihminen siihen ”pako tai taisto” -reaktiolla. Jos hallinta tämän jälkeen menetetään kokonaan, valtaa ihmisen ”luovutus ja lamaannus” -reaktio, joka johtaa työuupumukseen. Työuupumus ei tapahdu hetkessä, vaan on usein pitkän aikavälin tulos ja häiriötila. Sen kehittyminen ja oireet vaihtelevat hyvinkin paljon henkilöstä riippuen. Työuupumusta lisäävät työn henkinen rasittavuus kuten kiire, tietotulva, työn sisältö, vaatimukset, yksityis-

elämän kuormitukset, vähäinen vastine työstä sekä kompetenssin ja unen riittämättömyys. Paras tapa ennaltaehkäistä työuupumusta on työolosuhteiden kehittäminen. (Rauramo 2008, 56–59.)

6.2.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tunne on yksi ihmisen perustarpeista ja sen tulisi tyydyttyä sekä työssä yksityiselämässä. Työn tulisi olla pysyvää ja siitä saatu toimeentulo riittävä. Työympäristön ja itse työn tulisi olla turvallista. Työyhteisön tulisi olla tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. (Rauramo 2004, 76.)

Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat usein psykologisia. Turvattomuuden tunne voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: taloudelliseen, poliittiseen, orientaatioon liittyvään (päämäärättömyys) sekä henkilökohtaiseen turvallisuuden tunteeseen. Turvallisuuden tunne syntyy, kun perusasiat ovat kunnossa ja ensimmäisen portaan kaikki tarpeet tyydytettyinä. Turvallinen työ mahdollistaa ihmisille toimeentulon, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. (Rauramo 2004, 76–77.) Merkittävä häiritsevä tekijä työhyvinvointiin on, jos henkilö joutuu jatkuvasti huolehtimaan työllistymisestään ja toimeentulostaan. Tärkeää olisi, että ihminen saa riittävästi ja nopeasti tietoa ja mahdollisesti tukea työsuhteensa jatkuvuuteen ja toimeentuloon liittyvissä seikoissa. (Rauramo 2008, 85.)

Haastateltavat kokivat, että alalla oleva käytäntö kilpailuttaa palvelut aiheuttaa epävarmuutta kilpailutuksen toimivuudesta ja toimeentulosta. Myös tietämättömyys siitä, miten jakaa oma työaikansa, jotta töitä olisi riittävästi, aiheutti ongelmia kahdelle yrittäjälle. Toinen heistä ei kuitenkaan kokenut sitä suuresti työhyvinvointiaan heikentävänä seikkana.

”Ajankäytön hallinta, olen niin työnorientoitunut, vaikka on lapset. On keikkaa ja pyörähdän kotona ja vaikka rajaan, että klo 08-17.00 teen töitä, harvoin iltoja ja joskus viikonloppuja, niin pitää katsoa taaksepäin viikkoa, että milloin on ollut vapaata. Menen työ edellä.”

”Ahneuden hillitseminen, että ei sanoisi kaikkeen, että voin tehdä yötä päivää. Se on kääntöpuoli, että tulevaisuus on epävarma jo kuukaudenkin päähän. Vaikka eihän ne työt ihan veitsellä leikaten loppu, mutta niistä ei kuitenkaan ole vielä tietoa. Sen takia se kääntyy siihen, että teen nyt kun on ja joskus se voi mennä överiksi, mutta on vapaa-aikaa ja aika hyvät lomatkin olen pitänyt.”

Kaksi haastateltavaa koki, että ovat onnistuneet löytämään tasapainon työmäärissä sekä työn ja vapaa-ajan rajaamisessa.

”Vapaa-ajan ja työajan raja on ollut selkeä, ei tarvi roikkua sähköpostissa tai työpöydän ääressä.”

”Mäkin oon sen verran itsekäs ja se varmaan on myös sitä työhyvinvointia niin että en muuta alkuperäissuunnitelmia työn takia. Oon tyytyväinen ajanhallintaan ja mulla on perhe ja ne minua tarvitsee, se tekee pakosta ajan rajoittamisen.”

Vuoden 2018 alussa alkava uusi kilpailutuskausi ja teemahaastatteluiden jälkeen alkanut tarjousten tekeminen eivät haastatteluhetkellä aiheuttaneet mainittavaa stressiä haastateltaville eikä siitä maininnut haastatteluissa kuin yksi yrittäjä.

”Meidän alalla, kilpailutus kun on tulossa, käy se mielessä, että tulevaisuudessa on avoimia asioita, mutta nämä ovat tällaisia, etten ala etukäteen pohtimaan näitä. Mutta alustuksessa mainitsit turvallisuudesta, niin tällaisessa tilanteessa se ei ole kovin vakaata. Mutta sehän voi mennä ihan hyvinkin!”

Haastateltavat kokivat, että alalla on vaikeaa tietää, miten suunnitella työaikansa, jotta saisi tarpeellisen toimeentulon. Tämä voi aiheuttaa ylilyöntejä työajan aukaisemisessa kalenteriin ja niin sanotusti töiden tekemistä varastoon. Tilanne kuitenkin on samanlainen kaikilla alalla työskentelevillä, joilla ei ole kuukausipalkkaista työsopimusta. Vastuu työmääristä yrittäjien tapauksissa kuitenkin on yrittäjillä itsellään, eikä tilanteeseen vaikuta esimies.

Turvallisuuteen liittyvä ergonomian huomioivat kaikki haastateltavat jollakin tasolla, sekä tulkkauksissa, että autolla ajaessaan.

”En koe, että olisi kuormittava, ei ole osunut älyttömiä ajoja.”

”Kituna (kirjoitustulkkina) vaikuttaa ergonomiaan, pitää aina säätää uusiksi ja harvoin on ihanteellisesti hoidettu. Mutta kun se on aina se huono jakkara, niin on se parempi kuin aina sama tuoli. En koe, että olisi ollut paljon ongelmia, tää työ voi varmasti olla kuluttavaa, esimerkiksi nivelille. Mutta ei se varmaan liity paikanvaihtoon vaan paineeseen tehdä työ nopeesti joka tuo jännitystiloja. Ennen tulkkausta katson paikat, että näkee mitä tarvitsee, ne on pakko tehdä.”

Yksi haastateltava mainitsi yrittävänsä pitää mielessä ergonomian autoa ajaessaan. Myös tulkkausasennon arvioiminen yrittäjänä on haastavaa. Työterveyshuollon kautta tulkeilla olisi mahdollisesti käytössä fysioterapeutti, jonka kanssa voisi tarkistaa työasennot. Myös äänenkäyttöön viittoessa ja puheentoistossa yksi haastateltava pyrki keskittymään.

”Kun ajan niin käy mielessä, pääsääntöisesti oon noin 2h päivässä autossa, on poikkeuksia mutta harvoin. Mutta liian vähän, esim. hieronta, siinä pitäis käydä säännöllisesti, ei ole mitään ongelmia vielä mutta ne voi vaan tulla. Ja joskus on selkä juntturassa. Tulkkausasentoa mietin ehkä liian vähän, ei ole vielä ongelmia. Se vois olla hyvä toiminimellä, oon saanut edellisissä töissä laadunarviointeja, mutta se puuttuu toiminimellä. Tai se, että käyttää ääntä, kuiskuttamista koitan välttää aina, viittoessa ja puheentoistossa, toki lyhyet pätkät, mutta ei pidempi aikaista.”

Henkinen työsuojelu aiheuttaa omia haasteita, koska työelämän luonne on muuttunut henkisesti rasittavammaksi. Henkinen työsuojelu on sekä ennalta ehkäisevää, että korjaavaa toimintaa. Näin pyritään samaan ihmisen suoritusedellytykset ja työn vaatimukset vastaamaan toisiaan. Ajan hallinta, työn sisältöjen monipuolisuus ja omat vaikutusmahdollisuudet vahvistavat henkistä työsuojelua. Oman toimenkuvan selkiyttäminen ja töiden organisoiminen voivat auttaa hahmottamaan, mikä on kohtuullinen määrä työtä, josta henkilö voi selviytyä. (Rauramo 2004, 90–91.) Ammatinharjoittajat toimivat alalla monissa eri rooleissa, he tekevät tuottavaa työtä, eli tulkkausta, mutta lisäksi he hoitavat laskutuksen, välityksen ja raportoinnin. Kysyin haastatteluissa, kivatko haastateltavat, että jokin osa-alue kuormittaisi heitä enemmän ja miltä yleisesti monen roolin hoitaminen heistä tuntuu.

”En ole tätä asiaa pohtinut, mutta tietyllä tavalla ne ovat yksi kokonaisuus. Raportointi, koen että olen tulkki kuten muissa firmoissa ja teen raportoinnin. Tulkkaukset vaan tulee kalenteriin ja kun ei ole työyhteisöä. Haluan, olla heidän (välityskeskukseen) kanssa kontaktissa ja tehdä itseni

näkyväksi sinne suuntaan. Se ei ole tulkkausta, mutta se on tärkeä osa. Silloin saan olla oma itseni.”

”Laskutuspuoleessa, ei se ole nautinto mutta se on niin vähäistä ja on motivoinut tekemään laskun. En suuntautuisi ammatillisesti laskuttajaksi. Ja teen myös matkasihteerin töitä, se on hauskaa ja mukavaa.”

”Se että kaikki laskutus, raportointi ja tällaset, jotka aattelen olevan toissijaista, niin koko se on könttänä, jos jostain tulee harmaita hiuksia niin siitä. Jos voisın sen jollekin avustajalle antaa niin hyvinkin.”

”En ole ajatellut, en tykkää numerojutuista mutta se on mielenkiintoista. Mutta matkalaskut, kulut jos oot reissussa tulkkina niin se on koko prosessin sellanen... voisın jättää pois. Pelkän laskun tekeminen on simpeliä ja ihanaa, mutta ne liitteet, jos se on ainut, niin hyvin menee. Ei ole mitenkään ylikuormittavaa.”

Ammatinharjoittajat eivät vastausten perusteella olleet pohtineet, että toteuttavat työssään montaa eri roolia. Kuitenkaan mikään osa-alue ei noussut kuormittavammaksi kuin toiset. Laskutus ja paperityöt nousivat muutamassa vastauksessa esiin niin, että niistä luopuminen olisi työhyvinvoinnin kannalta helpottavaa. Kuitenkin myös mielenkiinto koko työn kaarta kohtaa oli vastaajilla mielessä ja motivaatio saada paperityöt tehtyä suuri.

Ammatinharjoittaja voi seurata omaa työhyvinvointiaan ja työsuojeluaan seuraavilla keinoilla, niiltä osin, kun se alalla on mahdollista:

- Aktiivinen osallistuminen työolojen kehittämiseen
- Ammattitaito, ylläpito ja kehittäminen
- Epäkohtiin puuttuminen nopeasti
- Terveiden ja työkyvyn edistäminen
- Turvalliset työ -ja toimintatavat
- Yhteisten pelisääntöjen, ohjeiden ja määräysten noudattaminen

(Rauramo 2008, 118).

6.2.3 Liittymisen tarve

Kolmannen askelman tavoitteena ovat yhteishenkeä tukevat toimet, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö ja tuloksesta sekä henkilöstöstä huolehtiminen. Työntekijöiden tulisi olla joustavia, erilaisuutta hyväksyviä ja kehittymismyönteisiä. Ihminen on riippuvainen muista ihmisistä ja hänelle on luontaista kuulua elämänsä aikana erilaisiin ryhmiin, esimerkkinä perhe, harrastus tai työyhteisö. Yhteisö on ihmisen tärkein voimainlähde ja ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytys. Ihminen on tunteva olento ja näin ollen työ ja siihen liittyvät ihmissuhteet ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2004, 122–124.)

Rauramon (2008, 122) mukaan yhteisö voidaan määritellä alueellisesti rajatuksi vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi. Ammatinharjoittajilta puuttuu välitön työyhteisö ympäriltään. Ammatinharjoittajat kokivat, että työyhteisön puuttuminen oli kuitenkin myös positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä tulkkausalalla.

”Verrattuna isompaan firmaan tosiaan tällä alalla, ei ole hirveetä eroa. Tuntityöntekijänä en kokenut, että sain paljon siltä firmalta takana. Jos on vähän itsepäinen niin, ei ole kiva, että tulee mitään käskytettyä.”

”En kaipaa työyhteisöä ympärille, tai et olis isompaa sellasta toimistossa istuskelua. Muut kollegat ovat työyhteisöä, kun on yhteisiä tilaisuuksia tai keikkoja. Oon tyytyväinen, kun saan itse päättää omista asioista, se on persoonakysymys, että oon semmonen itsenäinen tekijä.”

”Saan vapaa-ajalla mun oman yhteisöni, se ei ole työyhteisö vaan saan sen vapaa-ajalla ja sitä on enemmän ja sitä on nyt enemmän kuin silloin kun olin organisaatiossa.”

”Olin tehnyt pitkään työntekijänä, ja sitten halusin vaan jotain muuta. En kiellä, etteikö työyhteisö voi lisätä työhyvinvointia, se voi myös dempata sitä, voi olla huonoa esimiestä ja jännitteitä.”

Kaikki vastaajat olivat vakuuttuneita siitä, että itse omista asioista päättäminen vaikutti heidän yrittäjäksi ryhtymiseen. Haastatellut ovat itsenäisiä, eivätkä koe, että työyhteisö antaisi heille jotain lisää tällä hetkellä. Näin ollen Työhyvinvoinnin askelma numero kolme toteutuisi haastattelemillani ammatinharjoittajilla hyvin eri tavalla, kuin Rauramon on kuvannut. Rauramon (2008, 124) mukaan sosiaalinen tuki lieventää

elämässä esiintyviä paineita ja tätä tarvitaan myös työssä selviytymiseen. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan yhteisö saattaa yrittäjiltä löytyä esimerkiksi vapaaajalta ja näin ollen tarve työyhteisölle pienenee.

Yhteisöllisyyttä koettiin muiden kollegoiden kanssa samoissa tilauksissa, tapahtumissa ja seminaareissa. Työyhteisön tilalle on tullut haastateltavien yksityiselämän puolelta ihmisiä.

”En koe jääväni mistään pois tai kärsiväni vaikka ei ole työyhteisöä, en koe kaipaavani vaan olen tyytyväinen.”

Kaikilla haastateltavilla oli kokemusta työyhteisössä toimimisesta. Kolme haastateltavaa oli ennen yksinyrittäjyyttä kuulunut alalla työyhteisöön ja yhdellä vastaajalla oli kokemusta muiden alojen työyhteisöistä. Ammatinharjoittamisen vertaaminen alalla oleviin työyhteisöihin aiheutti pohdintoja siitä, mikä yritys olisi mahdollisesti sellainen, että haastateltu kokisi itse sinne sopeutuvansa ja oliko yrityksessä olemisessa riittävästi hyviä puolia verraten yksin toimimiseen, koska työmme on liikkuvaa ja yhteinen aika jää kuitenkin vähälle. Haastateltavista yksi pohti myös sitä, antaako yrityksessä työntekijänä toiminen tuntipalkkaisena tulkkina jotakin aineetonta enemmän, verrattuna ammatinharjoittajan toimimiseen, joka saa koko työstään veloittaman summan itselleen.

6.2.4 Arvostuksen tarve

Oikeudenmukainen palkka, eettiset kestävät arvot, arvostus, kiitos, asiallinen palaute, hyvinvointi ja tuottavuutta tukeva missio ovat Työhyvinvoinnin portaissa neljäs askelma. Toimintaa tulisi arvioida ja kehittää, työntekijän tulisi saada työstään palautetta ja hänen tulisi pystyä kehittymään työssään. Jotta tällaista arvostusta voisi työssään saada, on edellytyksenä olla pätevä jollakin oleellisesti työhön liittyvällä alueella. Vuosien ajan on kerätty tietoa siitä, että työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön ja suoritustapaan lisäävät itsearvostusta ja työssä viihtyvyyttä. Työ voi olla mukavaa ja nautinnollista. (Rauramo 2004, 137.)

Rauramo (2004, 137) esittää Kahnin ja Wienerin luokittelun 1960-luvulta, jossa työhön suhtautuminen on jaettavissa kuuteen eri perusasteeseen:

1. **Keikka.** Työn tarkoitus on tulojen saaminen ja se on välttämätön paha. Sen tulot saadaan, on lähinnä yhdentekevää.
2. **Homma.** Työssä voi olla jotakin kiinnostavaa, etenkin jos se tehdään mukavassa seurassa ja tavoitteena on toimeentulo. Hommaa voi helposti vaihtaa.
3. **Ammatti.** Työntekijä saa tyydytystä taitojen harjoittamisesta, johon hänellä on taipumus ja koulutus. Oma työtä arvostetaan.
4. **Ura.** Ihminen haluaa kehittyä työssään, edetä ja ottaa lisää vastuuta.
5. **Kutsumus.** Itsensä toteuttaminen ja toisten palveleminen. Palkkatyö tänä päivänä on kattavasti syrjäyttänyt kutsumustyötä tekevät tekijät.
6. **Elämäntehtävä, missio.** Täydellinen omistautuminen työlleen, usko, että oma työ hyödyntää koko yhteiskuntaa. Elämäntehtävään voi liittyä myös uskonnolliset näkemykset.

Rauramo (2004, 137) mainitsee, että Maslowin mukaan arvostus voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi tarve on toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus ja ylempi tarve itsearvostus ja siihen liittyy oleellisesti status, kuuluisuus, kunnia ja huomiointi. Ylempi tarve on itsearvostus ja siihen sisältyy, itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Työuupumukseen liitetään usein juuri itsearvostuksen heikkeneminen. Tekijä saattaa asettaa itselleen liian suuria tavoitteita ja vaatimuksia ja kieltää samalla henkilökohtaiset tarpeensa. Itsetuntoa ei voi nostaa yksin, sillä se muodostuu saadusta palautteesta suhteessa toisiin ihmisiin. (Rauramo 2004, 136–138.)

Kysyin haastateltavilta, miten he kokevat kehittymismahdollisuutensa ja halunsa kehittyä tällä hetkellä ja miten he käsittelevät esimerkiksi palautteen saamisen.

”Kehittäisin kyllä itseäni, jos annettaisiin, olen tutustunut Yamkiin, olen ollut yhteydessä, mutta eivät minua huolineet. Kyllähän mäkin yritän pitää silmät auki teknisille ratkaisuille mitä sit tulee uusia, että ei tipu kelkasta niissä. Ja sitten olen aina välillä opetellut stenografiaa eli Amerikan pika-kirjoitusta, että se nyt oliskin melkonen hanke, jos siihen kykenis. Että yrittää miettiä, mikä ois sellanen mitä tulevaisuudessa tarvitaan. Yrittää suuntautua tulevaan, sanotaan näin.”

”Sitä varmaan sellasta kasvua siinä, että kuinka sitä kaikenlaista palautetta ja mitä tulee vastaan, kuinka sitä käsittelee ja itselleen perustelee, sellasta kasvua ja kehittymistä siinä. Siinä pitää kehittyä. Että, tavaltaan kun on kokemusta jonkun verran tullut oikeen työelämän kautta, oikeita tilanteita ja peilaa teorioihin niin kasvaisi sellanen, että jos toi sanoo näin, niin voin perustella sen asiakkaalle tai itselle, että toimin näin, koska ja that’s it. Ei jäisi vellomaan ja märehtimään. sellaista kasvua toivotavasti tapahtuu.”

” Kouluttautumismahdollisuudet ja itsensä kehittämisen tarve on vahva.”

”Voi osallistua kursseille ja seminaareihin, meidän alalla on tosi paljon seminaareja, kaikkea. Kuurosokeiden puolella oon käynyt paljon, harmi kun ei voi olla SVT:n jäsen, kun ei ole Akavassa, ja ois tosi tärkeätä, kun se ois tulkki-alaa. Ja sitä vartenhan se SVT on perustettu.”

Haastateltavat kokivat, että alalla on tärkeä pysyä mukana ja itseään tulisi jatkuvasti kehittää. Yksi haastateltava nosti esille palautteen saamisen ja siihen suhtautumisen vaikeuden. Oma ammattitaito ja sen arvostus koettiin tärkeäksi ja nähtiin positiivisessa valossa.

”Koen että työ on merkityksellistä, se on myös tärkeää.”

”Ei tarvitse kyseenalaistaa omaa ammatillisuutta.”

”Tykkään tehdä perustulkkauksia, perusasioinnissa olen hyvä.”

6.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Organisaation tulisi olla oppiva ja omia edellytyksiä pitäisi hyödyntää täysipainoisesti. Uutta tietoa tulisi tuottaa ja saada esteettisiä elämyksiä. Oma työtään tulisi hallita ja osaamistaan pitää yllä. Oman osaamisen jatkuva ylläpitäminen on työntekijän itsensä kannalta suuri kilpailuetu. Itseään kehittävä työntekijä edistää samalla myös omaa hyvinvointiaan, työnhallintaa ja jaksamista. On tärkeää, että työ tarjoaa jatkuvasti oppimiskokemuksia, onnistumisia ja työntekijä kokee saavansa jotakin aikaan. Itsensä toteuttamisen tarve on viimeinen askelma tarvehierarkian portailta. Kun neljännen

askelman tarpeet on tyydytetty, voi ihminen maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasa-painoa ja täyttymystä. Muutos on syy oppia uutta ja tiedon ylläpitäminen merkittävä kilpailutekijä. (Rauramo 2004, 147–149.)

Kuten neljännellä askelmalla, myös viidennellä haastateltavien halu kehittää itseään ja tehdä työtä, joka tarjoaa oppimiskokemuksia, on tärkeää. Yksi haastateltu koki, että tällä hetkellä oppimiskokemuksia voi olla hankala saada työstä, koska työn sisältöön ei pysty itse vaikuttamaan.

”Tulkkauksesta voi aina saada sen tyydytyksen, että tämä meni hyvin. Joskus kokee, että voisinhan minä tehdä vaikeempaa ja haastavampaa työtä. Ja saahan sitäkin tehdä. Se on sellainen epäkohta tällä alalla, että kun ei ole työnjohto-oikeutta firmassa.”

Vastaava tilanne on myös organisaatioissa toimivilla tulkeilla. Tällä hetkellä tulkit eivät voi vaikuttaa kovin paljon työnsä sisältöön ja jatkuva kehittyminen voi tästä syystä häiriintyä.

”En ole seminaaritulkki. Meillä on kuitenkin luentoja, niin se on tosi kiva, välillä on ollut, että muutamat kuurot on saaneet toiveet läpi, niin on ollut toistuvuutta, se on ihanaa mutta ei ole mun luonteelle. Se on nyt tämän hetken tilanne, millä mennään.”

Työn kautta oppimista tapahtuu jatkuvasti, mutta varsinaisten oppimiskokemusten ja itsensä haastaminen voi olla hankalaa vallitsevan tilanteen vuoksi. Tilaukset välittää Kela, joka ei aina tiedä tulkin osaamistasoa eikä voi tietää, millaista oppimiskokemusta kyseinen tulkki tarvitsisi. Työnjohto-oikeuden tärkeys korostuu tässäkin asiassa.

6.2.6 Yhteenveto ammatinharjoittajien työhyvinvoinnista Työhyvinvoinnin portaattmallin pohjalta

Työhyvinvoinnin portaatt -malli ei ole suunnattu juuri ammatinharjoittajille. Askelmien toteuttaminen tuntui haastateltavien vastauksissa mielestäni mahdolliselta osittain. Ammatinharjoittajilta puuttuu taustalta työnantajaorganisaatio ja täten he kokevat myös johtajuuden eri tavalla, kuin organisaatiossa työskentelevät. Työhyvinvoinnin

portaat ja niiden tutkiminen omassa työelämässä antaisi paljon konkreettisia työkaluja ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin kehittämiseen. Rauramo (2004) käy jokaisella portaalla läpi sekä organisaation, että työntekijän näkökulman. Lopuksi hän esittää tavat, joilla askelman onnistumista voidaan arvioida. Molempien näkökulmien tarkastelu ei onnistu ammatinharjoittajien kanssa, koska heiltä puuttuu organisaatio. Työntekijän näkökulma on kuitenkin mahdollista käydä läpi jokaisella askelmalla. Organisaation vastuualueeseen kuuluvat kohdat voitiin tarkastella niin, että ammatinharjoittajat havainnoivat eri roolituksiaan työssään. Jotkin haastatteluissa esitetyt seikat olivat ammatinharjoittajille vieraita ja niiden esille nosto antoi varmasti uusia ajatuksia vastaajille. Koin, että vastaajien ikä, alalla toimimisen pituus tai yrittäjyyden kesto näkyi osittain vastauksissa. Alalla vähemmän aikaa työskennelleet ovat ammatillisessa kasvussa pidempään toimineita heikommassa asemassa esimerkiksi ammattitaidon muodostumisessa. Kenelläkään haastatelluista yrittäjyyden kesto ei ylittänyt yli 10 vuotta.

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäinen askelma on psykofysiologiset perustarpeet. Näihin työntekijä voi vaikuttaa terveellisillä elämäntavoillaan. Jokainen haastatelluista mainitsi, että terveelliset elämäntavat ovat avainasemassa omassa jaksamisessa ja yksi myönsi, että terveellisiä elämäntapoja voisi vielä kehittää tai niihin voisi palata takaisin. Organisaation näkökulmasta tälle askelmalle kuuluu työn kuormitus, työpaikkaruokailut ja työterveyshuolto. Ammatinharjoittaja voi järjestää ja hoitaa kaikki mainitut kohdat itselleen ja arvioida tilannettaan terveystarkastuksilla, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnan mittauksilla. Haastatelluista kenelläkään ei ollut suoranaista työterveys-sopimusta. Yksi haastateltu oli investoinut itselleen kattavat terveysvakuutukset. Työpaikkaruokailu tai työpäivien aikana ruokailu ei noussut esille suoraan vastauksissa, mutta terveellinen ravinto ja säännöllinen syöminen olivat jokaiselle vastaajalle tärkeää. Työn kuormituksesta ammatinharjoittaja on itse vastuussa. Ilman esimiehen valvontaa ammatinharjoittajalla on mahdollisuus tehdä töitä niin paljon, kuin hänelle niitä välitysjärjestelmän kautta välitetään. Näin ollen liiallinen töiden tekeminen ja ylikuormitus ovat riskitekijöinä yrittäjille. Manka (2011, 175) kuvailee työuupumuksen oireita seuraavasti:

- kokonaisvaltainen väsymys
- fyysiset oireet, joita ovat esimerkiksi hikoilu, sydämentykytys, vastavaivat

- muisti ja keskittyminen heikentyvät
- uuden oppiminen vaikeutuu, ja tuntuu ettei mikään uusi asia jää päähän
- työn aloittaminen ja työhön ryhtyminen on yhä vaikeampaa
- työntekijä ei jaksakaan enää puuttua asioihin
- omat tunteet latistuvat ja unelmat katoavat
- persoonallisuus muuttuu ja ihminen eristäytyy
- työn merkitys kyseenalaistuu

Kaksi neljästä haastatelluista kertoi, että töitä tulee paikoitellen tehtyä paljon ja vapaapäivien merkitystä voisi korostaa omassa toiminnassaan. Töiden etukäteen suunnittelu ja vuosikellon käyttäminen voisivat auttaa hahmottamaan sitä, miten työt ja loma-ajat ovat käytännössä toteutuneet. Työuupumuksen riskitekijöiden tarkkailu tulisi pitää mielessä, jotta tilanteeseen voisi puuttua ennen sairastumista.

Toinen askelma on turvallisuuden tunne, johon työntekijän näkökulmasta vaikuttavat turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat (Rauramo 2004, 76). Tulkkauslalla toimiva ammatinharjoittaja voi tarkastella näitä vaatimuksia toimiessaan työssään, mutta aina niiden toteuttaminen ei ole mahdollista alamme erityispiirteiden, kuten jatkuvan työskentelypaikan vaihtumisen vuoksi. Kuitenkin vallitsevien olosuhteiden alaisuudessa toimiminen ja tilanteen muokkaaminen mahdollisimman sopivaksi edesauttaa tämän askelman toteutumista. Organisaation puolesta askelmaan voidaan vaikuttaa työsuhteella ja työoloilla. Työsuhdetta ammatinharjoittajilla alalla ei suoranaisesti ole, vaan hän toimii Kelan tulkkauksipalvelun tuottajana ja näin ollen harjoittaa työtään voimassa olevan sopimuksen mukaisesti yhdelle tilaajalle. Ammatinharjoittajan on mahdollista myydä palveluitaan myös viranomaisille. Arviointia työstä voitaisiin toteuttaa palautteilla ja työterveyshuollosta saatavilla riskiselvityksillä, tilastoilla ja työpaikkaselvityksillä. (Rauramo 2004, 122–123.)

Kolmas askelma on liittymisen tarve. Työntekijältä tämä askelman täyttäminen vaatii joustavuutta, erilaisuuden hyväksymistä ja kehitysmuutoksi. Ihmisillä on voimakas tarve kuulua johonkin yhteisöön ja olla osa ryhmää (Rauramo 2004, 122–123). Koska ammatinharjoittajilta puuttuu suora työyhteisö ympäriltään, oli tämän askelman toteutumisen mahdollisuus mielestäni mielenkiintoinen. Ammatinharjoittajat kokivat,

että työyhteisö ei ole tärkeä tulkin ammatin harjoittamisessa. Tarvittavan yhteisön voi saada työn ulkopuolelta ja se voi olla jopa vahvempi, kuin mitä haastateltavat olivat kokeneet aikaisemmissa työyhteisöissä. Suoran työyhteisön puuttumista paikkasivat myös yhteistyö Kelan välityskeskukseen kanssa, kollegat ja alalla järjestettävät tapahtumat. Voisiko alan tapa tehdä työtä usein yksin, irrallaan muista, selittää sen, miksi ammatinharjoittajat eivät korostaneet työyhteisön tärkeyttä haastatteluissa.

Organisaation rooli askelman toteutumisessa on yhteistyön luominen, työn johtaminen ja verkostot (Rauramo 2004, 122-123). Tällä askelmalla tuntui eniten siltä, että sekä organisaatio, että työntekijän roolit sulautuivat yhteen. Ammatinharjoittajilla löytyy omat verkostot haastatteluiden perusteella ja he saattavat tuntea yhteenkuuluvuutta muiden ammatinharjoittajien kanssa. Alalla toimivat isot organisaatiot eivät tunnu ammatinharjoittajista kovin läheisiltä. Viittomakielen tulkkien ammattiyhdistyksen Suomen Viittomakielentulkit ry:n jäsenyys vaatii automaattisesti myös Akavan Erityisalojen jäsenyyttä ja tämän vuoksi osa haastatelluista ei ollut liittynyt siihen. (Suomen Viittomakielentulkit ry 2014.) Tupa ry:n jäsenyys on tiedon puutteen vuoksi haastatelluille ammatinharjoittajille vieras ja sen toiminta koetaan suurina organisaatioita enemmän palvelevaksi.

Neljännellä askelmalla on arvostuksen tarve, jossa työntekijällä tulisi olla aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja sen kehittämässä. Työstään tulisi saada kiitosta ja asiallista palautetta (Rauramo 2004, 136–137). Ammatinharjoittajat voivat saada kiitosta ja palautetta kollegoilta sekä asiakkailta. Palautetta voi myös toivoa. Ammatinharjoittajalla ei ole organisaatiota, joka tarjoaa palkitsemista, antaa palautetta tai järjestää kehityskeskusteluita. Ammatinharjoittajan tulisi luoda itselleen mahdollisuus saada palautetta, sekä arvostaa omaa työtään ja siinä onnistumista. Arviointimenehtelmänä tällä askelmalla käytetään toiminnallista ja taloudellista tulosta ja työtyytyväiskyselyitä. (Rauramo 2004, 135.) Ammatinharjoittajan palkansaanti määräytyy suoraan tehdyn työn perusteella. Taloudellista tulosta voi siis seurata suoraan tehdyn työn määrästä. Työtyytyväisyyttä jokaisen ammatinharjoittajan tulisi pohtia itse ja tarttua itseään häiritseviin asioihin.

Viides ja viimeinen askelma on itsensä toteuttamisen tarve. Työntekijän tulee kehittää ja ylläpitää osaamistaan ja hallita omaa työtään (Rauramo 2004, 147). Tätä am-

matinharjoittajat voivat toteuttaa aktiivisesti käymällä eri koulutuksissa ja laajentamalla osaamistaan. On tärkeää hallita omaa työtään ja eri rooleja siinä. Aina pelkkä tulkkaustaidon kehittäminen ei riitä, vaan ammatinharjoittajien tulisi pohtia myös yrittäjyyden ja hallinnoinnin osaamisen kehittämistä. Organisaation puolelta askelman toteuttaminen vaatii osaamisen hallintaa, mielekkään työn tarjoamista, luovuutta ja vapautta. Tulkkausosalalla ei voida suoraan valita, kenelle työtä tehdään ja millainen työn sisältö on. Jokaisella tulkilla on mahdollisuus vaikuttaa tarjoamaansa palveluun, mutta yksityiskohtiin ei ole mahdollista vaikuttaa. On tärkeää pyrkiä hallitsemaan niitä osa-alueita, joihin voi vaikuttaa.

Säännöllinen työhyvinvointiin paneutuminen ja siitä itseään muistuttaminen antaisi työlle varmasti lisää virikkeellisyyttä ja mahdollisuuksia kasvaa yrittäjänä. Käyttämällä Työhyvinvoinnin portaat -mallia ammatinharjoittaja voi käydä oman työhyvinvointinsa tilaa läpi askel askeleelta.

6.3 Tulkkausalan erityispiirteet

Haastatteluissa pyysin ammatinharjoittajia kuvailemaan alalla olevia erityispiirteitä ja sitä, miten he kokevat niiden vaikuttavan työhyvinvointiin. Erityispiirteiksi nousi palautteiden saaminen ja niihin vastaamisen mahdollisuudet, oman työn hallinnan minimaalisuus käytännössä, tietämättömyys omasta tarpeellisuudesta, vapaus, visuaalisuus ja yhteiskunnan tarjoaman palvelun tuottaminen.

” Koen olevani heittopussi, soitetaan että missä olet? 20min päässä pitäisi olla Tikkurilassa. Istunko takki ja kengät päällä valmiina lähtemään. ”

” Laitetaan Kelalle, etten halua tätä tulkkia ja jossain määrin sitä noudatetaan täysin. Ei se tulkki saa, tai saa jotain kautta tietoon mutta tulkki ei voi tehdä asialle mitään ja oot tiedon kanssa kotona, että se ei tykännyt, en riitä sille. Ja en voi tehdä mitään sille koska siellä Kelassa on se merkintä. Mutta tää on sellainen asia johon ei välttämättä pysty ite vaikuttamaan. Tää on sellainen asia, mihin meidän alalla tuntuu, että on välillä helisemässä välillä siinä, koska tiian että semmosta on mun ja muidenkin osalla tapahtunut.”

” Erityispiirteitä, positiivinen piirre on se vapaus ja se että saat kurkistaa muiden elämiä, synnytysvalmennuksen kävin kaksi kertaa ennen kuin

olin siellä itse kuuntelemassa, mennään toisten ihmisten työpaikoille. On ne hyvin erikoisia. Muuten kielenkääntäminen, visuaalinen kieli, en näe erityis... ehkä koko ala, se aiheuttaa ihmetystä, että Suomessa on tällainen yhteyskunnan kustantama palvelu, joka tulee lainturvaamana. Harvalla on niin vahvaa taustaa siinä, kuin laki joka on velvoittava. Se on subjektiivinen oikeus, se on erityispiirre.”

Erityispiirteet vaikuttavat ammatinharjoittajien työntekoon lähes samalla tasolla, kuin yrityksen tuntityöntekijän. Ammatinharjoittajalla on enemmän vapautta hallinnoida omia työ ja vapaa-aikojaan, mutta käytännössä toiminta on varsin samanlaista molemmissa työmalleissa.

Vastauksissa suurimpana erityispiirteenä nousi tietämättömyys siitä, milloin työtä olisi tarjolla ja milloin kannattaa olla itse valmiina työtä vastaanottamaan. Ammatinharjoittajat kokevat, että työn tarjonta ja kysyntä eivät aina kohtaa. Myös palautteiden saaminen ja niiden jälkiselvittely aiheuttivat yhdelle haastatellulle ylimääräistä kuormitusta. Tutkimuksessa ei saatu suoraa vastausta sille, kuinka paljon tulkkausalalan erityispiirteet vaikuttavat ammatinharjoittajien työhyvinvointiin. Vastaajat kuitenkin pystyivät nostamaan esille erityispiirteitä, jotka he kokevat työhyvinvointiin vaikuttavaksi esimerkiksi oman työn hallinnan vähyyys ja tietämättömyys tulkkauksen tarpeellisuudesta.

6.4 Ammatinharjoittajien vertaistuki

Työyhteisön puuttuessa, kysyin ammatinharjoittajilta, miten he kokevat tulkkausalalla toimivan Tupa ry:n ja SVT:n mahdollisina verkostomahdollisuuksina.

Kukaan haastatelluista ei tällä hetkellä ollut Tupan jäsen, yksi ammatinharjoittaja on ollut aikaisemmin yhdistyksen jäsenenä. Tupa ry koettiin mielenkiintoiseksi verkostomahdollisuudeksi, mutta tieto yhdistyksestä ei ole tavoittanut ammatinharjoittajia. Myös taloudelliset seikat ja vaikutusmahdollisuudet mietityttivät haastateltavia.

”Tupa on mulle mysteeri, sieltä ei ole oltu yhteydessä, ei ole tiedotettu, että se on olemassa ja olen vaan sattumalta kuullut heittoja, kommentteja, että on kallista ja pienten ei kannata siellä olla. En ole jaksanut sitten ottaa edes selvää. En tunne Tupaa hyvin, en osaa sanoa.”

”Tupa on mielenkiintoinen. Eikö Tuvassa ole se joku maksupolitiikka? Se voi olla ihan tällanen, koska se on suoraan minä, joka hoitaa sitä rahaliikennettä, niinku semmonen, että laitan tärkeysjärjestyksen mihin rahaa menee, niin on sekin näkökulma, että on pieni kynnyks siinä, sekin puoli siinä. Ja vaikutusmahdollisuudet mietityttää.”

”Tuvassa on isompi vastuu, työntekijät, heillä on... siinä on intressit vähän erilaiset, totta kai ala on sama mutta vastaava tilanne jos olen Tupa ry:n jäsen ja siellä kommentoisi jotain niin kuin joku yksittäinen tulkki kommentoisi jotain ja ois jäsen. En näe sellaisena, ongelmat ovat erilaisia, pienillä pienet ja isolla isot, kun kumuloituu moneen kohtaan.”

Tupa ry:n tarkoitus on osalle yrittäjistä jäänyt epäselväksi ja tämän myötä kiinnostus yhdistystä kohtaan ei ole noussut. Epävarmuus ammatinharjoittajan sopivuudesta jäseneksi mietitytti. Kuitenkin tiedotus yhdistyksen toiminnasta olisi yrittäjistä toivottavaa ja tätä kautta uusi verkostoituminen alan toimijoiden kanssa olisi mahdollista.

6.5 Ammatinharjoittajien WhatsApp-ryhmä

WhatsApp-ryhmä oli olemassa viisi päivää 12.6.2017-16.6.2017. WhatsApp-ryhmä ei voinut olla toiminnassa kilpailutuksen aikana, joten se perustettiin tarjosten jättämisen jälkeen. Alun perin haastateltavia oli neljä, mutta yksi haastatelluista jättäytyi pois omasta tahdostaan. Suunnittelin ryhmän sisältöä teemahaastatteluiden tulosten perusteella ja pyrin nostamaan esiin teemoja, jotka mietityttivät haastatteluissa ja nousivat luokittelussa pinnalle. Ennen ryhmään liittämistä, varmistin jokaiselta osallistujalta sähköpostiviestillä luvan liittää hänet ryhmän jäseneksi.

Annoin jokaisena päivänä ryhmään jonkin keskustelunaiheen, jonka pohjalta osallistujat saivat lähettää omia kokemuksiaan kuvina ja teksteinä. Keskustelun aiheet olivat:

- Ammatinharjoittajien esittely
- Työhyvinvointia tukevien seikkojen havainnointi
- Mitkä tekijät juuri ammatinharjoittajana toimimisessa ovat työhyvinvointia tukevia/heikentäviä

- Kaipaako ammatinharjoittajana jotain työhyvinvointiasi tukevaa toimintaa (esim. verkostoituminen)
- Olisitko kiinnostunut yhdistystoiminnasta (esim. pienpalveluntuottajat, Tupa ry)

Työhyvinvointia tukevia toimintoja olivat esimerkiksi ulkoilu päivän aikana, säännöllinen syöminen, osteopaatilla käyminen ja puutarhatyöt. Tästä keskustelusta jatkoimme ryhmän kanssa laajempaan kokonaisuuteen, jossa käsittelimme yleisesti piirteitä, jotka vaikuttavat ammatinharjoittajan työhyvinvointiin. Osallistujat kertoivat, että työhyvinvointi on tärkeä ammatinharjoittajalle ja siihen pyritään panostamaan. Oman ajankäytön hallinta ja itsemääräämisoikeus koettiin merkittäväksi. Heikentävänä seikkana vastaajilta nousi esiin vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen yrityksen menestymisestä. Vaikka työnsä hoitaisi esimerkillisesti, päätetään työn jatkuvuus kilpailutusten kautta ja yritys saattaa jäädä ulkopuolelle seuraavassa kilpailutuksessa.

Konkreettisenä kehitysehdotuksena ryhmässä syntyi ajatus pienten tuottajien omasta yhdistyksestä, jossa voitaisiin käydä läpi alan asioita pienpalveluntuottajan näkökulmasta. Asioiden eteenpäin ajamisen ja vaikuttamisen lisäksi virkistyminen ja kollegoiden kanssa tapaaminen koettiin tarpeelliseksi. Vertaistuen saaminen samassa tilanteessa toimivilta kollegoilta kehittäisi myös yhteisöllisyyttä ja loisi uudenlaisen yhteisön ammatinharjoittajille. Ammatinharjoittajien oman yhdistyksen liittyminen jollakin tapaa Tupaan voisi olla myös tarpeellista selvittää. Tällöin alalla olisi yksi yhteinen palveluntuottajien yhdistys, joka voisi palvella kaikkia alamme toimijoita.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ammatinharjoittajien työhyvinvointia tulkkausalanalla, verrata ammatinharjoittajien työhyvinvointia Työhyvinvoinnin portaattomalliin ja selvittää tulkkausalan erityispiirteitä. Opinnäytetyöaihetta valittaessani mielenkiintoni suuntasi ammatinharjoittajien pariin. Näkökulmaa pohtiessani työhyvinvointi nousi selvästi muita korkeammalle. Oman työurani kautta halusin ymmärtää työhyvinvointia paremmin ja tutkia sen merkitystä ammatinharjoittajille. Tutkimus on

merkittävä ja tärkeä alalla toimiville ammattiharjoittajille ja uusi näkökulma työhyvinvointiin tuo uutta mielenkiintoa aiheeseen. Oli hienoa, että sain opinnäytetyölle tilaajan työelämästä, joka koki aiheen tärkeäksi ja pystyi antamaan minulle ideoita työnsäni etenemiseen ja näkökulman rajaamiseen.

Ennako-odotukseni oli, että tutkimus antaa uutta näkökulmaa tulkkausalalla toimivista ammattiharjoittajista ja heidän tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyön perusteella voidaan hahmottaa, mitkä seikat ammattiharjoittajat kokevat työhyvinvointiinsa vaikuttavaksi esimerkiksi, hyvät elämäntavat, virikkeellinen työ, vapaus ja taloudellinen turva. Tutkimuksen tuloksista voin todeta, että ammattiharjoittajien työhyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat hyviä. Työnkuormitus voidaan sanoa olevan uhkakuva ammattiharjoittajille, jos säännöllisestä vapaa-ajasta ja työn rytmittämisestä ei huolehdita. Ammattiharjoittajat olivat vastausten mukaan halukkaita kehittämään ammattitaitoaan ja pyrkivätkin kouluttautumaan ja osallistumaan erilaisiin alamme seminaareihin. Kilpailu töistä on alalla kasvanut, tulkkien tulee olla moniosaajia ja pyrkiä jatkuvaan kehittymiseen. Vaihteleva työ ja työkokemus lisäsivät työhyvinvointia, mutta aina ammattiharjoittajat eivät koe saavansa ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Tulkkaustyö, jossa olisi riittävästi haasteita, onnistumisen kokemuksia ja kehittymismahdollisuuksia lisäisi selvästi työhyvinvointia.

Kokemuksen kautta saatu varmuus osaamisesta lisäsi mahdollisuutta nauttia työstä. Mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön lisäsi työhyvinvointia merkittävästi. Tällöin osaaminen ja tulkkausten vaatimukset olisivat tasapainossa. Ammattiharjoittajan työhön kuuluu tulkkausten lisäksi hallinnolliset tehtävät. Näiden tehtävien kuormitusta ei koettu liian raskaaksi ja ne antoivat työhön myös vaihtelua. Kuitenkin osa tutkimukseen osallistuneista ammattiharjoittajista koki hallinnolliset tehtävät ajoittain raskaaksi. Ammattitaidon kehittäminen myös näiden tehtävien osalta tulisi muistaa.

Tällä hetkellä ammattiharjoittajat eivät koe olevansa Tupa ry:n kohderyhmää, vaan toivoisivat pienpalveluntuottajille omaa yhdistystä. Tämä yhdistys voisi olla myös osa Tupaa. Toivon, että tämä työ voi olla osaltaan edesauttamassa ammattiharjoittajien verkostoitumisessa. Ammattiharjoittajat arvostavat autonomiaa, jonka yrittäjyys heille on suonut. Jokaisella tutkimukseen osallistuneella oli kokemusta myös organisatiossa toimimisesta ja he kokivat nykytilanteensa sopivan heille paremmin. Vaikutus-

mahdollisuudet nykyisessä työtilanteessa työn sisältöön ovat pienet, mutta ne osa-alueet, joihin ammatinharjoittaja voi vaikuttaa, lisäsi jokaisen vastaajan työhyvinvointia. Yhteenvetona voidaan todeta, että aihealueena työhyvinvointi on haastava sen subjektiivisuuden vuoksi, mutta tästä tutkimuksesta saadut tiedot varmasti edesauttavat ammatinharjoittajien työhyvinvoinnin tilan selvittämisessä. Olisin toivonut saavani haastateltavia alueellisesti eri paikoista. Näin olisin voinut verrata, onko alueellisella sijoittumisella jotakin vaikutusta työhyvinvointiin. Haastateltavien määrää olen tyytyväinen.

Halusin kokeilla jotakin uutta ja nykyaikaista aineiston keruumenetelmää. WhatsApp-ryhmä toteutti tämän tavoitteen. Tarkoitus oli esitellä toisilleen mahdollisesti tuntemattomia alalla toimivia ammatinharjoittajia ja antaa heille mahdollisuus saada vertaistukea ja jakaa ideoitaan. Ryhmässä jaettiin konkreettisia ideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi jokapäiväisessä elämässä sekä keksittiin pidemmälle tähtäävä idea pienpalveluntuottajien omasta yhdistyksestä. Vastaavanlainen WhatsApp-ryhmä voisi olla olemassa joidenkin ammatinharjoittajien kesken ja sitä kautta ammatinharjoittajat saisivat lisää yhteisöllistä kokemusta ja saisivat jatkuvasti vertaistukea. Tarve jakaa ajatuksia ja pohtia omaa työtään on jokaisella työtä tekevällä olemassa.

Tapana kerätä tutkimusaineistoa WhatsApp-ryhmä on haasteellinen ja sen tuloksellisuuden varmistamiseksi ei tutkija voi tehdä paljoa. Keskustelun aktiivisuus lähtee tutkijasta ja oikeanlaisesta kysymysten asettelusta, mutta itse jäsenet tuottavat keskustelun. Koska oma ryhmäni oli olemassa vain viisi päivää, oli tärkeää, että sain herätettyä keskustelua. Viisi päivää tuntui keskustelun määrästä pääteltynä sopivalta ajalta. Jäsenten määrä ryhmässä ei mielestäni vaikuttanut keskustelun aktiivisuuteen. Tavoitteeni oli, että ryhmässä heräisi luontevaa keskustelua annetuista aiheista ja tämä tavoite onnistui osittain. Selvästi omista kokemuksista oli helppo käydä keskustelua ja jakaa kokemuksia. Oli mielenkiintoista huomata, miten samankaltaisia ajatuksia kaikilla ammatinharjoittajilla oli omasta toiminnastaan ja työhyvinvoinnistaan.

En ole huomionnut opinnäytetyössäni Työhyvinvoinnin portaat-mallin portaiden hierarkkisuutta. Tuloksissa ei näy, onko juuri alhaalta ylöspäin siirtyminen olennaista ammatinharjoittajan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Haastateltavien vastauksissa on

kuitenkin huomattavissa, että kolme alimmaista porrasta ovat perustarpeita joiden toteuttaminen on helppoa. Kaksi ylimmäistä porrasta antavat työhyvinvoinnin tarkastelulle tarkempia keskittymiskohteita. Koin, että pystyin opinnäytetyölläni antamaan uusia näkökulmia tulkkausalalla toimivien ammatinharjoittajien työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen Työhyvinvoinnin portaat-mallin avulla.

7.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Teoriaosio käsittelee laajasti yrittäjyyttä ja työhyvinvointia. Teoriassa keskityin esittelemään yhden henkilön yritystoimintaa ja Rauramon Työhyvinvoinnin portaat-mallia, jonka mukaan vertasin ammatinharjoittajien tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Haastateltavat valittiin lähettämällä 12 yhden henkilön yritykselle sähköpostiviesti, jossa kuvattiin opinnäytetyön aihe ja pyydettiin osallistumaan haastatteluun. Haastattelupyyntöön vastasi neljä ammatinharjoittajaa. Teemahaastattelut antoivat paljon arvokasta tietoa koskien ammatinharjoittajien työhyvinvointia, selvittäen sen olevan hyvällä tasolla. Koin, että teemojen valinta onnistui minulta hyvin ja sain kattavia vastauksia.

Pyrin tutkimuksen teossa objektiivisuuteen ja luotettavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista saada tutkittavien näkökulma näkyviin. Se voi edellyttää myös läheistä suhdetta haastateltaviin (Puusa & Juuti 2011, 52). Olen itse ammatinharjoittaja ja minulla oli ennako-olettamuksia yrittäjien työhyvinvoinnista, mutta yritin poistaa omat kokemukseni ja käsitykseni tutkimusaiheesta. Koin, ettei haastatteluiden kulkuun vaikuttanut se, että olen itsekin ammatinharjoittaja. Se kuitenkin auttoi minua ymmärtämään yksinyrittäjyyteen liittyviä ilmiöitä. Tämä on minun subjektiivinen kokemukseni ja sen vaikutukset tulee ottaa huomioon tutkimustulosten luotettavuutta arvioidessa. Olin kaikkien haastateltavien kanssa entuudestaan tuttu, joten voi olla, että tuttuus myös auttoi keskustelua virittymään ja loi avoimen ilmanpiirin haastattelutilanteisiin. Opinnäytetyö prosessi kesti kahdeksan kuukautta. Aika oli riittävä, mutta kirjallisen raportin kirjoittamiselle olisin toivonut enemmän aikaa. Tämä olisi ollut mahdollista, jos haastateltavien kanssa järjestetty WhatsApp-ryhmä olisi ollut mah-

dollista toteuttaa aikaisemmin. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista Kelan kilpailutuksen tähden.

Keskeisin asia tutkimusprosessissa on luotettavuus. Tätä voidaan tavoitella tekemällä hyvä haastattelurunko, miettimällä teemat etukäteen ja tekemällä muutamia lisäkysymyksiä. Kaikkiin lisäkysymyksiin ja muotoiluihin ei voida aina varautua. Haastatteluvaiheessa tulee huomioida tekninen välineistö ja tarkistaa, että se todella toimii ja äänenlaatu on riittävä. Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Jos kaikkia haastateltavia ei ole haastateltu, tallenteiden kuuluvuus on heikko, litterointi ei noudata samoja sääntöjä kaikissa teksteissä tai luokittele on tehty sattumanvaraisesti ei haastatteluaineistoa voida todeta luotettavaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185.) Käytin tässä opinnäytetyössä kahta aineiston hankkimismenetelmää. Teema-haastatteluiden jälkeen kolme haastatelluista osallistui niin ikään ryhmähaastatteluun WhatsApp-ryhmän kautta. Tällaista monen metodin yhdistämistä tutkimuksessa kutsutaan triangulaatioksi (Tuomi & Sarajärvi 2013, 143). Olisin toivonut, että kaikki neljä haastateltua olisi ollut mukana myös ryhmässä, mutta en usko osallistujien määrän vaikuttaneen lopputulokseen. Koen, että teemahaastatteluni ja WhatsApp-ryhmä onnistuivat aineiston keruu menetelminä ja olivat luotettavia aineistoja.

7.2 Jatkotutkimuksen aiheita

Kaikki työtä tekevät ovat kosketuksissa työhyvinvointiin ja se on merkittävä tekijä työssä jaksamisessa. Yritykset kilpailevat työntekijöistä ja työntekijät toivovat, että yritys panostaisi työntekijöidensä hyvinvointiin. Olisi mielenkiintoista selvittää, vaikuttaako yrittäjän valitsema yritysmuoto työhyvinvointiin. Yrittäjien kokemuksia yritysmuodon valinnasta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin, voitaisiin verrata tähän tutkimukseen ja näin saataisiin uutta tietoa siitä, onko yritysmuodon valinnalla vaikutusta yrittäjän työhyvinvointiin tai vaikuttaako tilanteeseen se, onko hänellä työntekijöitä. Mahdollisesti vertailu työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista tämän tutkimuksen vastauksiin antaisi tietoa, miten käytännössä samaa työtä tekevien tulkkien kokema työhyvinvointi erottuu toisistaan. Konkreettinen ehdotus ammatinharjoittajien yhdistyksestä voisi olla opinnäytetyö, jossa kaikkien alalla toimivien ammatinharjoittajien

halukkuutta osallistua yhdistykseen kartoitettaisiin ja yhdistys saataisiin mahdollisesti perustettua.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Bolton, Bill & Thompson, John 2003. The entrepreneur in focus, achieve your potential. London: Thomson learning.
- Castrèn, Martti 2008. Toiminimi. Helsinki: Talentum.
- Colliander, Annaliisa; Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: WS Bookwell Oy.
- Forsén, Marja 2011. Palveluntuottajana julkisessa tarjouskilpailussa – Miten Mokomien kävi? Viittomakielialan tulkkitoiminnan koulutusohjelman, AMK, opinnäytetyö. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kela 2017. Yhteistyökumppanit. Vammaisten tulkkauspalvelut. Ajankohtaista tulkkauspalvelussa. Viitattu 13.6.2017.
http://www.kela.fi/tulkkauspalvelut-ilmoitustaulu/-/asset_publisher/Ah1crN8jb4OI/content/vammaisten-tulkkauspalvelun-hankinta-20-1?_101_INSTANCE_Ah1crN8jb4OI_redirect=%2Ftulkkauspalvelut-ilmoitustaulu
- Lundell, Susanna 2008. Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYproOy
- Microsoft 2017. WhatsApp. Viitattu 19.7.2017.
<https://www.microsoft.com/fi-fi/store/p/whatsapp/9wzdnrcdfwbs>
- Mönkkönen, Kaarina ja Roos, Satu 2010. Työyhteisötaidot. EU: Unipress.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY
- Otala, Leenamajja 2003. Työhyvinvointia työpaikoille – tulosta toimintaan. WS BOOKWELL OY: WSOY
- Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. Helsinki: Edita.
- Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy, Helsinki

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Pdf- tiedosto. Viitattu 5.6.2017. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE3552.pdf&title=Työhyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf
- Suonsivu, Kaija 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. Painettu EU:ssa.
- Suomen Viittomakielentulkki ry 2014. Jäsenyys. Viitattu 1.8.2017. <http://www.tulkki.net/jasenyys>
- Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress cop.
- Tilastokeskus i.a. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Y. Yrittäjä. Viitattu 16.8.2017. <http://tilastokeskus.fi/meta/kas/yritykkm.html#tab2>
- Tulkkaustoiminnan kehittämisen koulutusohjelma (YAMK). Opetussuunnitelma 2016-2017. Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Diak. Viitattu 2.8.2017. https://moodle.humak.fi/pluginfile.php/67016/mod_resource/content/1/Tulkki_ylempiops2016_17.pdf
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Hansaprint Oy.
- Viittomakielialan Tulkkaukspalvelun Tuottajat ry:n jäsen. Henkilökohtainen tiedonanto 30.8.2017.
- Villa, Seppo; Ossa, Jaakko & Saarnilehto, Ari 2007. Yritysmuodot. Toiminta, rahoitus ja verotus. Vantaa: WSOY.
- Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD–Books an Demand.
- Yksinyrittäjäkysely 2016. Helsinki: Suomen Yrittäjät.

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelupyyntö

Haastattelupyyntö

Hei,

teen Tulkkaustoiminnan kehittämisen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jossa tutkin toiminimien työhyvinvointia tulkkausalalla.

Etsin haastateltavaksi sellaisia toiminimiä, jotka toimivat tällä hetkellä tulkkausalalla viittomakielentulkkeina, kirjoitustulkkeina tai molempina.

Teen haastattelut tämän kevään aikana, tarkempi ajankohta sijoittuu maaliskuulle, sopimuksen mukaan. Olen tarvittaessa valmis toteuttamaan haastattelun haastateltavan kotipaikkakunnalla tai muussa sovitussa paikassa, mutta myös etäyhteys on mahdollinen. Haastatteluun on hyvä varata aikaa noin tunti. Nauhoitan haastattelut tutkimuksen vuoksi. Kaikki haastattelussa kerrotut asiat säilyvät luottamuksellisena. Kaikki henkilönimet ja muut tunnistetiedot hävitetään, joten tutkimusjulkaisusta ei voi tunnistaa, keitä haastateltavat ovat olleet.

Pidän tutkimusaihettani erittäin tärkeänä ja kiinnostavana ja olen kiinnostunut kuulemaan Sinun mielipiteesi työhyvinvoinnista ja sen toteutumisesta.

Voit ottaa minuun yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostitse, niin sovimme Sinulle sopivan haastatteluajan.

Sähköposti: niina1.lehtinen@humak.edu

Puhelinnumero: xxx

Ystävällisin terveisin

Niina Lehtinen

LIITE 2. Teemahaastattelurunko

Miten ymmärrät käsitteen työhyvinvointi?

(Vastaajalle kerrotaan aluksi kehittämistyössä käytettävä työhyvinvoinnin määritelmä.) Työhyvinvoinnissa avainasemassa on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Antaako työ mahdollisuuden kehittyä ja tuntea iloa. Työhyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen kokemus ja sitä voi olla vaikea käsitellä, koska se ei ole konkreettista. Työhyvinvointi vaatii turvallisuuden tunteen, jossa henkilö kokee voivansa onnistua työssään ja tietää kehittyvänsä siinä. (Ojala & Ahonen 2003, 19–21.)

Työhyvinvointi on myös jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Työn kehittämistä sellaiseksi, että siinä on mahdollista onnistua. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä osa-alueilla. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Millaiseksi koet omat työhyvinvointisi tilan tällä hetkellä?

Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tarkemmin?

Mitkä tekijät vaikuttavat oman työhyvinvointisi tilaan nyt?

Mitkä tekijät erityisesti?

Koetko, että tulkkausalalla on joitakin erityispiirteitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiisi? Esimerkkejä?

Miten työyhteisön puuttuminen mielestäsi vaikuttaa työhyvinvointiisi, tai vaikuttaako se?

Miten kehittäisit omaa työhyvinvointia?

Miten kuvailisit kehitettävät asiat?

Muut asiat

Mitä muuta haluaisit vielä kertoa?

Kiitos haastattelusta