

Itsensä työllistävien tulkkien työtyytyväisyys ja työssä jaksamista tukevat tekijät

Nina Koski

Maisterintutkielma

Kääntämisen ja tulkkauksen maisteriohjelma

Humanistinen tiedekunta

Helsingin yliopisto

Toukokuu 2021

Tiivistelmä

Tiedekunta: Humanistinen tiedekunta

Koulutusohjelma: Kääntämisen ja tulkkauksen maisteriohjelma

Opintosuunta: Käännös- ja tulkkausviestintä

Tekijä: Nina Koski

Työn nimi: Itsensä työllistävien tulkkien työtyytyväisyys ja työssä jaksamista tukevat tekijät

Työn laji: Maisterintutkielma

Kuukausi ja vuosi: Toukokuu 2021

Sivumäärä: 53 + liitteet

Avainsanat: Tulkkaus, tulkin rooli, toimijuus, ammatillistuminen, itsensä työllistäminen, työtyytyväisyys, työssä jaksaminen

Säilytyspaikka: Helsingin yliopiston kirjasto

Tiivistelmä: Tutkielman tavoitteena on selvittää, kuinka tyytyväisiä itsensä työllistävät tulkit ovat työhönsä ja kuinka he jaksavat työssään tutkimusajankohtana. Tutkielmassa listataan myös tekijöitä, jotka tutkimukseen osallistuneiden mukaan tukevat heidän työssä jaksamistaan. Tutkielman teoriataustana toimivat tulkin roolin, ammatti-identiteetin ja toimijuuden käsitteet, ammatillistumisen malli sekä itsensä työllistäminen työllistymismuotona. Lisäksi teoriaosuus käsittelee työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen teemoja.

Tutkimusmenetelmänä on kysely, joka on muokattu aiemmista työtyytyväisyyttä kartoittaneista tutkimuskyselyistä. Kyselylomaketta jaettiin Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton sähköpostilistalla sekä sosiaalisen median kanavilla marras-joulukuussa 2020. Kyselyssä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä, ja saatuja vastauksia analysoitiin sekä määrällisin että laadullisin menetelmin. Suljettujen kysymysten vastaukset on esitetty numeerisesti taulukoissa ja avoimet kysymykset on analysoitu temaattisen analyysin keinoin.

Kyselyyn vastasi 61 henkilöä, joista suurin osa on työskennellyt alalla yli 11 vuotta ja toimii pääsääntöisesti verokortillisenä freelancerina tai yksityisyrittäjänä. Vastanneista selvä enemmistö on tyytyväisiä työhönsä ja jaksaa työssään hyvin. Selkeimmin voimavaroikseen vastaajat kokevat työn suoman vapauden, ammatin arvostuksen ja mielenkiintoiset työtehtävät. Toisaalta tyytymättömyyttä vastaajien keskuudessa herättävät alhaiset tai alentuneet palkkiot, vähentyneet työt sekä yhteistyön haasteet tulkkausta välittävien yritysten kanssa. Tutkimustuloksista käy lisäksi selvästi ilmi, että vuoden 2020 keväällä alkanut koronapandemia on ollut merkittävä tekijä tulkkien työtuntien vähentymiselle lisäen työn epävarmuutta ja kuormittavuutta.

Vastaajat kokevat jaksavansa työssään keskimäärin hyvin. Jaksamista tukevat etenkin vastaajien vankka ammatillinen minäkuva ja heidän työssä kokemansa toimijuus. Sen sijaan vastaajat eivät koe työssään saamaansa ammatillista tukea riittäväksi. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi ehdotetaan palautumismekanismien lisäksi esimerkiksi jatkuvan kouluttautumisen mahdollisuutta, verkostoitumistilaisuuksia, työnohjauksen kehittämistä freelancer-tulkeille ja tulkkien ammattinimikkeen virallistamista. Lisäksi vastauksissa suositellaan, että tulkkaustilanteeseen osallistuvia osapuolia tulisi kouluttaa tulkkaustilanteen periaatteista ja tulkin roolista nykyistä enemmän.

Tutkimustulosten valossa voidaan todeta, että vastaajat ovat tutkimuksessa esiin tulleista epäkohdista huolimatta tyytyväisiä työhönsä ja jaksavat työssään hyvin. Tulkkien työssä jaksamista tukevat ennen kaikkea työn suoma toimijuuden kokemus ja vahva ammatillinen minäkuva, kun taas työhön vaikuttavat ulkopuoliset tekijät, kuten yhteistyö toimeksiantoja välittävien yritysten kanssa ja toimeksiantoista maksettavat palkkiot heikentävät työssä jaksamista. Työssä jaksamista tukevia tekijöitä ehdotetaan kehitettäväksi lisäämällä työnohjausta, koulutusta ja verkostoitumismahdollisuuksia, nostamalla palkkioita, lopettamalla kilpailutukset ja kehittämällä tulkkaustoimeksiantojen ehtoja parempaan suuntaan.

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Tulkki työelämässä	3
2.1	Tulkin ammatti-identiteetti, rooli ja toimijuus.....	3
2.2	Ammatillistuminen	4
2.3	Työllistymisen muodot ja itsensä työllistäminen.....	6
2.4	Työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen.....	8
3	Tutkimusmenetelmän esittely	11
3.1	Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä.....	11
3.2	Kyselylomakkeen suunnittelu ja levitys	11
4	Aineiston analysointi	16
4.1	Aineiston esittely	16
4.2	Vastaajien taustatiedot	17
4.3	Tulkkien työtyytyväisyys.....	21
4.4	Tulkkien tämänhetkinen työssä jaksaminen	27
4.5	Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	33
4.6	Koronapandemian vaikutukset työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen.....	36
4.7	Ehdotuksia työssä jaksamisen kehittämiseksi.....	39
5	Päätelmät ja pohdinta	43
5.1	Yhteenveto tutkimustuloksista.....	43
5.2	Lopuksi	45
	Lähdeluettelo	50
	Liitteet	53
	Liite 1: Kyselylomake.....	53
	Summary in English	1

Taulukkoluetelo

Taulukko 1: Vastaajien uran pituus.	18
Taulukko 2: Tulkkauksen osuus kaikesta tehdyn työn määrästä.	18
Taulukko 3: Tulkkauslajien yleisyys Vastaajien keskuudessa.	19
Taulukko 4: Vastaajien verotusstatus.	20
Taulukko 5: Vastaajien tämänhetkinen työtyytyväisyys.	21
Taulukko 6: Vastaajien kokemus työn tarjoamasta tuesta nykyiseen elämäntilanteeseen.	23
Taulukko 7: Vastaajien viikoittaiset työtunnit tulkkina.	24
Taulukko 8: Muutokset vastaajien saamien tulkkaustoimeksiantojen määrässä viimeisen viiden vuoden aikana.	26
Taulukko 9: Tulkkaustoimeksiantojen määrän muutos tulevaisuudessa.	27
Taulukko 10: Vastaajien tämänhetkinen työssä jaksaminen.	28
Taulukko 11: Vastaajien työssään kokema toimijuus.	29
Taulukko 12: Vastaajien suhtautuminen työhönsä vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin.	30
Taulukko 13: Vastaajien ammatillinen minäkuva.	31
Taulukko 14: Vastaajien kokemus saamastaan tuesta ja nähdyksi tulemisesta.	31
Taulukko 15: Vastaajien työssä jaksaminen moniperusteisella asteikolla mitattuna.	32

1 Johdanto

Suomessa jo pitkään käynnissä ollut työelämän murros on ajanut myös tulkkeja itsensä työllistäviksi yrittäjiksi tai freelance-tulkeiksi, mikä puolestaan on entisestään vaikeuttanut tulkkien työehto- ja palkkaneuvotteluja tulkkivälitysfirmojen kanssa. Kieliasiantuntijoiden jäsenlehti *Kajawassa* vuonna 2018 julkaistussa, vuoden 2017 marras-joulukuussa toteutetussa palkka- ja palkkiotutkimuksessa kävi ilmi, ettei tulkilla ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa omaan palkkaansa tai työehtoihinsa (Gorschelnik 2018: 10). Artikkelissa mainitaan myös tulkkien työn epävarmuus, joka on johtanut tulkkien kokemaan tyytymättömyyteen ja kuormittuneisuuteen. (Gorschelnik 2018: 11, 13.)

Työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen tutkimukselle tulkkauksenkin alalla on siis Gorschelnikin artikkelin valossa tarvetta. Vaikka tulkin työn psyykkistä kuormittavuutta onkin tutkittu (ks. Määttä ym. 2019), esimerkiksi Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton (jäljempänä SKTL) tulkkijäoston jäsenkyselyssä vuonna 2013 työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista on lähinnä sivuttu teemalla ”Ajatuksia tulkin työstä”. Kyselytulosten esittelyssä listataan neljä positiivista ja viisi negatiivista aspektia, joista kyselyyn osallistuja on ilmeisesti saanut valita itselleen sopivimman kuvauksen. Ottaen huomioon tulkkausalan viimeisimmät käänneet (*Iltalehti*¹), tulkkien työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen tutkimus lienee paikallaan.

Näistä lähtökohdista käsin voidaankin tulkkien työelämää tarkasteltaessa kysyä, mihin työnsä osa-alueisiin tulkit *ovat* tällä hetkellä tyytyväisiä ja kuinka itsensä työllistävät tulkit ylipäänsä jaksavat työelämässä. Suomessa työskentelevien asioimistulkkien työelämää käsitteleviä opinnäytetöitä on 2000-luvulla tehty esimerkiksi teemahaastatteluina (ks. Al-Shmes 2014, Troger 2007), ja työelämää ja sen murrosta on käsitelty myös kyselytutkimusten avulla (ks. Kannisto 2019). Aiemmat tutkimukset ovat kuitenkin keskittyneet joko yhden tulkkauslajin edustajiin tai yhdistäneet tulkit ja kääntäjät yhdeksi joukoksi. Tässä tutkimuksessa kartoitetaan kaikkien

¹ Koski, S. 2021. *Tulkit tyrmistyivät hintojen polkemisesta pääkaupunkiseudulla – ”valetulkit” uhkaavat napata työt*. Iltalehti. Julkaistu 3.2.2021, Saatavilla: <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/480d8cab-5c9c-46a8-a663-b4fbac077fe4>, haettu 12.2.2021.

tulkkien työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista sekä selvitetään, millaisia ehdotuksia tulkeilla olisi oman työssä jaksamisensa tukemiseksi.

Tulkit jaetaan tulkkausmenetelmän ja tilaisuuden julkisuusasteen mukaan konferenssi-, asioimis-, oikeus- ja neuvottelutulkkeihin, minkä lisäksi tulkit voivat työllistyä muihin tulkkaustehtäviin, kuten esitelmätilaisuuksiin, kirjailijoiden haastatteluihin, häihin tai opastetuille kierroksille. Otettaessa huomioon tutkimuksen laajan kohderyhmän teemahaastattelu tarjoaisi varsin suppean näkemyksen alalla vallitsevasta tilanteesta. Lisäksi tutkielman aihe käsittelee useiden yksilöiden subjektiivista kokemusta, jolloin yksittäiset haastattelut eivät tarjoaisi riittävän kattavaa aineistoa vastaamaan objektiivisesti tässä tutkimuksessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Niinpä aineistonkeruumenetelmäksi on tässä tutkimuksessa valittu kysely, joka koostuu sekä suljetuista monivalintakysymyksistä ja Likert-asteikollisista väittämistä että avoimista kysymyksistä. Kerätystä aineistosta pyritään määrällisten ja laadullisten analyysimenetelmien keinoin löytämään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mihin työnsä osa-alueisiin itsensä työllistävät tulkit ovat tyytyväisiä?
- Mitkä asiat tukevat ja edistävät itsensä työllistävien tulkkien työhyvinvointia ja jaksamista?
- Mitä toiveita itsensä työllistävillä tulkeilla on työssä jaksamista tukevien tekijöiden kehittämiseksi?

Tutkielma etenee siten, että seuraavassa luvussa käsitellään tulkin työelämää teoreettisella tasolla. Teoria avaa tulkin ammatti-identiteetin, roolin ja toimijuuden käsitteitä, minkä jälkeen kuvataan tulkkauksen tutkimuksessa laajalti hyväksytty Tsengin (1992) ammatillistumismalli. Tämän jälkeen siirrytään esittelemään työllistymisen muotoja ja itsensä työllistämisen periaatteita suomalaisessa yhteiskunnassa, ja lopulta käydään tiiviisti läpi työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen mittareita ja aiempaa tutkimusta aiheesta. Tutkimusmenetelmän esittely keskittyy kuvaamaan kyselytutkimuksen vaiheita, minkä jälkeen tutkimuksen aineisto esitellään ja analysoidaan. Lopuksi analyysistä tehdään johtopäätökset, ja tutkielma päättyy pohdintaan tulkkien työssä jaksamista tukevien seikkojen kehittämistä. Tutkielman liitteinä ovat aineiston keräämiseksi käytetty kyselylomakerunko ja tutkielman englanninkielinen tiivistelmä.

2 Tulkki työelämässä

Tulkit työllistyvät sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Konferenssitulkit voivat hakeutua ylikansallisiin organisaatioihin freelance- tai virkatulkeiksi, kun taas asioimistulkit työllistyvät yksityisen tai viranomaisen kautta erilaisiin asioimisdialogin tulkkausta vaativiin toimeksiantoihin. Oikeustulkkeja työllistävät oikeuslaitos ja poliisi. (SKTL, 2020c.) Seuraavissa ala-luvuissa käsitellään tulkkien työelämään keskeisesti vaikuttavia seikkoja: tulkin ammatti-identiteetin ja roolin muodostumista sekä toimijuuden käsitettä, tulkkien ammatillistumista, työllistymisen muotoja ja itsensä työllistämistä sekä työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen käsitteitä.

2.1 Tulkin ammatti-identiteetti, rooli ja toimijuus

Tulkin ammatti-identiteetti ja tulkin rooli ovat määritelmältään osittain limittäisiä, mutta ne koetaan silti itsenäisiksi ja synonyymisuuden sijaan toisiaan täydentäviksi termeiksi (Rudvin 2015: 432). *Kielitoimiston sanakirja* (2020 s. v. rooli) määrittelee roolin käsitteen seuraavasti: ”[rooli on] yksilön sosiaaliseen asemaan kuuluva tyypillinen tai odotettu käyttäytyminen”. Näin ollen voidaan ehdottaa, että tulkin roolissa yhdistyvät sekä asiakkaiden, toimeksiantajien että kollegoiden rooliodotukset, jotka yhdessä ohjaavat tulkin käytöstä. Rooliin vahvasti yhteydessä on myös statuksen käsite (ks. esim. Gentile 2015; Harigopal 1995; Linton 1936), jota ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa käsitellä sen lähemmin.

Rudvinin (2015) mukaan ammatti-identiteetti koostuu useista monitahoisista sosiokulttuurisista vuorovaikutustilanteista, jotka vaikuttavat toisiinsa mutta saattavat johtaa myös ristiriitaisiin uskomuksiin ja arvoihin. Keskeistä ammatti-identiteetin rakentumiselle on se, kuinka ryhmän jäsenet vertaavat ja erottavat itsensä muista ryhmistä. Ryhmän ammatti-identiteetti perustuu suuremman yleisön antamalle asiantuntijuuden tunnustukselle, jonka saatuaan ryhmän jäsenet voimaantuvat kokemuksestaan alan ammattilaisina. Asiantuntijuus hankitaan koulutuksen ja kokemuksen kautta, ja se mahdollistaa ryhmän jäsenten erottumisen muista alan ammatinharjoittajista. (Rudvin 2015: 432, 436.) Yksinkertaistettuna ammatti-identiteetti on siis useista tekijöistä tulkille rakentuva minäkuva, jonka avulla tulkki hallitsee rooliaan työtilanteissa. Tulkin täyttyessä häneen kohdistuvat rooliodotukset hän saa osakseen ammattitaitoisuuden

tunnustusta, mikä taas luo voimaantumisen tunnetta alan ammattilaisena. Voimaantumisen ja asiantuntijuuden tunteet ovat puolestaan keskeisessä asemassa luomassa tulkille tunnetta työn merkittävyydestä ja työtyytyväisyydestä (Rudvin 2015: 442).

Toimijuuden määritelmiä on kääntämisen ja tulkkauksen sosiologisessa tutkimuksessa useita. Kinnunen ja Koskinen (2010) tuovat esille useiden määritelmien haasteet todeten toimijuuden olevan käsitteenä monimuotoinen mutta kuitenkin tutkimuksen kannalta olennainen määriteltäväksi. Vuoden 2010 *Translators' agency* -symposiumissa toimijuuden määritelmäksi ehdotettiin ”halukkuutta ja mahdollisuutta toimia”. Määritelmässä *halukkuus* kuvastaa yksilön sisäistä olotilaa ja halua, jotka puolestaan liittyvät tietoiseen ja harkittuun tekemiseen. *Mahdollisuus* liitetään valtaan tai sen vastakohtana voimattomuuteen vaikuttaa omaan itseensä tai tekoihinsa. (Kinnunen ym. 2010: 6–7.) Toisaalta Schwenken (2012: 48) tutkimuksessa on todettu, että työn autonomisuus ja ammattitaidon hyödyntämismahdollisuudet lisäävät toimijuuden tunnetta ja edesauttavat työssä jaksamista ehkäisten loppuun palamista.

2.2 Ammatillistuminen

Ammatillistuminen on sosiologiasta tuttu käsite, jota käytetään myös kääntämisen ja tulkkauksen alalla kuvaamaan ammattiryhmän järjestäytymistä työmarkkinoilla. Toiminnan ammatillistuminen on läheisesti yhteydessä alalla työskentelevien ammatti-identiteetin ja roolin kehittymiseen ja vahvistaa toteutuessaan toimijuuden tunnetta. Niinpä voidaankin todeta, että ammatillistuminen on ilmiönä yhteydessä myös työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen teemoihin. Tulkkauksen alalla yksi tunnetuimmista ja sovelletuimmista ammatillistumisen malleista on Joseph Tsengin (1992) käsialaa ja sitä myös Resta & Ioannidis (2016) tutkimuksessaan hyödyntävät. Tsengin nelivaiheinen malli kuvaa konferenssitulkkien vaiheita heidän pyrkiessään kontrolloimaan työmarkkinoita saavuttaakseen asiantuntija-aseman. Seuraavat kappaleet käsittelevät Tsengin ammatillistumismallia ja vertaavat mallin vaiheita Suomessa vallitsevaan tilanteeseen tulkkauksen alalla. On huomattava, että tulkkien asema ja tilanne työmarkkinoilla vaihtelee tulkklauslajien mukaan, sillä esimerkiksi tulkin eettiset ohjeet vaihtelevat tulkklauslajien välillä (vrt. esim. AIC ja SKTL) ja osittain samasta syystä myös tulkkien työehdot määritellään eri perustein. Tämä otetaan huomioon Tsengin (1992) mallin tarkastelussa.

Mallin mukaan ammatillistumisen ensimmäisessä vaiheessa työmarkkinoilla vallitsee järjestäytymättömyys, minkä vuoksi alan harjoittajilla on vaikeuksia estää ulkopuolisia työllistymästä alalle. Tässä vaiheessa asiakkaat ja mahdollisesti jopa yhteiskunta eivät ymmärrä palvelun laadun merkitystä tai välitä siitä, vaan ostavat palveluja hinnoittelun perusteella. Tällöin kilpailu ja alakanttiin hinnoiteltu palvelu muodostuvat alaa määritteleviksi tekijöiksi ja laadukasta palvelua etsivät asiakkaat eivät osaa erottaa asiantuntijapalveluja amatööreistä kilpailutilanteen polkiessa hintoja. Asiantuntijat voivat pyrkiä muuttamaan asetelmaa vaatimalla koulutuksen yhtenäistämistä kaikissa maan koulutuslaitoksissa, jolloin ammatille saadaan virallinen koulutusnimike ja ammatinharjoittajat voidaan ajan myötä jakaa koulutettuihin, puutteellisesti koulutettuihin ja kouluttamattomiin. (Resta ym. 2016: 68 [Tseng 1992].)

Mallissa esitetään, että ammatillistumisen toisessa vaiheessa koulutuslaitokset luovat yhteisen, ammattiin valmistavan opetussuunnitelman, jonka perusteella valmistuvat ammattilaiset erottuvat selkeästi kouluttamattomista alan toimijoista. Samoin koulutuslaitokset pitävät huolen siitä, että opetussuunnitelmaa kehitetään uuden tutkimuksen myötä ja alan ammattilaisille tarjotaan jatkokoulutusmahdollisuuksia. Tsengin (1992) mukaan koulutuksen yhtenäistäminen ja jatkokoulutuksen tarjoaminen johtavat edelleen ammattilaisten yhteisymmärrykseen ja alalle sitoutumiseen sekä ammattijärjestöjen syntyyn. Ammattijärjestöt puolestaan tukevat alan ammatillistumista. (Resta ym. 2016: 68 [Tseng 1992].)

Tsengin (1992) mukaan mallin kolmannessa vaiheessa järjestöt alkavat ajaa oikeutusta ammattilaisten asemalle yhteiskunnassa kannustamalla hallitusta luomaan ammattilaisten asemaa tukevia lakeja. Lakien tavoitteena on varmistaa, että ”vain järjestöön kuuluvat toimijat voivat tarjota laadukasta palvelua”. Toisin sanottuna ammatillistumisen keskiössä on pyrkimys luoda akkreditointijärjestelmä, jolla alan ammattitehtäviin pääsyä voitaisiin hallinnoida. Lisäksi lakimuutokset rajaavat koulutuksen järjestämiseen soveltumattomat laitokset pois ja muodostavat eettisen normiston, jonka avulla ammattiryhmä pystyy hallitsemaan valta-asemaansa työmarkkinoilla. Näin ammattikunta pääsee nauttimaan yleistä luottamusta, minkä seurauksena palvelun laatu muuttuu hinnan sijaan palvelun ostamista määrittäväksi tekijäksi. (Resta ym. 2016: 68–69 [Tseng 1992].)

Ammatillistumismallin viimeisessä vaiheessa ammattijärjestöt ja alan ammattilaiset kykenevät yhdistämään voimansa vaikuttaakseen ihmisten asenteisiin ja näkemykseen ammattilaisten merkityksestä alan asiantuntijoina. Järjestöt voivat myös pyrkiä vaikuttamaan lainsäädäntöön siten, että ammattilaisten status tunnustetaan työmarkkinoilla, jolloin ulkopuoliset alan harjoittajat voidaan sulkea ammattiryhmän ulkopuolelle. Tsengin (1992) mukaan ammatillistumisen tavoitteena on saavuttaa tilanne, jossa ammattiryhmä pystyy kontrolloimaan alan työmarkkinoiden toimijoita. (Resta ym. 2016: 68 [Tseng 1992].)

Seuraavissa alaluvuissa syvennytään tarkastelemaan tulkkien työelämää. Alaluvut käsittelevät tulkkien työllistymistä Suomessa sekä työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen käsitteitä sosiaalipsykologian näkökulmasta.

2.3 Työllistymisen muodot ja itsensä työllistäminen

Työelämän ”suuri murros” ja työsuhteissa tapahtuneet muutokset ovat puhuttaneet suomalaista yhteiskuntaa viime vuosien aikana (ks. esim. Salama 2011; Andersson & Kontula 2016; Kannisto 2019). Siinä missä työnantajayrittäjät ja palkansaajat ovat olleet kaksi merkittävintä ryhmää työmarkkinoilla, yksinyrittäjät ovat hyvinvointiyhteiskunnassamme jääneet työmarkkinaneuvottelujen ulkopuolelle. Työelämämurroksen seurauksena itsensä työllistäjien (myös *itsensätyöllistäjä*) määrä on kuitenkin kasvanut entisestään, ja he ovat saaneet äänensä kuuluviin. Yksinyrittäjien lisäksi itsensätyöllistäjien ryhmään lasketaan kuuluvaksi freelancerit, apurahansaajat, kevytyrittäjät ja ammatinharjoittajat. He ansaitsevat tuloja palkkatyösuhteen ulkopuolella, ja yksi selkein yhdistävä tekijä itsensätyöllistäjien joukolle on heidän vaikeasti määriteltävä työmarkkina-asemansa. (Andersson & Kontula 2016: 3–5.)

Itsensätyöllistäjä-käsite kuvaa henkilöitä, jotka tekevät töitä yksin joko yrittäjänä tai yrittäjämäisesti (Pärnänen & Sutela 2014: 14). SKTL:n mukaan liiton tulkkiyaoston jäsenet työllistyvät useimmiten yrittäjänä tai freelancerina (SKTL 2011). Freelancer-nimike on vakiintunut suomen kielessä kuvaamaan henkilöä, joka tekee töitä useille työnantajille tai toimeksiantajille mahdollisesti jopa samanaikaisesti, ja freelancer voi olla myös yksinyrittäjä. Työtehtäville on tyypillistä niiden suuri lukumäärä sekä tilapäinen luonne. Vaikka freelancereiden toimeksiantosuhteet vaikuttavat yrittäjämäisiltä, freelancer-toiminnasta puuttuvat yrittäjyyteen

liitettävät muodolliset piirteet kuten toiminimenharjoittajaksi rekisteröityminen. Freelancerit hankkivat työssään tarvitsemansa tarvikkeet omakustanteisesti, eikä toimeksiannon tilaaja automaattisesti maksa esimerkiksi työmatkakustannuksia, vaan ne tulee sisällyttää toimeksiannosta laskutettavaan palkkioon. (Vero 2021.)

Työn muuttuminen yrittäjämuotoiseksi johtuu Anderssonin ym. (2016) mukaan etenkin muuttuneesta tavasta hinnoitella työtä. Kun työstä maksetaan palkan sijasta palkkio ja työ ostetaan toimeksiantona, ostaja vapautuu kaikista työnantajavelvoitteistaan työn suorittajaa kohtaan. Toimeksiantojen vaihtuvuus ja projektiluontoisuus asettavat työn suorittajan erittäin epävarmaan asemaan työstä ja sen ehdoista neuvoteltaessa. Itsensätyöllistäjät päätyvät usein asemaansa siksi, että se tuo autonomiaa ja antaa vapautta ja valtaa oman ajankäytön hallintaan ja työn sisällöstä päättämiseen. Toisaalta osa itsensätyöllistäjistä karsastaa yrittäjänimikettä ja Pärnänen & Sutelan (2014) vuonna 2013 teetetystä selvityksestä käy ilmi, että noin viidennes itsensätyöllistäjistä tekisi mieluummin palkkatyötä. Itsensätyöllistäjiin kuuluvat myös ulkoistetut yrittäjät, jotka ovat työnantajansa vaatimuksesta siirtyneet tarjoamaan ennen palkkatyönä tekemäänsä työtä yrittäjätyönä. (Andersson ym. 2016: 6–8.)

Yllä kuvattu ilmiö itsensätyöllistäjän kohtaamista haasteista on arkipäiväistyvä ilmiö myös tulkkauksen alalla. Esimerkiksi SKTL:n verkkosivuilla todetaan, ettei Suomessa käännösalan ammattiteille ole omaa yleissitovaa palkkatason ja työehdot määrittelevää työehtosopimusta (koska ne koskevat vain palkansaajien ja palkanmaksajien välistä suhdetta), ja työsuhteiden ehdot vaihtelevat toimeksiantokohtaisesti (STKL 2020b). Kuten SKTL (2020a) verkkosivuillaan toteaa, yrittäjänä tai freelancerina toimiva tulkki maksaa palkkiostaan lakisääteisiä maksuja, kuten yrittäjän eläkevakuutuksen, mutta kattaa toimeksiannoista maksetulla palkkiolla myös ammattitaitoa ylläpitävät koulutukset sekä yrittäjän sosiaaliturvaa täydentävät vapaaehtoiset vakuutukset. Yleisen työehtosopimuksen puuttuminen voi johtaa esimerkiksi alhaisiin palkkioihin, kun ammattiryhmällä ei ole ammattijärjestön tukea palkkaneuvotteluissa. Lisäksi alustatalouden toimijoiden, kuten Youpretin ja Túlkan tapaisten tulkkaukspalveluiden yleistymisen työmarkkinoilla heikentää tulkkien työehtoja ja palkkioita entisestään (Kannisto 2019: 12–13).

2.4 Työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen

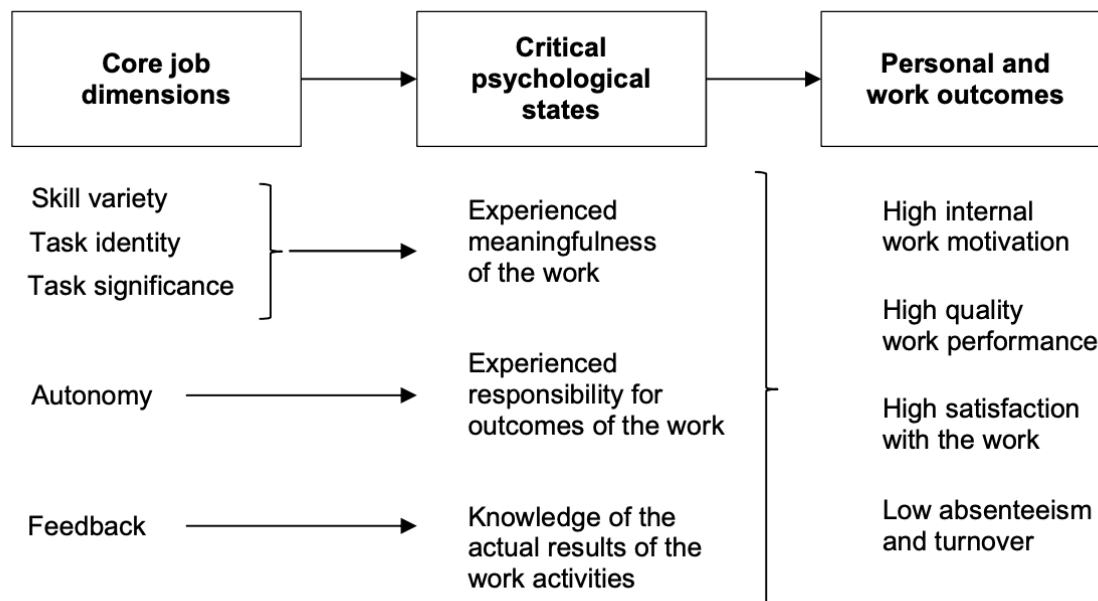
Työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen ovat alkujaan sosiaalipsykologiassa tutkittuja ilmiöitä, jotka ovat rantautuneet myös käänös- ja tulkkaustieteeseen kääntämisen ja tulkkauksen sosiologian tutkimusaloiksi. Tulkkauksen sosiologia on 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä kehittynyt tutkimuksen ala (Chesterman 2009), jossa tulkkauksen normatiivisuuteen ja asiantuntijuuteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan Bourdieun (1977) kehittämän sosiaalisen toiminnan lainalaisuuksia koskevan teorian viitekehyksessä (Giustini 2018:40). Toisin sanottuna tulkkauksen sosiologiassa tutkimuskohteena on tulkki ja hänen suhteensa ympäröivään todellisuuteen. Näin ollen myös työtyytyväisyys on keskeinen teema tulkkauksen sosiologiassa.

Työtyytyväisyyden tunne on itsessään subjektiivinen kokemus, minkä takia se on koettu haastavaksi määrittellä käsitteenmääritelmän periaatteiden mukaisesti. Sen sijaan työtyytyväisyys on sosiaalipsykologian alalla määritelty asenteiksi, joita henkilöllä on työtään kohtaan. Työhön liittyvät asenteet muodostuvat työn aikaan saamista voimakkaista kokemuksista ja uskomuksista, jotka henkilö liittyy työhönsä. (Ziegler, Hagen & Diehl 2012: 2019.) Työtyytyväisyyden yhteyttä työsuoritukseen on tutkittu laajalti sosiologian alalla (ks. esim. Judge ym. 2001), ja sen tiedetään tukevan ja edistävän myös työssä jaksamista (Virtanen 2019: 37).

Eri ammattiryhmien työtyytyväisyyttä on tutkittu laajalti kansainvälisesti (Lee 2017: 431), ja viime vuosina työtyytyväisyyden teeman näkyvyyttä ovat lisänneet käänös- ja tulkkausalalla esimerkiksi Martikaisen ym. (2018) tutkimus viittomakielen tulkeista ja Virtasen (2019) väitöskirjatutkimus, joka käsitteli Valtioneuvoston kanslian englanninkääntäjiä. Myös asioimistulkkien työtyytyväisyyttä on selvitetty vuonna 2020 julkaistussa Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä selvityksessä asioimistulkkauksen nykytilasta (Karinen ym. 2020). Selvitys paljastaa, että asioimistulkit eivät koe saavansa riittävästi arvostusta työssään. Vaikka selvitykseen osallistuneet tulkit kokevat alan arvostuksen vuosien myötä kasvaneen maahanmuuton lisääntyessä, hintoihin perustuva kilpailutus vaikuttaa keskeisesti siihen, että ammatin arvostus ja tulkkien ammattiasema ovat edelleen heikot. Haasteeksi asioimistulkit kokevat etenkin mahdottomuuden vaikuttaa omiin työolosuhteisiinsa. Lisäksi valtaosa selvitykseen osallistuneista koki, että palkkaus ei vastaa työssä vaadittavaa koulutustasoa. Selvityksen perusteella ehdotettiin yhdeksää suositusta tilanteen muuttamiseksi.

(Karinen ym. 2020: 44, 63.) Selvitys on tämänkin tutkimuksen kannalta merkittävä, sillä selvityksen tuloksista saa hyvän vertailukohtan tässä tutkimuksessa ilmeneviin ehdotuksiin työssä jaksamista tukevien asioiden parantamiseksi. On kuitenkin syytä huomata, että selvitys koskee vain asioimistulkkveja, kun taas tämä tutkielma kattaa kaikki tulkkauslajien edustajat.

Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen teemoja lähestytään Hackmanin & Oldhamin (1976: 256) työtyytyväisyysmallin avulla. Mallissa yhdistyy kolme työssä jaksamiseen keskeisesti vaikuttavaa ulottuvuutta: henkilön työtehtävät (työntehtävän suorittamiseen tarvittavat taidot (*skill variety*), työtehtävien suorittaminen alusta loppuun (*task identity*) ja työtehtävien merkittävyys (*task significance*), työn autonomia (*autonomy*) sekä työstä saatu palaute (*feedback*). Ulottuvuuksien toteutuessa työntekijä kokee työn olevan mielekästä ja merkittävää, jolloin työn toteutumisesta haluaa ottaa vastuuta. Palaute puolestaan osoittaa työntekijälle työn tuottamat tulokset kannustaen jatkamaan työssä. Tuloksena on työntekijä, jolla on korkea sisäinen motivaatio työhönsä ja joka menestyy tehtävissään erinomaisesti ja on tyytyväinen tekemäänsä työhön. Tyytyväisellä työntekijällä on myös vähemmän työpoissaoloja. Seuraava kuva havainnollistaa Hackmannin ym. (1976) mallia (Kuva 1).



Kuva 1. Työmotivaation työnkuvamalli (Virtanen 2018: 62 [Hackman & Oldham 1976]).

Työtyytyväisyys on siis useiden eri muuttujien summa. Lee (2017) kuitenkin huomauttaa tutkimuksessaan, että samoin kuin eri ammattiryhmillä, myös tulkkien keskuudessa työtyytyväisyyden tasoon saattavat vaikuttaa eri muuttujat. Siinä missä konferenssitulkkien tulotaso on keskimääräistä parempi, he saattavat kokea statukseen liittyvää arvottomuuden tunnetta, mikä vaikuttaa negatiivisesti heidän työtyytyväisyyteensä. Sitä vastoin asioimistulkit ovat australialaistutkimuksen (Ozolins 2004) mukaan tyytymättömiä juuri alhaiseen palkkiotasoonsa. (Lee 2017: 431–432.) Aiemman tutkimuksen valossa tulkklauslajilla on siis merkitystä tulkin työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen.

3 Tutkimusmenetelmän esittely

3.1 Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä

Kyselytutkimus on oiva valinta tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan tarkastella esimerkiksi ihmisten asenteita tai mielipiteitä. Tällöin kyselylomake toimii mittausvälineenä moniulotteisten ja monimutkaisten asioiden selvittämiseksi. (Vehkalahti 2014: 11.) Tutkimuskyselyn tekeminen on kuitenkin paljon muutakin kuin kysymysten keksimistä ja kyselyn jakamista kohderyhmälle vastausten toivossa. Konkreettisen kyselyn lisäksi tutkimusmenetelmään liittyy useita vaiheita, jotka läpi käytyinä mahdollistavat onnistuneen tutkimuksen, mutta toisaalta unohdettuina voivat aiheuttaa tutkimuksen epäonnistumisen. (Hale & Napier 2014: 57.) Kyselyn keskiössä ovat mittarit eli kysymysten tai väittämien joukko, jotka nimensä mukaisesti mittaavat kyselyyn osallistujan arvoja tai asenteita. Mittareita voi luoda itse, mutta toisinaan tutkimuksessa voi hyödyntää aiemmissa tutkimuksissa käytettyjä ja hyväksi havaittuja mittareita. Valmiiden mittareiden kanssa kannattaa kuitenkin olla varovainen, sillä ne eivät välttämättä sovellu tarkasteltavan ilmiön mittaamiseen. (Vehkalahti 2014: 12).

Kyselytutkimus on usein määrällistä tutkimusta, jossa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä aineiston analysointiin. Määrällisiä tutkimusmenetelmiä pidetään yleisesti yleiskäsityksiä luovana, vaikkakin Vehkalahti (2014: 13) mukaan määrällisellä tutkimusotteella voidaan pureutua myös yksityiskohtiin. Toisaalta kyselytutkimuksessa voidaan helposti yhdistää määrälliset ja laadulliset menetelmät, jolloin aineistosta saadaan kerättyä sekä yleiskäsityksiä että yksittäisiä esimerkkejä. Myös Vehkalahti (2014: 13) toteaa, että laadulliset menetelmät toimivat hyvin avointen kysymysten analysointiin, kun taas määrällisin menetelmin tuloksia voi esittää tiivistetysti. Olennaista on, että tutkimusmetodi osataan valikoida palvelemaan tutkimuksen tarkoituksia. Tässä tutkimuksessa määrälliset ja laadulliset menetelmät yhdistyvät siten, että kysely rakentuu sekä avoimista ja monivalintakysymyksistä että Likert-asteikollisista kysymyksistä ja väittämistä.

3.2 Kyselylomakkeen suunnittelu ja levitys

Kuten Vehkalahti (2014: 15) toteaa, onnistunut kyselytutkimus vaatii sekä sisällöllisesti relevantin että määrällisen analyysin kannalta onnistuneen kysymyksenasettelun. Niinpä ennen varsinaisten kysymysten suunnittelua pyrin luomaan mahdollisimman tarkasti rajatut tutkimuskysymykset.

Tutkimuskysymykset auttoivat minua hahmottamaan, millaisen aineiston tarvitsen kysymyksiin vastatakseni, ja millaisilla kysymyksillä saisin koottua halutun aineiston. Hyödynsin kyselyn suunnittelussa Vehkalahden (2014: 21) esittelemää mittausmallia, jossa tutkimuskysymykset luovat ”ulottuvuuksia”, joihin liitetään osioita, eli konkreettisia, ulottuvuutta mittaavia yksittäisiä kysymyksiä. Ulottuvuuden osiojoukko eli samaan tutkimuskysymykseen liittyvät kysymykset muodostavat mittarin, jolla voidaan mitata toisiinsa liittyviä аспекteja. Kaavaa noudattamalla voidaan toteuttaa myös Halen & Napierin (2014: 62) korostama johdonmukaisuuden tärkeys kysymysten asettelussa: rakenteen tulee olla sellainen, että kyselyyn osallistuja ei menetä mielenkiintoaan kesken vastaamisen, vaan jaksaa vastata jokaiseen kysymykseen. Kun kysely etenee loogisesti, osallistuja voi liittää edellisen kysymyksen sisällön seuraavaan, ja looginen eteneminen vaikuttaa positiivisesti osallistujan mielenkiintoon vastata jokaiseen kysymykseen.

Tutkimukseni tavoitteena oli kerätä aineistoa itsensä työllistävien tulkkien työtyytyväisyydestä ja tämänhetkisestä työssä jaksamisesta sekä tekijöistä, jotka tukevat tulkkien työssä jaksamista. Näin ollen kyselyn ulottuvuuksia olivat seuraavat kysymykset:

- Kuinka tyytyväisiä tulkit ovat työhönsä?
- Kuinka tulkit jaksavat työssään tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät tukevat tulkkien työssä jaksamista?
- Kuinka työssä jaksamista tukevia tekijöitä voisi kehittää?

Sen sijaan, että olisin muodostanut tutkimuskysymyksistä hypoteeseja, halusin tutkia tulkkien työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista ilman ennakko-oletuksia ja kuvailla itsensä työllistävien tulkkien tämänhetkistä tilannetta mahdollisimman objektiivisesti.

Jaoin kyselylomakkeen rakenteen kolmeen osaan Halen ym. (2014: 61) esimerkkiä noudattaen; lomakkeen alussa oli kyselytutkimuksen esittely, jota seurasi kysymysoosio, ja osion viimeisenä kysymyksenä oli tilaa osallistujan kommenteille. Kyselyssäni esittelyosio antaa osallistujalle yleiskuvan tutkimuksestani ja määrittelee osallistumisvaatimukset, kuten tutkimukseni tavoitteet ja kohderyhmän. Pyysin kyselyn esittelytekstissä osallistujiksi tulkkauksen alalla aktiivisesti työskenteleviä ja itsensä työllistäviä tulkkia.

Kysely rakentui siten, että kysymyksissä 1–6 kartoitettiin vastaajan taustatietoja. En kysynyt osallistujien henkilötietoja tai sellaisia tietoja, joista osallistujan henkilöllisyyden voisi selvittää, sillä ne eivät olleet tutkimukseni kannalta olennaisia. En myöskään pitänyt osallistujan ikää tai sukupuolta tässä tutkimuksessa keskeisenä muuttujana. Sen sijaan merkittäväksi tutkimuskysymysteni kannalta koin selvittää osallistujan tulkkausuran pituuden, työllistymisen eri tulkkauslajeissa sekä verotusstatuksen. Tutkimukseni kannalta tulkkien työkielien kartoittaminen olisi mahdollisesti valottanut vastaajajoukon etnistä taustaa ja sen vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Koin kuitenkin, että kyselyn arkaluonteisuuden ja alalla toimivan joukon koon huomioon ottaen kysymys työkielistä olisi mahdollisesti paljastanut osallistujan henkilöllisyyden tai aiheuttanut tilanteen, jossa osallistuja kokee kysymyksen liian henkilökohtaiseksi ja jättää pahimmassa tapauksessa osallistumatta kyselyyn.

Kysymykset 7–13 kartoittivat vastaajan työtyytyväisyyttä, kun taas 14–16 työssä jaksamista. Avoimella kysymyksellä 17 pyrittiin keräämään mahdollisimman kattavasti osallistujan kehitysehdotuksia työssä jaksamista tukeviin tekijöihin liittyen, kun taas viimeinen kysymys jätti vastaajalle tilaa mahdollisille kommenteille ja huomioille. Kyselyssä asenteita kartoitettiin sekä suorasti (*Oletko tyytyväinen tekemiesi työtuntien määrään?*) että epäsuorasti esittämällä väittämiä, joihin osallistujan oli vastattava Likertin asteikon 1–7 avulla *pitää täysin paikkansa–ei pidä lainkaan paikkaansa*. Valitsin seitsenportaisen Likert-asteikon käytön saadakseni mahdollisimman suuren hajonnan vastauksiin.

Kuten Vehkalahti (2014: 15) toteaa, toisinaan valmiiden mittareiden käyttö tutkimuksessa voi olla hyödyllistä. Tässä tutkimuksessa tutkimuskyselyn inspiraationa toimii Hackman & Oldhamin (1976: 256) työmotivaation työnkuvausmalli, jota myös Virtanen (2018: 61–62) on hyödyntänyt väitöskirjatutkimuksessaan valtioneuvoston kanslian kääntäjien statuksesta ja työtyytyväisyydestä. Lisäksi kyselyn tukena on hyödynnetty Martikaisen, Karkkolan & Kuittisen (2018) suomalaisten viittomakielen tulkkien työtyytyväisyydestä tehtyä tutkimusta. Koska työtyytyväisyydellä on yhteys työssä jaksamiseen, päätin mitata työtyytyväisyyttä muokkaamalla Hackmanin ym. (1976) mallin pohjalta väittämärungon ja yhdistää sen Martikaisen ym. (2018) käyttämiin mittareihin ja vertailla työtyytyväisyyttä työssä jaksamiseen.

Martikaisen ym. (2018) kyselyrunkoa sovelsin omaan tutkimukseeni seuraavasti: työtyytyväisyyttä mittaava kysymys 7 (*Kuinka tyytyväinen olet työhösi tulkkina?*) oli täysin identtinen Martikaisen ym. (2018) kyselyn kanssa sillä erotuksella, että kyselyssäni pyysin osallistujia tarkentamaan vastaustaan avoimessa kysymyksessä 8. Muut Martikaisen kyselyn työolosuhteisiin liittyvät kysymykset (*työsuhteen muoto, työsuhdemuodon yhteensopivuus nykyisen elämäntilanteen kanssa, työsuhteen jatkuvuus, työn jatkuvuuden varmuus ja työnantajayrityksen koko*) muokkasin kyselyni kohderyhmälle sopiviksi seuraavasti: työsuhteen muodon sijaan kartoitin osallistujan verotusstatusta kysymyksissä 5 ja 6, työskentelymuodon yhteensopivuutta elämäntilanteeseen kysymyksessä 9, ja työsuhteen jatkuvuutta ja varmuutta kysymyksissä 12 ja 13. Sanamuotojen muutoksen lisäksi muutin kyselyn Likert-asteikot 5-asteisista 7-asteisiksi suuremman variaation mahdollistamiseksi ja toisaalta salliakseni tulosten tulkintaan joustovaraa: 7-asteisen skaalan muodostama hajonta mahdollistaa tulosten tiivistämisen mielekkäämmin kuin 5-asteinen skaala.

Kysymyksessä 14 kysyttiin suoraan vastaajien tämänhetkistä jaksamista työssä, ja kohdassa 15 mitattiin vastaajien työssä jaksamista erilaisilla väittämillä. Väittämät 1–5 kartoittivat vastaajan kokema toimijuutta työssään, eli esimerkiksi sitä, kuinka vapaasti hän voi valita toimeksiantonsa ja kuinka autonomista hänen työnsä ylipäänsä on. Väittämät 6–8 käsittelivät vastaajan suhtautumista työhön vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin. Väittämät 9–12 keskittyivät vastaajan ammatilliseen minäkuvaan, kun taas väittämät 13–15 mittasivat vastaajan kokemusta työssään saamasta tuesta ja nähdyksi tulemisesta. Lopuksi kysymyksessä 16 vastaajia pyydettiin kuvailemaan työssä jaksamiseen eniten vaikuttavia tekijöitä, ja kysymyksessä 17 kertomaan konkreettisin esimerkein, kuinka jaksamista tukevia tekijöitä pitäisi kehittää, jotta ne palvelisivat alan työntekijöitä parhaiten. Lopulta kysymys 18 salli vastaajien yleiset kommentit ja palautteen kyselyyn liittyen.

Kyselylomakkeen pilotointivaiheeseen osallistui opiskelijatulkkeja sekä tulkkauksen opettajia. Lomakkeen pilotoi yhteensä kuusi henkilöä. Osa pilotointivaiheen osallistujista oli sitä mieltä, että kyselylomakkeen täyttäminen sujui ongelmitta ja että kysely oli sisällöltään sellaisenaan valmis, mutta useimmat pilotointivaiheen vastaajat tarjosivat hyödyllisiä ehdotuksia lomakkeen

kehittämiseksi. Ehdotusten myötä tarkensin esittelytekstiin kohderyhmäkseni itsensä työllistävät aktiivitulkit ja muokkasin alkuperäiset kysymykseni osallistujan työsuhteesta kysymykseksi verotusstatuksesta. Lisäsin myös useisiin suljettuihin kysymyksiin vastausvaihtoehdon ”muu” sekä avoimen osion, johon vastaajat pystyivät halutessaan tarkentamaan vastauksiaan. Kohdan 15 väittämissä jätin tietoisesti vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” pois, sillä halusin jokaisen vastaajan antavan jonkin vastauksen jokaiseen väittämään mahdollisimman kattavan aineiston saamiseksi.

Tutkimuskysely oli tarkoitus kohdistaa vieraiden kielten tulkkeihin, mutta pidin kyselyn kohderyhmää niin ilmiselvänä, että jätin rajauksen pois kyselyn esittelykappaleesta. Näin ollen kyselyn tuloksia analysoitaessa ei voida tehdä sataprosenttista oletusta siitä, että vastaajajoukko koostuisi pelkistä vieraiden kielten tulkeista, vaan aineistossa saattaa olla mukana myös viittomakielen tulkkeja ja mahdollisesti myös puhevammaisten tulkkeja. Kyselyä on kuitenkin levitetty vieraiden kielten tulkeille suunnatuissa Facebook-ryhmissä ja SKTL:n tulkkijaoston sähköpostilistalla, mikä on toivottavasti kannustanut vastaajiksi etenkin vieraiden kielten tulkkeja.

4 Aineiston analysointi

Seuraavissa alaluvuissa vastaukset esitellään kysymyskohtaisesti taulukoiden avulla ja sanallisesti selitettynä. Avoimet kysymykset analysoidaan temaattisen analyysin keinoin. Temaattinen analyysi on Braun & Clarken (2006) mukaan laadullisessa tutkimuksessa paljon hyödynnetty mutta vasta viime vuosina laajemmin hyväksytyksi tullut analyysimalli. Analyysissa on useita vaiheita, ja keskeistä analyysissa on prosessin kehämäisyys: yksityiskohtaisen tutustumisen jälkeen aineistosta aletaan kirjata ylös sieltä nousevia keskeisiä aiheita. Aiheet ryhmitellään teemoiksi, jotka tarvittaessa jaetaan ylä- ja alateemoiksi sen mukaan, kuinka teemat liittyvät toisiinsa. Ennen lopullista analyysia teemojen sisällöt tarkistetaan ja ne nimetään kuvailemaan teeman sisältäviä koodeja mahdollisimman tarkasti. Analyysiprosessi huipentuu analyysiin, jossa teemojen yhteyttä toisiinsa ja tarkasteltaviin ulottuvuuksiin tarkastellaan ja teemojen keskeisistä koodeista annetaan kattavia esimerkkejä, jotka kuvaavat teemaa luontevasti ja tarkasti. (Braun & Clarke 2006:87–93.)

4.1 Aineiston esittely

Sähköistä kyselyä levitettiin asioimistulkkien ja tulkkien ryhmissä Facebookissa sekä SKTL:n tulkkien jaoston sähköpostilistalla. Facebook-ryhmissä oli kyselyn jakohetkellä yhteensä 668 jäsentä, ja sähköpostilistan vastaanottajamääräksi ilmoitettiin noin 360 henkilöä. Vaikka nopeasti laskettuna kyselyn tavoitti yli 1000 henkilöä, tulee muistaa, että Suomen tulkkiyhteisö on hyvin verkostoitunutta ja useat tulkit ovat luultavasti saaneet ilmoituksen useamman kuin yhden viestintäkanavan kautta. Näin ollen kyselyn levikin ei voida olettaa olevan yhtä laaja kuin levityskanavien käyttäjien yhteenlaskettu lukumäärä. Kysely oli avoinna kolme viikkoa aikavälillä 1.12.–21.12.2020.

Viikon sisällä vastauksia tuli 41, minkä jälkeen kyselystä muistutettiin Asioimistulkit-ryhmässä. Tällöin kaksi henkilöä kommentoi julkaisuun, ettei osaan kysymyksistä ollut voinut vastata. Samoin yksi henkilö otti yhteyttä sähköpostitse ja ilmoitti vastaushankaluudesta viimeiseen kysymykseen (*Haluatko lisätä jotain kyselyyn liittyen?*). Yksi vastaaja kommentoi Facebook-ilmoitukseen olevansa ”liian uupunut vastaamaan niin monimutkaiseen ja paljon keskittymistä vaativaan kyselyyn”. Kyselystä muistuttamisen myötä vastauksia tuli 15 vielä samana päivänä.

Yhteensä kyselyyn tuli 63 vastausta, joista kahden voitiin päätellä olevan identtisiä toisen vastauksen kanssa. Näin ollen ne tulkittiin kahtena vastauksena neljän sijasta sillä oletuksella, että kaksi osallistujaa oli lähettänyt vastauksensa kahteen kertaan. Niinpä lopulliseen aineistoon hyväksyttiin 61 vastausta. Kaikkia kyselylomakkeen kysymyksiä ei ollut merkitty pakolliseksi, vaan vastaajia vain kehoitettiin vastaamaan jokaiseen kysymykseen. Niinpä kaikki vastaajat eivät ole vastanneet kaikkiin kysymyksiin.

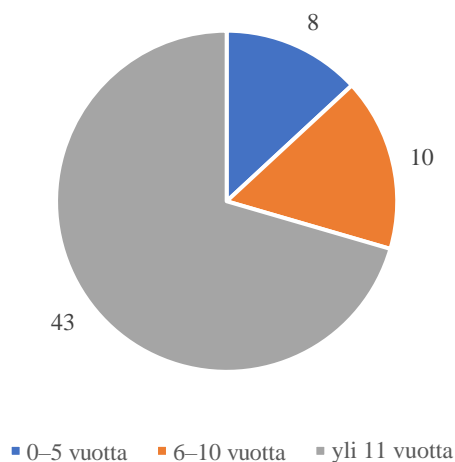
Seuraavissa alaluvuissa analysoin kerättyä tutkimusaineistoa määrällisin ja laadullisin menetelmin. Aloitan aineiston käsittelyn esittelemällä kysymysten 1–6 vastaukset, jotka käsittelevät vastaajien taustatietoja eli tulkkauksen pituutta, tulkkauksen osuutta kaikesta työstä, vastaajien yleisimpiä tulkkauslajeja sekä vastaajien verotusstatusta. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan vastaajien työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista ja sitä tukevia tekijöitä. Keväällä 2020 alkanut koronaviruspandemia nousi keskeiseksi teemaksi aineistossa, joten sitä käsitellään omassa alaluvussaan.

Analyysissa työtyytyväisyyttä käsitellään ensin määrällisellä analyysillä hakemalla kaikkien kyselyyn osallistuneiden yleistä kokemusta työtyytyväisyydestä, minkä jälkeen esitellään avointen kysymysten vastauksia, jotka on käsitelty temaattisen analyysin keinoin. Työtyytyväisyys on linkitetty työssä jaksamiseen, jota käsitellään sekä määrällisellä että laadullisella analyysillä. Tämän jälkeen keskitytään työssä jaksamista tukevien tekijöiden käsittelyyn osallistujien tarjoamien avointen vastausten temaattisella analyysillä.

4.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä kartoitettiin vastaajien tulkkauksen pituutta. Kysymys oli kaikille vastaajille pakollinen. Selkeä enemmistö kyselyyn osallistuneista on työskennellyt alalla pitkään; 39 vastaajaa ilmoitti uransa pituudeksi yli 11 vuotta, minkä lisäksi viisi (5) vastaajaa tarkensi uransa pituudeksi yli 20 (3 vastaajaa) tai jopa yli 30 vuotta (2 vastaajaa). Vastaajista 10 on ollut alalla 6–10 vuotta ja kahdeksan (8) vastaajaa on aloittanut uransa viimeisen viiden vuoden aikana.

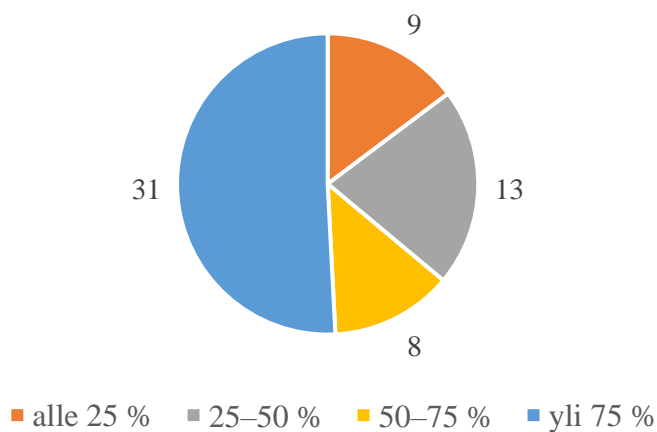
1. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tulkkina?



Taulukko 1: Vastaajien uran pituus.

Toinen kysymys käsitteli tulkkauksen osuutta kaikesta vastaajien tekemästä työstä, kun taas kolmanteen, avoimeen kysymykseen vastaaja sai halutessaan täsmentää mahdollisia muita töitään.

2. Kuinka suuri osa kaikesta tekemästäsi työstä on tulkkausta?

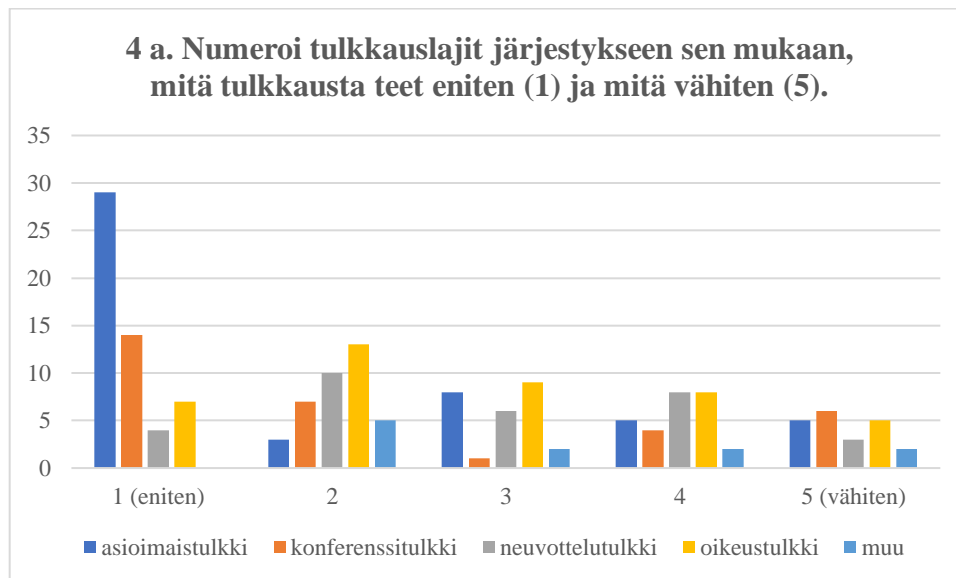


Taulukko 2: Tulkkauksen osuus kaikesta tehdyn työn määrästä.

Yhdeksän (9) vastaajaa ilmoitti tulkkauksen olevan alle 25 % kaikesta tekemästään työstä. Osallistujista 13 tekee tulkkausta 25-50 % kaikesta työstään, kun taas 8 vastaajalle tulkkaus teettää 50-75 % työtä heidän kokonaisesta työmäärästään muut työt mukaan luettuna. Jälleen yli puolet

vastaajista (31) harjoittivat tulkkausta yli 75 % kaikesta tekemästään työstä. Kysymyksessä 3 vastaajat ilmoittivat muiksi töikseen pääsääntöisesti vieraiden kielten kääntämisen (40), opetus- ja koulutustehtävät (8), eläinten hoidon, matkailualan, taloushallinnon, tai tekniikan alan työtehtävät, konsultointitoimet sekä sihteerin ja näyttelijän työt. Kyselyyn osallistuneista kuusi ilmoitti tulkkauksen ainoaksi toimeentulokseen ja vastasi tekevänsä tulkkausta yli 75 % kaikesta työstään. Kolme vastaajaa ei nimennyt muita töitä.

Neljännessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin numeroimaan tulkkauslajit 1–5 sen mukaan, mitä lajia tekee eniten–vähiten. Kyselyssä tulkkauslajeiksi oli listattu asioimistulkki, konferenssitulkki, neuvottelutulkki, oikeustulkki sekä ”muu”. Kysymyksen alakohdassa vastaajilla oli mahdollisuus täsmentää ”muuta” tekemäänsä tulkkausta. Vastaajan oli myös mahdollista jättää tulkkauslaji valitsematta, mikäli ei tehnyt kyseistä lajia lainkaan.

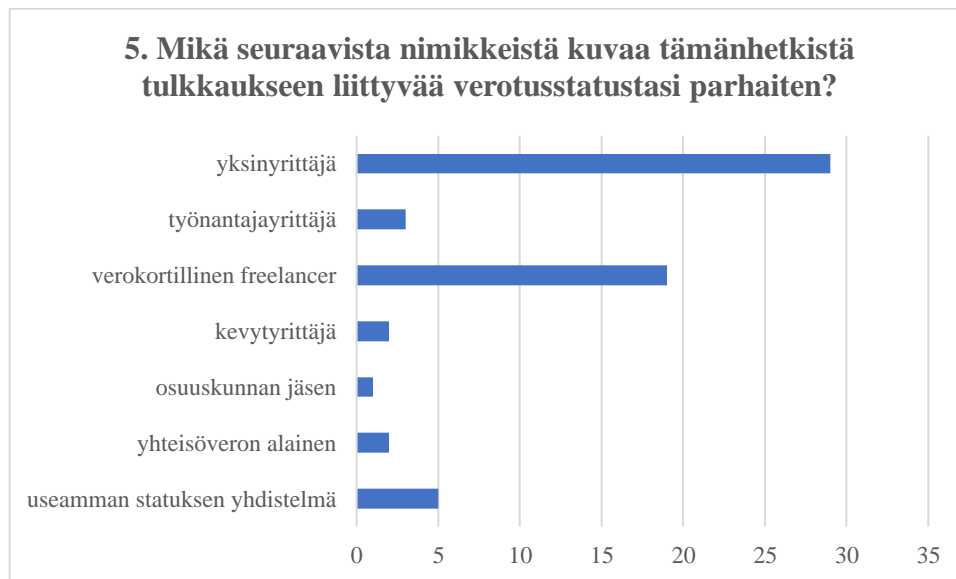


Taulukko 3: Tulkkauslajien yleisyys Vastaajien keskuudessa.

Vastaajista 29 eli suurin osa tekee ensisijaisesti asioimistulkkausta. Konferenssitulkkausta ensisijaisesti tekevien lukumäärä oli kyselyyn vastaajista 14, ensisijaisia neuvottelutulkkeja neljä (4) ja oikeustulkkeja seitsemän (7). Yksi vastaaja oli ilmoittanut ensisijaisiksi tulkkauslajeikseen sekä konferenssi- että neuvottelutulkkausta. Lisäksi vastaajat nimesivät tekevänsä toissijaisesti muita tulkkauslajeja, kuten seurakunnan vapaaehtoistulkkausta, teknistä tulkkausta, valtakirjojen

tulkkaukseen suurlähetystöissä, liiketulkkausta, koulutustulkkaukseen, lomakkeen tulkkaukseen asiakkaalle, auktorisoitua sairaalatulkkausta sekä tulkkaukseen satunnaisissa tapahtumissa.

Viidennessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan heidän nykyistä verotusstatustaan parhaiten kuvaava muoto. Kysymys oli kaikille vastaajille pakollinen. Vaihtoehtoina viidennessä kysymyksessä olivat *yksinyrittäjyys*, *työnantajayrittäjyys*, *verokortillinen freelancerius*, *kevytyrittäjyys* ja *osuuskunnan jäsenyys*. Vastaajat saivat halutessaan valita useamman kuin yhden vaihtoehdon tai määrittellä ”muun” verotusstatuksen. Lisäksi kysymyksessä 6 useamman statuksen valintoja pyydettiin tarkentamaan itselleen merkityksellisin verotusstatus. Vastausvapaudesta johtuen myös vastaukset ovat moninaisia. Vastaajista 16 oli valinnut kaksi verotusstatusta ja näistä 11 oli ilmoittanut toisen tärkeämmäksi, 3 ei osannut valita ja 2 oli jättänyt tärkeimmän verotusstatuksen määrittelemättä. Seuraavassa luokittelussa useamman verotusstatuksen ilmoittaneet on jaoteltu ensisijaiseksi ilmoitetun verotusstatuksen mukaan, jos sellaista oli. Muut useamman statuksen valinnat on ryhmitelty omaksi joukokseen.



Taulukko 4: Vastaajien verotusstatus.

Vastaajista lähes puolet eli 29 nimesi itsensä ensisijaisesti yksinyrittäjäksi. Kolme (3) vastaajaa sanoi olevansa työnantajayrittäjä ja verokortillisia freelancereita oli 19. Lisäksi kevytyrittäjiä oli 2 ja osuuskunnan jäseniä vastaajista oli yksi (1). Näiden verotusstatusmuotojen lisäksi kaksi (2)

vastaajaa ilmoitti kuuluvansa yhteisöverotuksen piiriin. Useamman verotusstatuksen valinneissa oli yksinyrittäjän ja verokortillisen freelancerin yhdistelmiä (2), yksinyrittäjä ja työnantajayrittäjä (1), työnantajayrittäjä ja verokortillinen freelancer (1), verokortillinen freelancer ja kevytyrittäjä (1). Yksinyrittäjän ja verokortillisen freelancerin statukset valinneet ilmoittivat, että heidän verotusstatuksensa riippuu enemmän toimeksiantajan tahdosta kuin heistä itsestään.

4.3 Tulkkien työtyytyväisyys

Tulkkien työtyytyväisyyttä kartoitettiin kysymyksissä 7–13 siten, että vastaajia pyydettiin ensin arvioimaan työtyytyväisyyttään yleisesti asteikolla 1–7 (= en lainkaan tyytyväinen–todella tyytyväinen). Kuten alla olevasta diagrammista selviää, valtaosa oli keskimääräistä tyytyväisempi työhönsä. Yleistä työtyytyväisyyttä kartoittanutta kysymystä seurasi tyytyväisyyteen vaikuttaviin seikkoihin pureutuvia kysymyksiä, jotka tarjoavat selityksiä vastaajien tämänhetkiseen työtyytyväisyystilanteeseen.



Taulukko 5: Vastaajien tämänhetkinen työtyytyväisyys.

(1 = ei lainkaan tyytyväinen, 7 = erittäin tyytyväinen)

Kysymyksessä 8 vastaajia pyydettiin sanallisesti selvittämään syitä tämänhetkiseen työtyytyväisyyteensä. Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin aiemmin kuvatulla tavalla Braun & Clarken (2006) temaattisen analyysin keinoin. Saadut vastaukset luokiteltiin ensin

positiivisiin ja negatiivisiin. Jos vastaus oli monitulkintainen (esim. *palkka*), se luokiteltiin kysymyksen 7 vastauksen mukaan myönteiseksi (5–7) vai kielteiseksi (1–3). Osallistujat, jotka olivat arvioineet työtyytyväisyytensä arvolla 4 antoivat myös avoimen kysymyksen vastauksessa joko selvästi positiivisen tai negatiivisen perustelun tai esittäneet vastauksessaan työhönsä vaikuttavia hyviä ja huonoja puolia.

Vastausten pituudet vaihtelivat yhdestä aiheesta useampaan. Selkeästi eniten vastaajien työtyytyväisyyteen vaikutti positiivisesti riittävä työmäärä, mikä tuli ilmi kahdeksassa (8) vastauksessa. Lisäksi vastaajat kokivat, että työn ja yrittäjyyden sallima vapaus, työn monipuolisuus, kiinnostavat toimeksiannot ja hyvät palkkiot lisäsivät työtyytyväisyyttä. Seuraavissa aineistosta poimituissa esimerkeissä vastaajille on annettu numero välillä 01–61 vastausajankohdan mukaan. Vastaukset on merkitty muotoon [v = vastaaja, xx = vastausnumero].

1. *Yrittäjänä toimiminen eikä minkään monopoliyrityksen alihankkijana* [v 37]
2. *Palkka, mielenkiintoiset työtehtävät* [v 18]
3. *Yllättäen hyvä työtilanne, itsenäisyys, mielenkiintoiset tehtävät, mukava(t) kollega(t)* [v 27]

Positiivisesti työtyytyväisyyttään arvioineiden vastauksissa nostettiin lisäksi esiin esimerkiksi tulkkaustilanteiden mahdollistamat ihmiskohtaukset, mutta myös oman asiantuntijuuden kehittäminen ja ammatin arvostus:

4. *Vuosien varrella kerätty kokemus ja kielen ja kulttuurin asiantuntijuus* [v 44]
5. *Tulkkauksen arvostus ammattina* [v 55]
6. *Työn sujuvuus, asiakkaiden välisen kommunikation onnistuminen ja tätä kautta asioiden edistyminen* [v 32]
7. *Oma halu, kohtaaminen tulkkauksen aikana, suhtautuminen tulkin läsnäoloon, ansio, aiheen vaikeus* [v 34]

Negatiivisesti työtyytyväisyyttään arvioineet nostivat vastauksissaan esille ennen kaikkea koronapandemian vaikutukset työhönsä (10) ja ylipäänsä liian vähäisen työmäärän (9). Koska kaikki työmäärän vähyden ilmaisseet eivät ole tarkentaneet syytä töiden vähyydelle tai vähentymiselle, on vaikeaa sanoa, johtuuko töiden vähyys kaikilla vastaajilla juuri

koronapandemiasta, vai vaikuttaako taustalla kenties muitakin syitä. Pienet tai pienentyneet palkkiot sekä yhteistyöhaasteet tulkkausta välittävien yritysten kanssa kirvoittivat tyytymättömyyttä kyselyyn vastanneiden keskuudessa:

8. *Töitä on liian vähän, ja alalle on ilmaantunut hintoja polkevia välitysfirmoja; etätulkkauksen käytännöt ja palkkiot eivät ole vakiintuneet* [v 17]
9. *Toimeksiantoja on hyvin vähän, koska en tee riistopalkkioiden vuoksi töitä välittäjille.* -- [v 21]
10. *Työn määrä vähentynyt, painopiste muuttunut, tulkkifirmat, joiden kanssa tehnyt sopimuksen, alentavat palkkiota yksipuolisesti* [v 45]
11. *Yksipuoliset ilmoitukset palkanalennuksista ja matkakulujen korvausten lopettamisesta, minuuttitaksoitus, laskutus, kova kilpailu toimeksiannoista (reagointiaika olematon), ala täysin järjestäytymätön* [v 46]

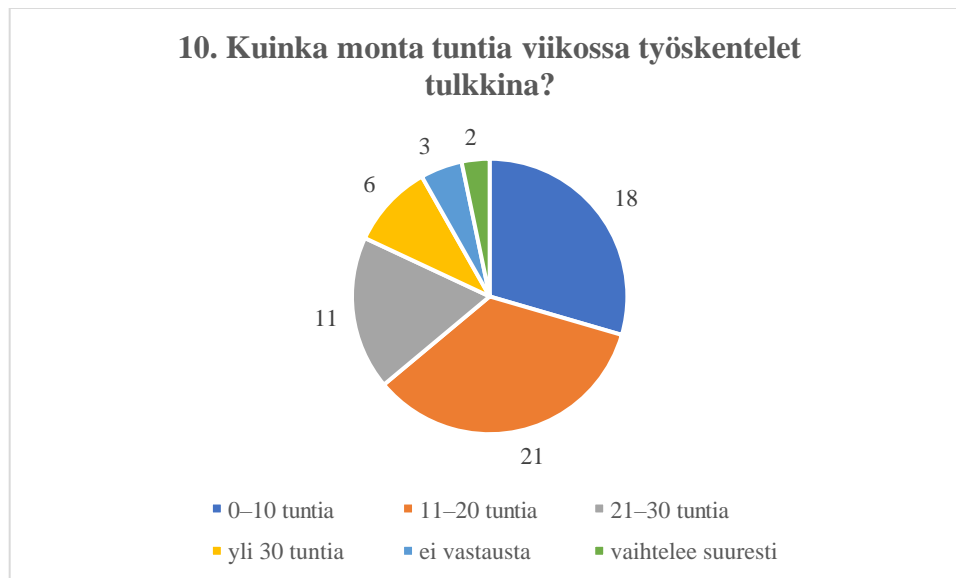
Kysymys 9 selvitti osallistujan kokemusta työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Kysymykseen saatiin 60 vastausta, ja vastaajista 46 eli selvä enemmistö koki nykyisen työskentelymuotonsa tukevan nykyistä elämäntilannettaan.



Taulukko 6: Vastaajien kokemus työn tarjoamasta tuesta nykyiseen elämäntilanteeseen.

(1 = ei tue lainkaan, 7 = tukee erinomaisesti)

Kysymys 10 oli avoin, ja siinä selvitettiin vastaajien viikoittaisia työtunteja tulkkina. Kysymyksen ohjeistuksessa vastaajia pyydettiin laskemaan työtunneiksi myös tulkkaustilanteen ulkopuoliset työtunnit. Kysymykseen saatiin 58 vastausta ja ne vaihtelivat 0–63 työtunnin välillä. Kaksi (2) vastaajaa ei osannut arvioida työtuntiansa määrää, sillä tuntimäärät vaihtelevat niin suuresti useammasta muuttujasta (toimeksiannon luonne, toimeksiantojen lukumäärä, jne.) riippuen. Vastausten analysoinnin helpottamiseksi yksittäiset avoimet vastaukset on tässä tutkimuksessa luokiteltu neljään ryhmään, 0–10 tuntia viikossa työskenteleviin, 11–20 tuntia viikossa työskenteleviin, 21–30 tuntia työskenteleviin ja yli 30 tuntia viikossa työskenteleviin. Seuraava taulukko havainnollistaa työtuntien jakautumista.



Taulukko 7: Vastaajien viikoittaiset työtunnit tulkkina.

Osa vastaajista oli kokenut työtuntien määrittämisen haasteelliseksi työn luonteen vuoksi:

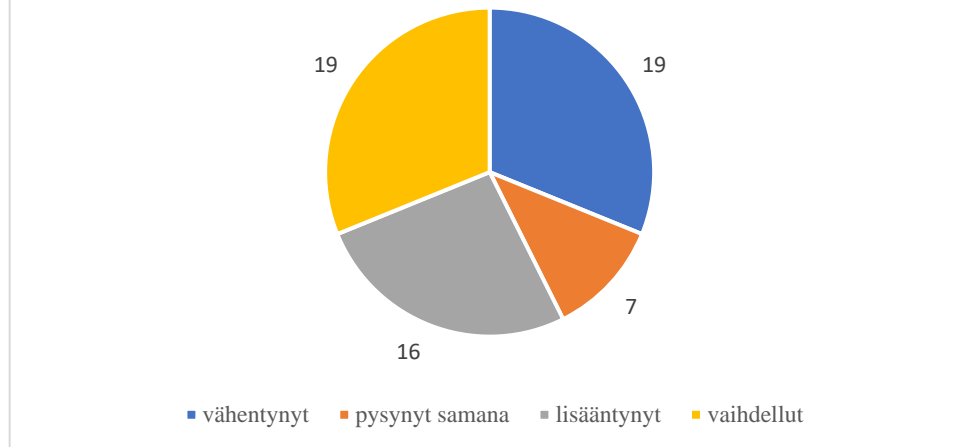
12. *Normaalitilanteessa noin 30 h/viikko, tällä hetkellä vähemmän.* [v 46]

13. *En [tee tulkkaustoimeksiantoja] lainkaan joka viikko, varsinkaan nyt korona-aikaan. Ei ole mitään standardimäärää normaalioloissakaan, sillä esim. oikeustulkkauskerta voi olla mitä tahansa 15 minuutista 9 tuntiin.* [v 48]

14. *Työ on hyvin sesonkiluonteista. Kiireisimpinä kausina yli 40 tuntia, hiljaisimpina jopa 0. Koko vuodelle jaettuna keskimäärin ehkä 22–25 tuntia.*
[v 50]
15. *Työtuntien viikoittainen määrä vaihtelee. Se olisi keskimäärin 8–10 tuntia.*
[v 57]
16. *vaihtelee suuresti, joskus menee kuukausia ilman tulkkauksia, joskus taas on viikonkin kestäviä ympäröyöreitö päiviä; poliisin projekteissa viikkotuntimäärät voivat olla suuria* [v 41]
17. *Tulkaustunteja per viikko on hankala laskea, sillä tulkkauksia tulee ehkä päivä kuukaudessa. Valmistautumiseen menee ehkä kaksi päivää. Laskennallisesti siitä tulee 24 h/kk, 6 h/vko?* [v 25]
18. *Silloin kun töitä on, työtunteja on n. 10–20 viikossa (töitä ei ole joka viikko).*
[v 20]

Edellisten kommenttien valossa vastaajien tyytyväisyys tekemiensä työtuntien määrään saattaa yllättää. Kysymykseen 11 vastanneista niukka enemmistö, 50,8 % vastasi *ei* ja 49,2 % vastasi *kyllä*. Kysymykseen tuli 59 vastausta. Tuloksista on vaikeaa päätellä varsinaisia syitä tyytymättömyyteen tai tyytyväisyyteen, mutta mahdollinen tyytymättömyyden syy on koronapandemiasta johtuva työtuntien vähentyminen. Koronapandemian vaikutuksia vastaajien tyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.6.

12. Onko tulkkaustoimeksiantojesi määrä viimeisen viiden vuoden aikana



Taulukko 8: Muutokset vastaajien saamien tulkkaustoimeksiantojen määrässä viimeisen viiden vuoden aikana.

Kysymys 12 käsitteli osallistujien työtuntien määrän kehitystä viimeisen viiden vuoden aikana. Vastausvaihtoehtoiksi oli annettu *vähentynyt*, *pysynyt samana*, *lisääntynyt*, *vaihdellut*. Kysymyksessä 13 puolestaan tiedusteltiin osallistujien näkemystä heidän tulevaisuuden työtunneistaan, vastausvaihtoehdoin *vähentyy*, *pysyy samana*, *lisääntyy*. Hajonta vastausten kesken oli melko suurta, ja siinä missä 19 vastaajaa koki työtuntiansa vain vähentyneen, yhtä moni vastaaja koki toimeksiantojensa määrän vaihdelleen selkeän vähentymisen sijaan. Vaikka 31 % vastaajista koki työtuntiansa viimeisen viiden vuoden aikana vähentyneen, 65 % vastaajista uskoi työtuntiansa tulevaisuudessa pysyvän samana tai lisääntyvän. Näin ollen voidaan todeta, että vastaajat kokevat tulevaisuutensa työkentällä verrattain positiivisena.



Taulukko 9: Tulkkaustoimeksiantojen määrän muutos tulevaisuudessa.

4.4 Tulkkien tämänhetkinen työssä jaksaminen

Tulkkien tämänhetkistä työssä jaksamista kartoitettiin kysymyksellä 14, *Kuinka arvioisit tämänhetkistä työssä jaksamistasi?* ja kysymyksessä 15 esitetyillä 17 väittämällä sekä avoimella kysymyksellä 16 *Mitkä edellä mainituista tai muista tekijöistä vaikuttavat työssä jaksamiseesi eniten? Kuvaile omin sanoin, millaisia vaikutuksia eri tekijöillä on jaksamiseesi.* Kysymyksessä 14 vastaaja sai valita omaa tilannettaan parhaiten kuvaavan arvon välillä 1 = *olen todella uupunut*, 7 = *jaksan erinomaisesti*. Vastauksista käy ilmi, että selvästi valtaosa vastaajista voi työssään tällä hetkellä erittäin hyvin.



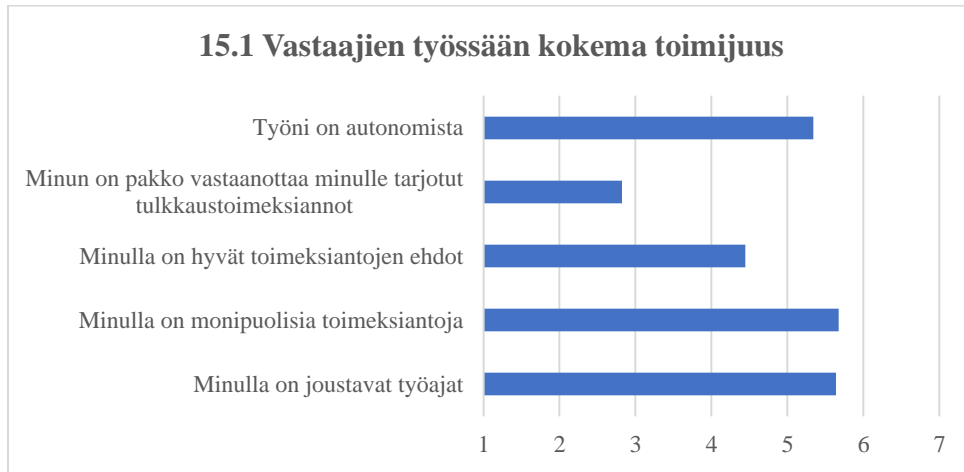
Taulukko 10: Vastaajien tämänhetkinen työssä jaksaminen.

(1 = olen todella uupunut, 7 = jaksan erinomaisesti)

Kysymyksen 15 väittämät perustuvat yllä esitettyyn Hackmannin ym. (1976) työtyytyväisyysmalliin siten, että 17 väittämää on jaettu työtyytyväisyyttä mittaaviin kategorioihin. Tässä tutkimuksessa kategoriat toimivat työssä jaksamisen mittareina, sillä työtyytyväisyys on moninainen käsite, joka toteutuessaan vaikuttaa positiivisesti myös työssä jaksamiseen. Niinpä työtyytyväisyyden mittaaminen usean väittämän avulla auttaa tarkemmin kartoittamaan niitä tekijöitä, jotka keskeisimmin tukevat vastaajien tämänhetkistä työssä jaksamista. Koska Hackmann ym. (1979) ovat luoneet mallinsa mitataksaan ensisijaisesti työtyytyväisyyttä, tässä kyselyssä väittämien tukena toimii avoin kysymys 16, jossa osallistujat saavat määritellä työssä jaksamista tukevia tekijöitä tarkemmin. Kysymyksen 15 vastauksia käsitellään ensin neljään alaryhmäänryhmään jaettuna (15.1–15.4), minkä jälkeen kaikista kysymyksen väittämistä esitetään työssä jaksamista kuvaava yhteenveto.

Kysymyksen viisi ensimmäistä väittämää mittasivat vastaajien kokemaa toimijuutta työssään. Väittämiä olivat: *Minulla on joustavat työajat; Minulla on monipuolisia toimeksiantoja; Minulla on hyvät toimeksiantojen ehdot; Minun on pakko vastaanottaa minulle tarjotut tulkkaustoimeksinannot; Työni on autonomista.* Taulukko 11 kuvastaa vastaajien työssään

kokemaa toimijuutta yllä mainittujen muuttujien avulla siten, että 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa.



Taulukko 11: Vastaajien työssään kokema toimijuus.

(1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa)

Vastaajien keskimääräinen suhtautuminen työhönsä on hyvä. Vastaajat kokevat, että työajat ovat pääosin joustavia (vastaajien välinen keskiarvo 5,6/7) ja toimeksiannot monipuolisia (ka. 5,8/7). Sen sijaan tyytyväisyyttä toimeksiantojen ehtoihin koetaan harvemmin (ka. 4,4/7). Vastaajat kokivat yleisesti, että saivat vaikuttaa toimeksiantoihinsa (ka. 5,2/7), ja vain hiukan useampi koki työnsä olevan autonomista (ka. 5,3/7). Väittämien keskiarvo oli 5,3/7, mistä voidaan päätellä vastaajien suhtautuvan työhönsä keskimäärin positiivisesti.

Väittämillä 6–10 mitattiin vastaajan suhtautumista työhönsä vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin. Väittämät olivat: *Yhteistyö toimeksiantoja välittävien yritysten kanssa (esim. tulkkikeskus tai muu käännösalan yritys) toimii hyvin; Toimeksiantoja välittävät yritykset ymmärtävät tulkkauksen periaatteita riittävästi; Yhteistyö tulkkauksia tilaavien asiakkaiden kanssa (esim. viranomaisen tai yritys, jossa tulkkaukseen tapahtuu) toimii hyvin; Tulkkauksia tilaavat asiakkaat ymmärtävät tulkkauksen periaatteita riittävästi; Olen tyytyväinen toimeksiannoista maksettaviin palkkioihin.* Taulukko 12 kuvastaa vastaajien suhtautumista työhönsä vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin yllä mainittujen muuttujien avulla siten, että 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa.

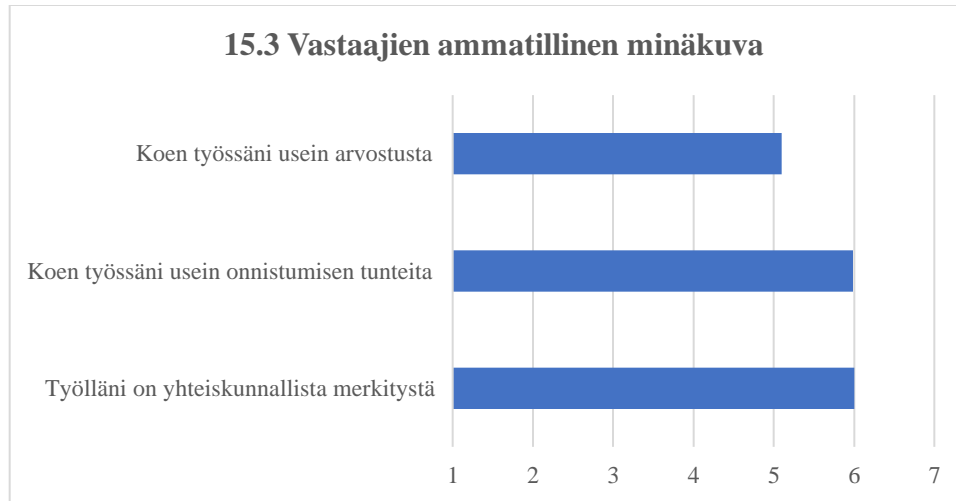


Taulukko 12: Vastaajien suhtautuminen työhönsä vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin.

(1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa)

Vastaajien kokemukset yhteistyön toimivuudesta toimeksiantoja välittävien yritysten kanssa vaihtelivat suuresti välillä ei lainkaan–täysin, mikä näkyy myös vastausten keskiarvossa 4,8/7. Myös seuraavan väittämän vastauksissa oli suurta hajontaa, ja vastaajat kokivat, että toimeksiantoja välittävät yritykset ymmärtävät tulkkauksen periaatteita kohtalaisesti (ka. 4,5/7). Sen sijaan – ja ehkä hieman yllättävästi – vastaajat kokivat, että tulkkauksia tilaavien asiakkaiden kanssa yhteistyö sujuu paremmin (ka. 5,3/7), vaikkakin asiakkaat ymmärtävät tulkkauksen periaatteita keskimäärin hieman huonommin kuin toimeksiantoja välittävät yritykset (ka. 4,2/7). Myös vastaajien tyytyväisyys palkkioihinsa jakoi mielipiteitä; keskiarvo 4,1/7 ja vastausten hajonta 1–7 välillä osoittaa, että tulkkien suhtautumisessa palkkioihinsa on vastaajien keskuudessa huomattavia eroja.

Väittämät 11–13 mittasivat vastaajien ammatillista minäkuvaa. Väittämät olivat: *Työlläni on yhteiskunnallista merkitystä*; *Koen työssäni usein onnistumisen tunteita*; *Koen työssäni usein arvostusta*. Väittämät ja niiden keskiarvoiset vastaukset esitetään taulukossa 13 siten, että 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa.



Taulukko 13: Vastaajien ammatillinen minäkuva.

(1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa)

Kyselyyn vastanneet kokivat vahvasti, että heidän työllään oli yhteiskunnallista merkitystä (ka. 6/7). Samoin vastaajat kokivat saavansa työstään usein onnistumisen tunteita (ka. 6/7) ja lähes yhtä usein arvostusta (ka. 5.1/7). Verrattaessa väittämien 11–13 kokonaiskeskiarvoa ja väittämäkohtaisia keskiarvoja muiden väittämryhmien keskiarvoihin ja niiden sisäisiin keskiarvovaihteluihin voidaan todeta, että osallistujat suhtautuvat työelämässään selvästi positiivisimmin omaan ammattiinsa ja ammattitaitoonsa.

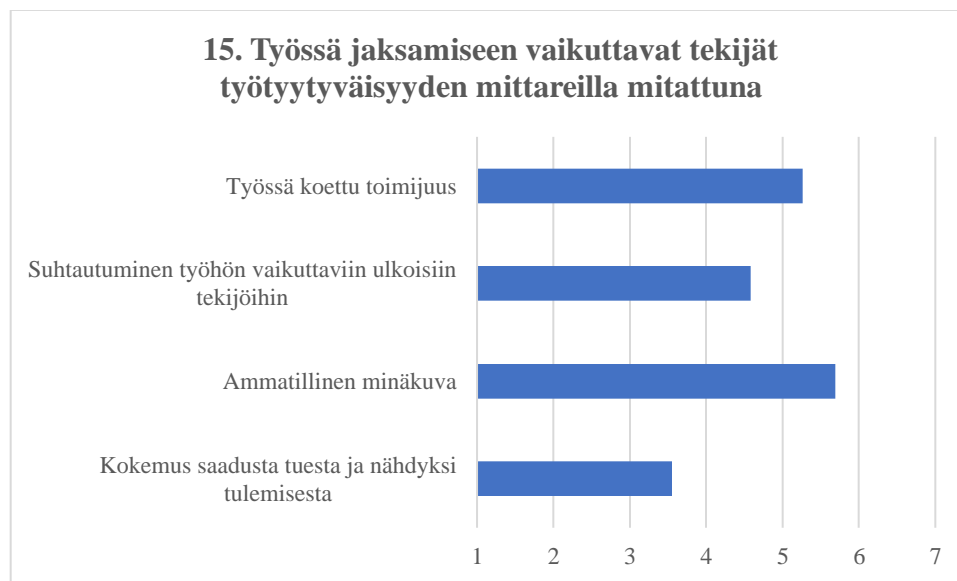


Taulukko 14: Vastaajien kokemus saamastaan tuesta ja nähdyksi tulemisestä.

(1 = ei pidä lainkaan paikkaansa, 7 = pitää täysin paikkansa)

Väittämistä viimeiset (14–17) liittyivät vastaajien kokemukseen saamastaan tuesta ja nähdyksi tulemisesta. Väittämiä olivat: *Saan työstäni usein rakentavaa palautetta; Osallistun aktiivisesti järjestötoimintaan; Saan kollegoilta usein ja riittävästi tukea; Saan riittävästi työnohjausta.* Väittämien keskiarvoiset tulokset on esitetty yllä olevassa Taulukossa 14 siten, että 1 = *ei pidä lainkaan paikkaansa*, 7 = *pitää täysin paikkansa*. Vastaajat kokivat saavansa työstään rakentavaa palautetta vaihtelevasti (ka. 4,1/7). Keskimääräisesti kyselyyn vastanneet eivät osallistuneet aktiivisesti järjestötoimintaan (ka. 3,1/7), ja kollegoilta saatu tuki koettiin vaihtelevasti riittäväksi (ka. 4,2/7). Tutkimuskyselyn vastauksista käy selkeästi ilmi, etteivät vastaajat koe saavansa riittävästi työnohjausta (ka. 2,6/7).

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 15) edellä käsitellyistä ryhmistä on luotu kokonaiskuva laskemalla ryhmien väittämistä keskiarvoiset tyytyväisyysarvot. Taulukko mukailee Hackmannin ym. (1979) esittämän tyytyväisyysmallin neljää ryhmää:



Taulukko 15: Vastaajien työssä jaksaminen moniperusteisella asteikolla mitattuna.

(1 = erittäin huono, 7 = erittäin hyvä)

Kysymyksen 15 toisen osion (15.2 *Osallistujien suhtautuminen työhönsä vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin*) neljäs väittäjä *Minun on pakko vastaanottaa minulle tarjotut toimeksiannot on*

negatiivinen suhteessa muihin väittämiin, joten kysymyksen muotoilu ja vastaukset on muutettu tässä analyysivaiheessa positiiviseksi siten, että väittämä on muodossa *Saan vapaasti valita toimeksiantoni* ja väittämän vastaukset 1 = ei lainkaan ja 7 = täysin on konvertoitu muotoon 1 = täysin ja 7 = en lainkaan. Väittämän muuttaminen on pakollista, kun väittämiä halutaan tulkita kokonaisuutena: ilman konvertointia väittämän vastaukset vääristävät kokonaiskeskiarvoa.

4.5 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Vastaajat saivat kuvailla työssä jaksamiseen keskeisimmin vaikuttavia tekijöitä tarkemmin kysymyksessä 16. Kysymykseen tuli 53 vastausta, jotka jaettiin sisällön perusteella ensin kolmeen ryhmään: positiivisiin ja negatiivisiin tekijöihin sekä yleisiin ohjeisiin työssä jaksamiseksi. Osassa vastauksia oli listattu sekä positiivisia että negatiivisia tekijöitä ja tällaisia vastauksia on pilkottu ryhmittelyn selkeyttämiseksi.

Työssä jaksamiseen positiivisesti vaikuttavat tekijät voitiin kategorisoida vastaajan henkilöön liittyviin tekijöihin, työhön liittyviin tekijöihin ja työn ulkopuolisiin tekijöihin. Vastauksissa nousivat keskeisimmin esille työhön liittyvät tekijät, kuten työn vapaus, työstä maksettavat palkkiot, työn monipuolisuus, ja työn tarjoama mahdollisuus auttaa muita:

19. *Työn monipuolisuus, ei kahta samanlaista päivää. Isot työkokonaisuudet esim. oikeustulkauksessa mukana telekuuntelusta hoviin.* [v 20]
20. *Työn auto omaisuus [sic] ja työajan joustavuus ovat iso plussa.* [v 28]
21. *Työn monipuolisuus ja autonomisuus sekä sen (yhteiskunnallinen) merkitys/merkityksellisyys* [v 33]
22. *Tunne, että voi omalla panostuksella auttaa asiakkaita selvittämään ongelmia, auttaa jaksamaan.* [v 39]
23. *Joustavat työajat ja hyvät työehdot ja palkk [sic]* [v 44]

Toisaalta vastauksissa korostuivat myös henkilöön liittyvät tekijät, kuten omien taitojen jatkuva kehittäminen, kollegoiden tuki, työstä saatu arvostus ja onnistumisen tunne:

24. *Hyvät kollegat ja toimeksiantajat* [v 60]

25. *Vapaus tehdä työtä, jossa olen hyvä ja jolla on merkitystä. Mahdollisuus saapua toimeksiantoon hyvin valmistautuneena.* [v 21]
26. *Koen että tulkkaukset on merkityksellistä työtä. Asiakkaiden arvostus työtäni kohtaan antaa voimia.* [v 54]
27. *Positiivisesti vaikuttavat työn mielekkyys, vaihtelevuus, haastavuus, uuden oppiminen, ihmisten kohtaaminen ja auttamisen tunne.* [v 43]
28. *kiinnostus loputtomista virtaavista tiedoista työkielillä, erilaiset näkemykset työkielten kulttuurien näkökulmista, työkielten ylläpitäminen ansiotulon työväliseen, päivittäinen aivojen muistien aktiivinen käyttö* [v 53]
29. *Onnistumisen tunne, viranomaisasiakkailta ja tulkattavilta saamani arvostus, ja toimeksiantoja välittäviltä yrityksiltä saamani hyvä palaute ja palkkion korotus.* [v 57]
30. *Työ itsessään, onnistumiset ja vuorovaikutus asiakkaiden ja viranomaisten kanssa vaikuttavat myönteisesti, --* [v 49]
31. *Järjestötoiminta ammattikunnan järjestöissä on tärkeä virkistystekijä. Kehitän itseäni aktiivisesti myös opiskelemalla uutta, sekä sellaisia aiheita, joista on hyötyä tässä työssä, että muuta. Harrastukset ja perhe ovat tärkeitä asioita.* [v 51]

Vastaajat nimesivät myös työn ulkopuolisia tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti heidän työssä jaksamiseensa. Näitä olivat esimerkiksi harrastukset, perhe, liikunta ja eläintenhoito.

Vastaajien työssäjaksamiseen negatiivisesti vaikuttavat tekijät voitiin niin ikään ryhmitellä henkilöön liittyviin tekijöihin, työhön liittyviin tekijöihin ja työn ulkopuolisiin tekijöihin. Selkeä enemmistö vastaajista koki työhön liittyvät tekijät jaksamista eniten kuormittaviksi: vastaajat nostivat esille palkkauksen tason ja palkkioiden negatiivisen kehityksen, työmäärän vähyyden ja työn epävarmuuden, haasteet tulkkauksta välittävien yritysten kanssa sekä siihen liittyen mm. työehtojen huonontumisen.

32. *Palkkauksen negatiivinen kehitys* [v 2]

33. *Palkkioiden jatkuva alentaminen ei tietenkään motivoi. 10v. sitten sain paljon parempaa palkkaa konkreettisesti, kuin nyt. Sen lisäksi indeksikorotuksia ei alalla tunneta, eikä työkokemusta arvosteta tarpeeksi.* [v 46]
34. -- *palkkiotason jatkuva [lasku] puolestaan suututtaa ja lannistaa* [v 49]
35. *Negatiivisesti taas huonot sopimusehdot ja matalat palkkiot.* [v 43]
36. *Töiden määrä. Jos ja kun töitä on tarpeeksi, jaksan kyllä, sillä harvemmin töitä on liikaa.* [v 19]
37. *Työtilanteen epävarmuus huolestuttaa* [v 24]
38. *Koen, että toimeentulon epävarmuus ja työnteon epäsäännöllisyys ovat merkittävimmät työssä jaksamista haittaavat tekijät. Osittain näihin sekä kotoa käsin työskentelyyn liittyy myös hankaluus erottaa toisistaan työ- ja vapaa-aika. Kokemus työn arvostuksesta ja työn yhteiskunnallisesta merkityksestä vaihtelee ja riippuu paljon kulloisestakin toimeksiannosta ja asiakkaasta.* [v 50]
39. *Minun jaksamista kuormittaa tosi paljon, kun pääasiakkaat kuten tulli, kela, poliisi jne vaan isoilta tulkkausfirmoilta. Nämä firmat heikentävät ammattitulkkien työehtoja jatkuvasti, jonka seurauksena ammattitulkit joutuvat vaihdattamaan alaa.* [v 37]
40. *Yksipuolinen sanelu välitysyritkseltä [sic], se ettei kaikki ymmärrä tulkin roolia* [v 45]
41. *Yhteistyö tulkkifirmojen kanssa vie voimavaroja (eli se että kokeneet ja ammattitaitoiset tulkit eivät saa toimeksiantoja, vaan ne jotka tekevät halvimmalla. Ajetaan siihen jamaan että tulkin työ ei ole enää kannattavaa)* [v 54]

Myös työnohjausta kaivattaisiin lisää:

42. *Työnohjaus olisi tarpeen, sillä monesti tulkkauksessa käsitellään asioita, jotka voivat jäädä painamaan mieltä, eikä niitä voi käsitellä kenenkään kanssa* [v 1]
43. *Olen oppinut tulkkauksen työssä ja joskus tuntuu, että kaipaisin ohjausta --* [v 41]
44. *Ei työnohjausta, välillä aika rankkojakin tulkkausaiheita. Työ itsessään mielekästä, ehdoissa parantamista.* [v 43]

45. *Työnohjausta voin saada ainoastaan maksamalla siitä itse.* [v 55]

Yllä listatuista vastauksista on nähtävissä myös henkilöön liittyviä työssä jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä kuten arvostuksen puute, työssä koettu yksinäisyys ja tulkkiin kohdistuvat rooli-dotukset.

Osa vastaajista antoi neuvoja työssä jaksamiseen yleisemmällä tasolla:

46. *Työtä pitää suunnitella aikatauluttamalla ja tehdä säännöllisesti.* [v 29]

47. *Se, että tilaaja toimittaa materiaalit, ottaa tulkkauksilanteessa tulkin huomioon, kiittää tehdystä työstä -ja tietysti se, että tilaa uudelleen!* [v 30]

48. *Työn sisällöt vaikuttavat, mahdollisuus saada valmistautua tehtävään tuo parhaan lopputuloksen, näin ei aina ole.* [v 40]

49. *Viranomaisten yhteistyövalmiudella on suuri merkitys* [v 58]

4.6 Koronapandemian vaikutukset työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen

Keväällä 2020 alkanut ja tämän tutkimuksen aikanakin laajalti vaikuttanut koronaviruksen aiheuttama pandemia ei ole tämän tutkimuksen aihe, mutta sen vaikutukset tulkkien työtyytyväisyyteen kävivät selvästi ilmi kyselyn vastauksista. Pandemian vaikutuksia tulkkien työtyytyväisyyteen onkin aiheellista käsitellä tässä tutkimuksessa lyhyesti omana alalukunaan, sillä pandemia on muuttanut tulkkien työelämää radikaalisti aiemmasta. Useampi vastaaja toi pandemian vaikutukset esille kysymyksessä 8, jossa vastaajat saivat eritellä keskeisimpiä vaikuttajia vastausajankohdalla vallinneeseen työtyytyväisyyteensä. Lisäksi pandemia nimettiin syylliseksi työtuntien määrän laskuun vastaajien työtunteja kartoittaneessa kysymyksessä 10.

Vastaajista 12 nimeää pandemian vaikuttaneen kyselyn vastaamishetkellä keskeisimmin heidän työtyytyväisyyteensä. Kyselyyn vastanneista kaksi työtyytyväisyyteensä tyytymätöntä ja yksi muilta osin työhönsä tyytyväinen ei erittele avoimessa kysymyksessä koronapandemian negatiivisia vaikutuksia tarkemmin, kun taas kuusi ilmoittaa pandemian vaikuttaneen negatiivisesti tulkkaustoimeksiantojen määrään. Yksi vastaajista [v 23] kertoo, että

koronatilanteen vuoksi tulkkaukset järjestetään vain etätulkkauksina, mikä tuo omat haasteensa toimeksiantojen toteuttamiseen. Vastaja 23 kuvaa etätulkkauksen haasteita seuraavasti:

50. *Tulkkaukset ovat koronatilanteessa vain etätulkkauksia. Kun tilaaja käyttää kaiutinpuhelinta, äänen laatu on usein hyvin huono. On turhauttavaa, kun vähän väliä joutuu pyytämään tulkattavia toistamaan sanomansa.*

Toinen etätulkkaukseen siirtymisen mainitseva vastaja [v 28] huomauttaa, että etätulkkauksena tapahtuvasta asioimistulkkauksesta maksetaan liian vähän. Yksi vastaja tuo kuitenkin etätulkkauksen positiivisen puolen esiin:

51. *etätyöskentelyn ansiosta koronaepidemian aikana olen pystynyt välttämään isoja ihmisjoukkoja ja suojautumaan tartunnalta.* [v 57]

Seitsemän vastaajaa mainitsee koronapandemian vaikutuksen töiden määrään myös työtunteja kartoittaneessa kysymyksessä 10. Vastauksista käy ilmi, että pandemia on vienyt vastaajilta joko kaikki tulkkaustoimeksiannot tai vähentänyt niitä:

52. *nyt käytännössä 0* [v 4]

53. *Yleensä 14–21 tuntia, nyt ei juuri mitään* [v 7]

54. *30–40 (korona-aikana vähemmän)* [v 8]

55. *Ennen koronaa keskimäärin 14 tuntia kuussa eli 3,5 t/vk* [v 17]

Koronapandemia on vaikuttanut myös työssä jaksamiseen. Kysymyksen 16 avoimissa vastauksissa vastaajat kertovat, että pandemian seurauksena yksinäisyys on lisääntynyt ja erilaiset epävarmuustekijät ovat lisääntyneet, mikä kuormittaa aikaisempaa enemmän:

56. -- *Eniten rassaa jatkuva epävarmuus, mikä on nyt pandemia-aikana erittäin suurta.* [v 19]

57. *Alhaiset palkkiot ja maahdottomuus [sic] vaikuttaa niihin (kun mukana on välitysfirma) vaikuttavat jaksamiseen huonosti, kuten myös koronan aiheuttama toimeksiantojen määrän väheneminen.* [v 28]

58. *Nykyään etätulkkkaus* [v 38]

59. -- *Yhteistyö ja kanssakäyminen läheisten kollegoiden kanssa puolestaan edesauttaa jaksamista (ja nyt poikkeusaikana tätä kanssakäymistä on paljon normaalia vähemmän)* -- [v 50]

Koronapandemia on toisaalta myös parantanut joidenkin tulkkien tilannetta yhteiskunnallisella tasolla:

60. -- *Yksinyrittäjien asemaa yhteiskunnassa olisi tärkeää parantaa; koronapandemian aikana on ensimmäistä kertaa ollut mahdollisuus saada esim. työttömyyskorvausta (työmarkkinatukea), vaikka tulottomia kausia on ollut ennenkin.* [v 50]

Kysymyksessä 17 käy lisäksi ilmi, että koronapandemia on myös lisännyt joidenkin vastaajien työmäärää:

61. *Koronan takia tulkkausten määrä on lisääntynyt, mikä alkaa kuormittaa fyysisesti ja henkisesti. On pakko välillä pitää loma [sic], jotta taas jaksaa.* [v 61]

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat halutessaan kertoa lisää näkemyksistään kyselyn aiheeseen liittyen, jolloin eräs vastaaja nosti esille pandemiasta seuranneen siirtymän etätulkkaukseen ja sen seuraukset:

62. *Etätulkkauksesta ei kyselyssä kysytty, mutta siitä muutama sana: Etäsimultaanitulkkaus näyttäytyy erityisesti pandemian myötä uutena mahdollisuutena, joka todennäköisesti jää pysyvästi osaksi konferenssitulkkien ammatillista maisemaa. Etätulkkauksessa on hyviä puolia, mutta myös runsaasti huonoja: yhteistyö tulkkiparin kanssa kutistuu hyvin vähäiseksi, muuhun tulkkitiimiin (tilanteissa, joissa "koppeja" on enemmän kuin yksi) ei synny minkäänlaista yhteyttä, itse tulkkaus on tavallista kuormittavampaa paitsi puuttuvan yhteistyön, myös heikomman äänen laadun ja muiden teknisten ongelmien vuoksi.* [v 50]

4.7 Ehdotuksia työssä jaksamisen kehittämiseksi

Vastaajilta pyydettiin ehdotuksia ja konkreettisia esimerkkejä työssä jaksamista tukevien tekijöiden kehittämiseksi kysymyksessä 17. Vastauksia tuli yhteensä 45, ja ne vaihtelivat henkilökohtaisista valinnoista yhteiskunnallisiin muutosehdotuksiin. Seuraavissa kappaleissa vastauksia käsitellään teemoittain siten, että ensin esitellään kehittämissuhteita, joiden avulla jokainen tulkin voi henkilökohtaisesti parantaa jaksamistaan. Sen jälkeen siirrytään käsittelemään tulkin ja tilaajan väliseen suhteeseen liittyviä kehitysehdotuksia ja lopuksi vastaajien esittämiä ehdotuksia tulkin aseman kehittämiseen yhteiskunnallisella tasolla.

Yksinkertaisimpia ehdotuksia työssä jaksamisen tueksi olivat liikunta, uni, palautuminen, mindfulness-harjoitukset, hyvä ruokavalio sekä rajanveto työn ja vapaa-ajan välillä. Useampi vastaaja (9) nosti esille myös kouluttautumisen merkityksen työssä jaksamisen tukena. Seitsemän (7) vastaajaa korosti verkostoitumisen tärkeyttä, kun taas kuusi (6) vastaajaa otti esille työnohjauksen lisäämisen.

63. -- *Henkistä jaksamista auttaa, kun kulkee työmatkat pyörällä, liikkuu muutenkin tarpeeksi ja nukkuu hyvin.* [v 43]
64. *Pitäisi löytää tasapaino töiden määrän suhteen, mikä voi olla todella vaikeaa, kun freelancerina ottaisi mielellään kaiken vastaan mitä tarjotaan. Lisäksi taustalla on pelko siitä, että jos ei jotain toimeksiantoa ota vastaan (vaikka ei olisi sille estettä), niin ei tulevaisuudessa enää saa ko. firmalta töitä. Tällä hetkellä tätä ongelmaa ei tosin ole. Ns. normaaliaikoina kilpailu töistä on kovaa. Itse työnteko näin lähes 20 vuoden kokemuksella ei juurikaan enää stressaa, mutta kaikki siihen liittyvä oheistoiminta (matkustusongelmat, RSI:tä käytettäessä tekniset ongelmat) aiheuttavat välillä kyllä harmaita hiuksia.* [v 19]
65. *Olisi hyvä, että olisi jonkinlainen säännöllinen jatkokoulutusfoorumi.* [v 27]
66. *Ikuinen opiskelu tuottaa ainakin minulle iloa ja menestyksen tunnetta.* [v 44]
67. -- *Valtion rahoittamia jatkokoulutusmahdollisuuksia tulisi järjestää ei ainoastaan järjestön kautta, vaan myös opetuslaitoksissa viikonloppukurssien tms. muodossa.* [v 32]

68. *Säännölliset täydennyskoulutukset, tulkkien tukiverkosto, tulkkien yhteiset harrastustoiminnat* [v 53]
69. *Verkostoitumismahdollisuuksia ja kollegoiden yhteisiä virkistymismahdollisuuksia voisi olla runsaamminkin.* -- [v 50]
70. *Lisää työnohjaus, täydentävä koulutus ja muiden tulkkikollegojen kanssa lisää tekemistä loisi enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta.* [v 57]
71. *Työnohjauksen aktiivinen tarjonta freelance-tulkeille.* [v 26]
72. *Lisää työnohjausta, lisää koulutusta.* [v 49]
73. *Työnohjausta olisi hyvä saada vaikeiden asioiden ylitse pääsemiseksi.* [v 39]
74. *Työnohjaus ja mahdollisuus palautua raskaista tulkkausisista* [sic] [v 40]
75. *Riittävä uni, hyvä asiakaspalveluasenne ja tulkkauspalvelun käyttäjän opastaminen.,* [sic] *jotta yhteistyö voi sujua, vapaa-ajan liikuntaharrastus.* [v 8]

Yllä esitetystä esimerkeistä viimeisessä kehitysehdotukset viedään jo koskemaan tulkin ja tilaajan välistä yhteistyötä tulkkauspalvelun käyttäjän opastamisella. Tilaajan valistamista tulkkauksen edellytyksistä ja tulkin roolista ehdotettiin useammassa vastauksessa, samoin kuin työolosuhteiden parantamista ja suorien asiakkaiden suosimista välitystoimistojen sijaan. Välitystoimistoihin liittyen esiin tulivat palkkauksen nykyisen huonon tason nostaminen ja tulkin arvostuksen lisääminen, joskin vastaajilla ei ollut antaa varsinaisia konkreettisia keinoja. Tosin eräs vastaaja ehdotti oman neuvotteluelimen kehittämistä ammatin suojaamiseksi. Myös tulkin työturvallisuudesta huolehtiminen nostettiin esiin.

76. *Kaikenlainen jatkokoulutus, verkostoituminen, tietoisuuden lisääminen tulkkauksesta, jotta kaikki osapuolet ymmärtäisivät tulkkauksen periaatteet ja tulkkausta edistävät (ja toisaalta haittaavat) käytännön asiat.* [v 14]
77. *Pitää kehittää oma neuvotteluelin, jota ei nyt tunnu olevan, ja suojata ammattimme. Kun neuvottelee itselleen hyvän aseman ja ehdot, alkaa myös jaksaa paremmin.* [v 28]
78. *Tulkin parempi huomioonottaminen nykyään niin yleisissä videotulkkausissa; äänen laatu on usein surkea ja kuitenkin odotetaan tulkin tulkkaavan, mitä sanotaan. Se on äärimmäisen turhauttavaa ja rasittavaa.* [v 30]

79. *Tulkkauksesta riippuvaisen julkisen tahon (käyttäjän) tulisi arvostaa tulkkeja itsensä veroisina ammattilaisina, jotta yhteistyö sujuisi kitkattomasti. Kohdassa 15 kysymykset liittyivät mm. palkkioiin ja työaikoihin, mutta minusta muutkin työehdot ovat tärkeitä, esim. työturvallisuus (agressiiviset [sic] potilaat, tehdaskäynnit tartunta jne.) tai peruutusehdot, matka-ajan korvaus jne. [v 32]*
80. *Hyvä työnohjaus ja koulutus tulkkausta välittävän toimijan toimesta, selkeät konkreettiset ohjeet, jotka tulkki voi antaa/kertoa tulkattavalle siitä, mitä hyvä tulkkaus edellyttää (puhu suoraan toiselle osapuolelle, ei tulkille yms.) Työn tilaamisen yhteydessä ilmoittaminen tulkattaville siitä, millaisia taukoja pitkiin tulkkauksiin tarvitaan. Tulkin ruokatunnin järjestäminen päivän ohjelmaan. Eli tulkkausta välittävän toimijan ammattitaitoinen ja aktiivinen toiminta on hyvin tärkeä.- [sic] Tulkkien tapaamiset, joissa voi vaihtaa kokemuksia, verkostoituminen muiden tulkkien kanssa. [v 33]*
81. *Työn arvostaminen auttaisi jaksamaan paremmin. Tämä on vaativa työ, mutta se ei näy palkkiossa ja tämä saattaa olla välillä henkisesti raskasta. [v 35]*
82. *Tulkki tekee henkisesti raskasta työtä, hän voi paremmin kun hänen työtä arvostetaan ja sitä maksetaan kohtuullista palkkiota. [v 37]*
83. *Tilaaajien koulutus, tulkin pitää pystyä valmistautumaan. Loppu nykymuotoisille kilpailutuksille, työehtoja ja tulkkauksen laatua poljetaan kun mennään hinta edellä. [v 42]*
84. *Palkkioiden alasajo lopetettava, samoin kuin pelleily minuuttitaksalla. [v 46]*
85. *Jatkuvat yritykset alentaa tulkin palkkaa ovat vastuutonta käytöstä ja johtavat tulkkauslaadun väistämättömään alentamiseen [v 58]*
86. *En voi kuvitella tekeväni vaativaa työtä välittäjille, jotka eivät ainakaan työehtojen ja palkkioiden perusteella tunnu arvostavan ammattilaisten työpanosta. Toivon oikeustulkkierekisterin muuttavan tilannettani parempaan suuntaan. Toivon sen myötä saavani asiallisesti palkattuja toimeksiantoja paitsi käräjä- ja hovioikeudesta myös ptr-viranomaisilta. [v 21]*
87. *Enemmän palkkaa ja palautetta [v 59]*
88. *Palkkion pitää vastata ammatti- ja koulutustaitoihin [v 31]*

Lopulta useampi vastaaja ottaa esille kilpailutuksen haittapuolet ja ehdottaa tulkin ammattinimikkeen suojaamista ja tulkkikoulutuksen korostamista työllistymisen kriteerinä.

89. *Kilpailutuksen romuttaminen!!* [v 20]

90. *Vain koulutettuja tulkkeja pitäisi saada käyttää, eikä nykyinen kilpailutusjärjestelmä toimi, sillä siinä mennään aina halvemman vaihtoehdon mukaan, mikä haittaa koko tulkkialaa, sillä usein myös laatu kärsii, eikä koulutetuillekaan tulkeille makseta heidän koulutustasonsa mukaisesti.* [v 24]

91. *(Asioimis)tulkin ammatin profiilin nostaminen mm. ammattinimikkeen suojaamisella. Kollegoiden välinen keskustelu ja kokemusten vaihto. Riistofirmojen boikointi, jos on varaa valita, kenelle tekee töitä. Työnohjauksen aktiivinen tarjonta freelance-tulkeille.* [v 26]

92. *Asioimistulkin ja oikeustulkin nimikkeet pitäisi suojata, jotta palkkiotasoa saataisiin nousemaan. Viranomaisille pitäisi voida työskennellä suoraan eikä pelkästään välitystoimistojen kautta.* -- [v 43]

5 Päätelmät ja pohdinta

5.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Yhteenvetona voidaan todeta, että vastaajista valtaosa on alalla pitkään työskennelleitä, pääsääntöisesti tulkkausalalla työskenteleviä ja eniten asioimistulkkauksista harjoittavia tulkkeja. Yleisimmin vastaajat olivat yksityisyrittäjiä tai verokortillisia freelancereita. Valtaosa vastaajista on tyytyväisiä työhönsä, ja tyytyväisyyttä tukevat työn riittävä määrä, itsensä työllistämisen suoma vapaus sekä mahdollisuus sekä omien taitojensa kehittämiseen että toisten auttamiseen. Toisaalta työtyytymättömyyden syiksi kuvattiin toimeksiantojen vähäistä määrää ja takkuilevaa yhteistyötä toimeksiantoja välittävien yritysten kanssa. Valtaosa vastaajista koki tulkkauksen tukevan nykyistä elämäntilannettaan.

Työtunnit vaihtelivat vastaajien kesken merkittävästi nollatuntisista työviikoista jopa yli 30 työtuntiin viikossa. Useat vastaajat kokivat työtuntien määrittämisen haastavaksi, sillä työtuntien määrän vaihtelu on vastaajien mukaan suurta. Lisäksi vastaajien työtuntien määrään on kyselyyn osallistumishetkellä vaikuttanut koronapandemian aiheuttamat muutokset työtilanteessa. Reilu puolet vastaajista (50,8 %) oli tyytymättömiä työtuntiansa määrään, kun taas lähes saman verran (49,2 %) oli niihin tyytyväisiä. Toimeksiantojen määrää kartoitettaessa kävi ilmi, että vastaajat kokivat töidensä määrän ennen kaikkea vaihtelevaksi mutta kuitenkin positiiviseksi siinä mielessä, että toimeksiantojen määrän odotettiin pysyvän samana tai lisääntyvän tulevaisuudessa enemmän kuin pelkästään laskevan.

Valtaosa kyselyyn vastanneista jaksaa työssään hyvin tai erittäin hyvin. Työssä jaksamista väittämien avulla selvitetessä kävi ilmi, että vastaajien kokema toimijuus työssään on keskimäärin hyvä, sillä heidän työnsä on autonomista, eikä heidän ole pakko vastaanottaa kaikkia tarjottuja tulkkaustoimeksiantoja. Lisäksi toimeksiannot koetaan yleisesti monipuolisina ja työajat joustavina. Toimijuuden mittareista vain toimeksiantojen ehdot aiheuttavat vastaajien keskuudessa selvää hajontaa (vastaajien välinen keskiarvo 4,4/7). Voidaan siis todeta, että tulkkien työssä jaksamista kuormittavat jossain määrin toimeksiantojen ehdot.

Siinä missä vastaajat kokivat toimijuutensa olevan työssä kunnossa ja yleisesti tukevan työssä jaksamistaan, työhön vaikuttaviin ulkoisiin seikkoihin suhtauduttiin suuremmalla varauksella ja hieman negatiivisemmin. Viidestä väittämästä vain yhden (*Yhteistyö tulkkauksia tilaavien asiakkaiden kanssa [esim. viranomaisen tai yritys, jossa tulkkaukset tapahtuu] toimii hyvin*) vastaukset kuvastivat keskimääräistä tyytyväisyyttä arvosanalla 5,3/7. Yhteistyö toimeksiantaja välittävien yritysten kanssa koettiin melko hyvänä (4,8/7) ja ulkopuolisten ymmärrys tulkkauksen periaatteista koettiin jossain määrin riittäväksi. Samoin palkkaukseen oltiin useimmiten jossain määrin tyytyväisiä. Edellä mainittuja tuloksia arvioitaessa on tärkeää huomata, että vastaukset näiden väittämien osalta vaihtelivat laajasti 1–7 välillä, mikä saattaa selittyä esimerkiksi taustoittavissa kysymyksissä kartoitetuilla verotusstatuksella, tulkkauksilajilla, tehdyn työn määrällä tai uran pituudella. Tutkielman tutkimuskysymykset ja tutkielman sallittu laajuus huomioon ottaen kyseisiin näkökulmiin ei kuitenkaan voida tässä tutkielmassa puuttua.

Vastaajien ammatillinen minäkuva kukoistaa: vastaajat kokevat saavansa usein arvostusta työssään, ja he kokevat usein onnistumisen tunteita. Lisäksi vastaajien mielestä heidän työllään on yhteiskunnallista merkitystä. Kysymyksen 15 väittämiä arvioitaessa ammatillista minäkuvaa mittaavat väittämät saavat vastaajilta selkeimmin yhdenmukaiset vastaukset, mikä kuvastaa vahvan minäkuvan luovan vankan pohjan työssä jaksamiselle. Siinä missä ammatillisen minäkuvan mittarit luovat toivoa tulkkien työssä jaksamiseen, eivät tuen saamista ja nähdynsi tuleamista mittaavat väittämät ole mairittelevia – harva vastaaja kokee saavansa riittävästi työnohjausta, eikä kollegoiden tukea koeta jatkuvaksi tai riittäväksi. Vastaajista valtaosa ei osallistu aktiivisesti järjestötoimintaan, ja vain osa kokee saavansa työstään usein rakentavaa palautetta. Kokonaisuudessaan työssä jaksamista mittaavasta kysymyksestä 15 käy ilmi, että työssä jaksamista tukee parhaiten vastaajien positiivinen kokemus heidän ammatillisesta minäkuvastaan sekä vastaajien työssään kokema toimijuus. Toisaalta myös työhön vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin suhtautuminen luo jossain määrin tukea työssä jaksamiseen. Sen sijaan vastaajat kokivat, etteivät tällä hetkellä saa tarpeeksi tukea työhönsä eivätkä koe tulevansa riittävässä määrin nähdynsi työssään.

Vastaajat kokivat, että parhaiten työssä jaksamista tukevat työn monipuolisuus, työn sallima vapaus sekä siitä saadut onnistumisen tunteet sekä mahdollisuus itsensä jatkuvaan kehittämiseen.

Lisäksi asiakas kohtaamiset ja toisten auttaminen määriteltiin työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi. Jaksamista kuormittaviksi tekijöiksi nimettiin palkkauksen negatiivinen kehitys, huonot toimeksiantojen ehdot ja työn epävarmuus. Työhön liittyvät tekijät koettiin siis sekä työssä jaksamista tukevinä että sitä rasittavina. Vaikka vastaajat kokevat työn suurelta osin mielekkäänä, luovat jatkuvat kilpailutukset, palkkioiden alasajo ja työnohjauksen puute rasitteita, jotka vievät vastaajilta mielekkyyttä työstään. Myös koronapandemia nousi esiin vastauksissa, vaikkei sitä ollut erikseen huomioitu kysymysten asettelussa. Vastauksista selviää, että pandemialla on ollut merkittävä rooli tulkkaustoimeksiantojen vähentymisessä, yleisen epävarmuuden asteen kohoamisessa ja etätulkkauksen lisääntymisessä. Etätulkkaukset todetaan vastauksissa kuormittavina ja näin ollen työssä jaksamista haittaavana työskentelymuotona.

Työssä jaksamista tukevien tekijöiden kehittämistä kysyttäessä käy selvästi ilmi, että vastaajista löytyy muutoshalua. Lisäksi vaikuttaa siltä, että he ovat ainakin jossain määrin tietoisia alallaan vallitsevista laajemmista haasteista, jotka työtä myös kuormittavat. Siinä missä osa vastaajista muistuttaa perustarpeiden, kuten unen ja ravinnon, tärkeydestä, toiset painottavat jatkuvan koulutuksen merkitystä ja verkostoitumisen tärkeyttä. Toisaalta myös työnohjauksen toteuttamiseen ehdotetaan muutoksia. Lisäksi useampi vastaaja ehdottaa asiakkaiden ja tulkkausta välittävien yritysten valistamista tulkkauksen periaatteista tulkkausolosuhteiden parantamiseksi ja tulkkiarvostuksen nostamiseksi. Vastaajat nostavat esille myös kilpailutusten lopettamisen, palkkioiden nostamisen ja ammattinimikkeen suojaamisen.

5.2 Lopuksi

Tutkimustulokset ovat monin osin yhteneväisiä työ- ja elinkeinoministeriölle tehdyn selvityksen kanssa (Karinen ym. 2020). Monet vastaajien ehdottamat yhteiskunnalliset muutokset tulkkiarvostuksen työssä jaksamista tukevien tekijöiden kehittämiseksi (esimerkiksi kilpailutusten lopettaminen, työnohjauksen lisääminen, ammattinimikkeen virallistaminen) on listattu myös selvityksessä. Niinpä tuloksilla on merkittävä paikka selvityksen tukena ja selvityksessäkin ilmenneiden epäkohtien esilletuojana. Sen lisäksi on kuitenkin todettava, että tällä tutkimuksella on erityinen merkitys tulkkiarvostuksen korkean ammatillisen minäkuvan puolesta puhujana ja ammatinharjoittamisen mielekkyyden ja kiinnostavuuden esilletuojana. Tutkimustuloksissa korostuvat selvästi vastaajien

positiiviset asenteet työn itsenäisyyttä ja vapautta kohtaan, mikä on varsin rohkaiseva viesti alalle valmistuville ja alasta kiinnostuneille.

Teoriaosiossa esitetty Tsengin (1992) ammatillistumisen malli on periaatteessa toimiva, muttei ainakaan suomalaisessa yhteiskuntamallissa enää nykypäivänä aukoton kuvaamaan tulkkien ammatillistumista. Yhdeksi syyksi mallin toimimattomuudelle voidaan väittää ostopalvelukapitalismin kehittymisen nykyiseen pisteeseensä. Suomessa tulkit ovat yrittäneet järjestäytyä esimerkiksi SKTL:n avulla ja tulkkiausopintoja on eri oppilaitosten välillä yhtenäistetty valmistuvien opiskelijoiden ammattitaidon takaamiseksi. On kuitenkin syytä muistaa, ettei SKTL ole ammattijärjestö, ja järjestäytyminen ammattiliittoihin oli vaikeaa jo ennen työelämän murrosta, sillä valtaosa tulkeista työskenteli jo tuolloin freelancer-verokortilla. Tällä hetkellä ammatillisen järjestäytymisen estää koko yhteiskunnan tasolla tapahtunut kehitys kohti entistä laajempaa alihankkimista ja ostopalvelujen käyttöä.

Vaikka nykyinen järjestelmä koetaan tietyistä näkökulmista katsottuna kustannustehokkaammaksi ja toimivammaksi malliksi, se ei välttämättä toimi pitkällä tähtäimellä – varsinkaan kaikille mallin osapuolille. Tällä hetkellä tulkkialalla vallitsee jo tutkielman johdantoluvussa mainittu murros, jonka seurauksena työsuhteiset tulkit on painostettu siirtymään alihankintasopimusten ja puitesopimusten varassa työskenteleviksi itsensä työllistäjiksi. Seurauksena on tilanne, jossa Tsengin (1992) mallin vastaisesti tulkit eivät pääse myymään tulkkiauspalveluja laadun perusteella, vaan julkisen sektorin kilpailutukset nostavat edelleen hinnan palvelunostamisen keskeiseksi määrittäjäksi. Kuitenkin mallin mukaisen kehityksen puolesta puhuu esimerkiksi juuri yllä mainittu ministeriön selvitys (Karinen ym. 2020), jolla tulkkien yhteiskunnallista asemaa pyritään parantamaan, ja esimerkiksi selvitys tuo esille tarpeen jatkuvan koulutuksen lisäämiselle.

Tsengin (1992) ammatillistumismallia pohdittaessa muutoksia tulkkien asemassa on tapahtunut myös lainsäädännön tasolla vuoden 2015 oikeustulkkierekisteristä hyväksytyyn lain (1590/2015) (Finlex 2015) myötä, mikä puolestaan on vaikuttanut esimerkiksi opetussuunnitelmien kurssisisältöihin. Vaikka lainsäädännön voisi ajatella edistävän tulkkien asemaa, laki oikeustulkkierekisteristä ei edellytä käyttämään rekisteriin merkittyjä tulkkeja. Suomalainen lainsäädäntö ei muutenkaan määrittele tulkkeja koskevia vaatimuksia kovin yleisesti – vaikka

esimerkiksi esitutkintalain (805/2011) 12 § todetaan, että *tulkkina saa toimia rehellinen ja muuten tehtävään sopiva henkilö, jolla on tehtävän edellyttämät taidot*, ei varsinaista tehtävän suorittamiseen vaadittavaa koulutusta vaadita. Tutkielman kirjoitushetkellä tulkkien sopimusehdoista, palkkioista ja ammattinimikkeen virallistamisesta on käyty julkista keskustelua esimerkiksi Helsingin Sanomien mielipidepalstalla, jossa niin tulkit kuin tulkkausta välittävät yritykset ovat päässeet ilmaisemaan näkemyksensä asiasta (ks. esim. Autio 11.3.2021; Virtanen 14.3.2021). On selvää, että lainsäädännössä ja tulkkauksen käytännön toteutuksessa on ristiriitoja, mutta käynnissä oleva keskustelu osoittaa, että asiaa ollaan halukkaita kehittämään niin tulkkien kuin toivottavasti myös toimeksiantajien puolesta.

Tutkimuskyselyn 61 vastausta tarjosivat riittävän laajan aineiston vastatakseen tutkielman alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Toki entistä laajempi aineisto olisi mahdollistanut tulkkien työtyytyväisyyden teeman kattavamman tarkastelun eri muuttujien tarjoamista näkökulmista. Toisaalta aineistosta olisi voinut tutkia työtyytyväisyyttä osallistujan tulkkauslajin perusteella, toisaalta olisi voinut tarkastella, onko tutkimukseen osallistuneiden verotusstatuksella vaikutusta työtyytyväisyyteen. Tällainen ryhmittely olisi siinä mielessä aiheellista ensinnäkin siksi, että esimerkiksi tulkkaustoimeksiantojen luonne, toimeksiantojen ehdot ja tulkeille asetetut rooliodotukset vaihtelevat paljon lajista riippuen. Toisekseen olisi ollut mielenkiintoista nähdä, millaisia vaikutuksia verotusstatuksella on tulkin työssä viihtymiseen, sillä työllistymismahdollisuudet ja palkkaus vaihtelevat tulkkauslajista riippuen. Toisaalta tulkkien verkostoitumis- ja koulutusintressejä olisi voinut lähestyä tulkkien työkielistä tai etnisestä taustasta käsin. Tässä tutkimuksessa vastaajien työkieliä tai etnistä taustaa ei selvitetty vastaajien yksityisyyden ja henkilöllisyyden suojelemiseksi. Vastaajien koulutustaustaa ei myöskään kartoitettu. Erilaiset korreloivat analyysit eivät myöskään tällä aineistolla olleet mielekkäitä vastaajajoukon ollessa niin pieni ja taustaltaan hajanainen, eikä kyseisten korreloijien tutkiminen ole oleellista tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta.

Tutkimusaineiston keräämiseksi luotu kysely oli luotu aiempia työtyytyväisyyskyselyjä sekä työtyytyväisyyttä mittaavaa teoriaa soveltaen. Niinpä kyselyn sisältöä voidaan osittain kyseenalaistaa ja esittää, ettei se ole riittävän kattava antamaan tyhjentävää vastausta tulkkien työtyytyväisyydestä tai työssä jaksamisesta. Etenkin työssä jaksamista mittaavat väittämät ovat

suuntaa antavia, ja mielipiteitä tai asenteita mittaavat kyselyt esittävät aina ensisijaisesti vastaajajoukon kokemuksia. Niinpä tällaisten tutkimusten tulokset voidaan yleistää vain tarpeeksi kattavan otannan myötä tai sellaisessa tilanteessa, jossa saadut tutkimustulokset heijastelevat muita samasta aiheesta saatuja tutkimustuloksia. Kuten yllä on esitetty, tämän tutkimuksen tulokset ovat yhteneväisiä ministeriön selvityksen (Karinen ym. 2020) kanssa, ja näin ollen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tulee kuitenkin muistaa, että selvityksessä otantajoukkona olivat pelkästään asioimistulkit, kun taas tässä tutkimuksessa kohderyhmänä olivat kaikkia tulkkauslajeja tekevät tulkit. Niinpä tämän tutkimuksen pohjalta ei voida väittää, että esitetyt tulokset koskisivat välittömästi kaikkien alojen tulkkeja. Tulokset toimivat kuitenkin hyvänä lähtökohtana keskustelulle tulkkien työelämätilanteesta ja antavat konkreettisia esimerkkejä työssä jaksamiseen.

Tutkimusprosessi edistyi järjestelmällisesti aikataulussa pysyen. Keskeisimmät huomiot ja kehitysmahdollisuudet liittyvät kyselyyn, sen rakenteeseen, jakamiseen ja vastaamiseen liittyneisiin haasteisiin ongelmiin. Kyselyn viimeiseen avoimeen kysymykseen (*18. Haluaisitko lisätä vielä jotain kyselyyn liittyen?*) ei voinut vastata ensimmäiseen viikkoon, ja joku kommentoi Facebook-ryhmässä, ettei jaksanut vastata kyselyyn sen monimutkaisuuden takia. Kyselyä jaettiin eniten asioimistulkki Facebook-ryhmässä, mikä luultavasti vaikutti vastaajajoukon asioimistulkkiemmistöön. Niinpä ei voida olettaa, että kaikkien tulkkauslajien edustajilla olisi yhtäläiset ajatukset työtyytyväisyydestä tahi että kaikkien lajien edustajat jaksaisivat työssään yhtä hyvin. Avoimet vastaukset olisi toki voinut esittää tulkkauslajin mukaan (esim [v 28, *asioimistulkki*] mutta jätin lajin tietoisesti merkitsemättä toisaalta suojellakseni vastaajien henkilöllisyyttä, toisaalta pitäytyen tutkimuskysymysten asettamissa rajoissa.

Tulkit ovat tyytyväisiä työnsä autonomisuuteen ja yrittäjyyden sallimaan vapauteen, toimeksiantojen kiinnostaviin ja monipuolisiin aiheisiin sekä hyviin palkkioihin. Lisäksi tyytyväisyyttä lisäävät tulkkaustilanteissa tapahtuvat ihmiskohtaukset ja työn sallima mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan sekä kokea arvostusta työssään. Työhyvinvointia ja jaksamista tukevat ja edistävät riittävä palautuminen työstä, onnistumisen kokemukset, mahdollisuus auttaa muita, kollegat ja verkostoituminen sekä työnohjaus (silloin kun siihen on mahdollisuus osallistua). Toisaalta kyselyyn vastanneet ehdottavat, että työssä jaksamista voisi

edelleen parantaa puuttumalla toimeksiantojen ehtoihin, kohentamalla tulkkauksesta maksettavia palkkioita, lisäämällä ymmärrystä tulkkauksilanteista ja kehittämällä yhteistyötä tulkin ja tulkkauksia välittävien yritysten sekä asiakkaiden kesken. Myös työnohjausta ja kouluttautumismahdollisuuksia toivotaan tulevaisuudessa enemmän.

Lähdeluettelo

- Aiic 2018. *Code of Professional Ethics. Version 2018*. Saatavissa: https://aiic.org/document/6299/Code%20of%20professional%20ethics_ENG.pdf. Luettu 23.2.2021.
- Al-Shmes, D. 2014. *Työssä jaksaminen henkisesti kuormittavissa asioimistulkkaustilanteissa*. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulun asioimistulkkauksen koulutus. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83301/Doaa%20Alshmes_oppari2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Andersson, L. & Kontula, A. *Kun ei kiitoksella elä. Itsensätyöllistäjän asemasta*. Helsinki: Laser-Paino.
- Autio, M. 2020. Ammatistaan ylpeä tulkki ei suostu minuuttiperusteiseen laskutukseen. *Helsingin Sanomat. Lukijan mielipide. Julkaistu 11.3.2021*. Verkkojulkaisu saatavissa: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007852172.html>. Luettu 9.4.2021.
- Bourdieu, P. 1972. *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. Kääntänyt Nice, R. 1977.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Chesterman, A. 2009. The Name and the Nature of Translator Studies. *HERMES-Journal of Language and Communication in Business* 22:42. 13–22.
- Finlex 2015. *Laki oikeustulkkierekisteristä*. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151590>.
- Finlex 2011. *Esitutkintalaki*. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110805>.
- Gentile, P. 2014. *The Interpreter's Professional Status: A Sociological Investigation into the Interpreting Profession*. Väitöskirjatutkimus. Triesten yliopisto.
- Giustini, D. 2018. *Towards a Sociology of Interpreting: The Embedded Strangers*. Väitöskirjatutkimus. University of Manchester
- Gorschelnik, H. 2018. Tulkkien palkat ja palkkiot eivät vastaa työn vaativuutta. Palkka- ja palkkiotutkimus 2017. *Kajawa*. 1/2018. Saatavissa: <https://kieliasiantuntijat.fi/wp/wp-content/uploads/2019/09/Kysely-puhuttujen-kielten-tulkkien-työehdoista-palkoista-ja-palkkioista-2018-Kajawa.pdf>. Luettu 2.2.2021.
- Hackman, R. J. & Oldham G. R. 1976. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance* 16. 250–279.
- Hale, S. & Napier, J. 2014. *Research Methods in Interpreting: A Practical Resource*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Harigopal, K. 1995. *Organizational Stress: A Study of Role Conflict*. Hyderabad: Orient Longman.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton G. K. 2001. The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin* 127:3. 376–407.
- Kannisto, U. 2019. *Työelämän muutokset ja epävarmuuden kokemukset käänös- ja tulkkausallalla itsensä työllistäjien keskuudessa*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopiston kielten osasto.
- Karinen, R., Luukkonen, T., Jauhonen, L., Määttä S., 2020. Selvitys asioimistulkkauksen nykytilasta. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja* 2020:45. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162434>.
- Kielitoimiston sanakirja 2020. Saatavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/rooli?searchMode=all>. Luettu 3.2.2020.
- Kinnunen, T. 2010. Agency, Activity and Court Interpreting. Kinnunen, T. & Koskinen, K. (toim.), *Translators' Agency*. Tampere: Tampere University Press. 126–164.
- Lee, J. 2017. Professional interpreters' job satisfaction and relevant factors. A case study of trained interpreters in South Korea. *Translation and Interpreting Studies* 12:3. 427–448.
- Linton, R. 1936. *The Study of Man. An Introduction*. New York: Appleton Century Crofts.
- Martikainen, L., Karkkola, P. & Kuittinen, M. 2018. Encountering Change: Job Satisfaction of Sign Language Interpreters in Finland. *International Journal of Interpreter Education* 10:2. 43–57. Saatavissa: <https://www.cit-asl.org/new/wp-content/uploads/2018/12/e-Job-satisfaction-IJIE-10-2.pdf>.
- Määttä, S., Ylikomi, R. & Puumala, E. 2019. Asioimis- ja oikeustulkkauksen psyykinen hinta: sijaistraumatisoitumisen ehkäisy kuormittavissa tulkkaustilanteissa. *MikaEL–Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu* 12. 195–209. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/301338>.
- Ozolins, U. 2004. *Survey of Interpreting Practitioners*. Melbourne: VITS Language Link.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Resta, Z. & Ioannidis, A. 2016. A Sociological Approach to the Professionalization of Court Interpreting in Greece. Martina Bajčić, M. & Dobrić Basanež, K. (toim.) *Towards the Professionalization of Legal Translators and Court Interpreters in the EU*. Cambridge Scholars Publisher. 66–82.
- Rudvin, M. 2015. Interpreting and professional identity. Mikkelsen, H. ja Jourdenais, R. (toim.), *The Routledge Handbook of Interpreting*. Abingdon: Routledge. 432–446.
- Salama, I. 2011. *Freelancer – vapaa taiteilija vai nykyajan torppari?* Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopiston oikeustieteiden laitos.
- Salomaa, M. 2021. “Kello raksuttaa, paine kasvaa” – tulkit pelkäävät alan uusien käytäntöjen luovan vakavia riskejä, työnantajat rahoittelevat. *Helsingin sanomat. Päivän lehti, Työelämä*. 7.3.2021. Verkkojulkaisu saatavissa: <https://www.hs.fi/paivanlehti/07032021/art-2000007845516.html>. Luettu 10.4.2021.

- Schwenke, T. 2012. Sign Language Interpreters and Burnout. *Journal of Interpretation* 20:1. 31–54. Saatavissa: <http://digitalcommons.unf.edu/joi/vol20/iss1/7>.
- SKTL 2011. *Freelancetulkin työnkuvaus*. Saatavissa: <https://www.sktl.fi/@Bin/33851/tulkkien+työnkuvaus.pdf>.
Luettu 22.10.2020.
- SKTL 2020a. *Mikä siinä oikein maksaa?* Saatavissa: https://www.sktl.fi/kaantaminen_ja_tulkkaus/tyokalupakki-ammattilaiselle-ja-asiakkaan-tyokalupakki/mika-siina-oikein-maksaa/. Luettu 22.10.2020.
- SKTL 2020b. *Toimeksiannon tai työsuhteen ehdot, hintataso*. Saatavissa: https://www.sktl.fi/kaantaminen_ja_tulkkaus/toimeksiannon-tai-tyosuhteen-ehd/. Luettu 22.10.2020.
- SKTL 2020c. *Tulkiksi*. Saatavissa: https://www.sktl.fi/kaantaminen_ja_tulkkaus/tulkiksi/. Luettu 2.2.2020.
- SKTL 2017. *Eettiset säännöt*. Saatavissa: <https://www.sktl.fi/liitto/sktl-n-hallinto/eettiset-saannot/>. Luettu 23.2.2021.
- Troger, B. 2007. *Asioimistulkkauksen ihanteet ja todellisuus. Asioimistulkkina toimivien näkökulma*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopiston kieli- ja käännöstieteiden laitos.
- Tseng, J. 1992. *Interpreting as an Emerging Profession in Taiwan. A Sociological Model*. Väitöskirjatutkimus. Fu Jen Catholic University of Taiwan.
- Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.
- Vero 2020. *Freelancer verotuksessa*. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/66785/freelancer-verotuksessa3/>. Luettu 22.10.2020.
- Virtanen, K. 2021. Käännös- ja tulkkausala tarvitsee erikoistumista, ei eripuraa. *Helsingin sanomat*. Lukijan mielipide. Julkaistu 14.3.2021. Verkojulkaisu saatavissa: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007858450.html>. Luettu 9.4.2021.
- Virtanen, T. 2019. *What makes a government translator tick? Examining the Finnish Government English translators' perception of translator status, job satisfaction and the underlying factors*. Väitöskirjatutkimus. Helsingin yliopisto, Department of Modern Languages, Faculty of Arts.
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Psychology* 42:8. 2019–2040.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

Itsensä työllistävien tulkkien työtyytyväisyys ja työssä jaksamista tukevat tekijät

Hei!

Teen Helsingin yliopistoon maisterintutkielmaa, jonka aiheena on itsensä työllistävien tulkkien työtyytyväisyys ja työssä jaksamista tukevat tekijät. Tarkoitukseni on kartoittaa sellaisia tekijöitä, jotka itsensä työllistävä tulkki kokee tai ei koe työssään voimavaroina, sekä tekijöitä, jotka tulkki kokee voimavarojaan kuluttaviksi. Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan asioita, jotka itsensä työllistävien tulkkien mielestä lisäävät työtyytyväisyyttä ja tukevat työssä jaksamista. Tutkimuksen tuloksilla pyritään tuomaan nykyistä paremmin näkyville tekijöitä, jotka liittyvät tulkkien työssä jaksamiseen ja mahdollisesti edistävät työhyvinvointia.

Tutkimus kohdistuu henkilöihin, jotka tällä hetkellä toimivat aktiivisesti ja pääasiallisesti itsensä työllistävinä tulkkina. Itsensä työllistävällä tulkilla tarkoitan yksinyrittäjiä, työnantajayrittäjiä, verokortillisia freelancereita, kevytyrittäjiä tai osuuskunnan kautta laskuttavia.

Vastaukset ovat anonymoituja, eikä siinä kerätä osallistujien yhteystietoja. Kyselyssä kerättävät henkilötiedot hävitetään tutkielman valmistuttua. Vastauksia käsitellään siten, että tulosten yhteydessä siteeratuista esimerkeistä ei voi tunnistaa tai selvittää vastaajan henkilöllisyyttä. Vastauksia käsitellään sekä määrällisesti että yksittäisesti ja tutkimustulosten esittelyssä mahdollisesti siteeratut yksittäiset vastaukset anonymisoidaan.

Kyselyyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kaikkiin kysymyksiin ei ole pakko vastata, mutta toivoisin vastausta mahdollisimman moneen kysymykseen. Jos sinulla on tutkimukseeni liittyviä kysymyksiä tai kommentteja, otathan yhteyttä sähköpostitse osoitteeseen nina.koski@helsinki.fi

1. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tulkkina?

- a. 0–5 vuotta
- b. 6–10 vuotta
- c. yli 11 vuotta
- d. muu:

2. Kuinka suuri osa kaikesta tekemästäsi työstä on tulkausta?

- a. alle 25 %
- b. 25–50 %
- c. 50–75 %
- d. yli 75 %

3. Mitä muita töitä teet? ”Muu työ” voi olla esimerkiksi kääntämistä, opettamista, työnohjausta tai muita kuin tulkkaukseen liittyviä freelancer-töitä.

4. a. Numeroi tulkkauklajit järjestykseen sen mukaan, mitä tulkkausta teet eniten (1) ja mitä vähiten (5). Jos et tee jotain tulkkauksen lajia ollenkaan, voit jättää sen merkitsemättä.

- a. asioimistulkki
- b. konferenssitulkki
- c. neuvottelutulkki
- d. oikeustulkki
- e. muu:

b. Jos valitsit edellisestä taulukosta lajiksi ”muu”, voit halutessasi määritellä sen tähän:

5. Mikä seuraavista nimikkeistä kuvaa tämänhetkistä tulkkaukseen liittyvää verotusstatustasi parhaiten? Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon.

- a. yksinyrittäjä
- b. työnantajayrittäjä
- c. verokortillinen freelancer
- d. kevytyrittäjä
- e. osuuskunnan jäsen
- f. muu: _____

6. Jos valitsit useamman kuin yhden työsuhdenimikkeen: Mikä nimikkeistä on sinulle tärkein? Voit halutessasi perustella vastauksesi.

7. Kuinka tyytyväinen olet tällä hetkellä työhösi tulkkina? (1 = en lainkaan tyytyväinen, 7 = erittäin tyytyväinen)

1 2 3 4 5 6 7

8. Mitkä asiat vaikuttavat keskeisimmin tämänhetkiseen työtyytyväisyytesi?

9. Koetko, että tämänhetkinen työskentelymuotosi tukee nykyistä elämäntilannettasi? (1 = ei lainkaan, 7 = erinomaisesti)

1 2 3 4 5 6 7

10. Kuinka monta tuntia viikossa työskentelet tulkkina, kun työtunteihin lasketaan myös tulkkauksilanteen ulkopuoliset työtunnit?

11. Oletko tyytyväinen tekemiesi työtuntien määrään?

- a. kyllä
- b. en

12. Onko tulkkaustoimeksiantojesi määrä viimeisen viiden vuoden aikana

- a. vähentynyt
- b. pysynyt samana
- c. lisääntynyt
- d. vaihdellut

13. Pidätkö todennäköisenä, että tulevaisuudessa tulkkaustoimeksiantojesi määrä

- a. vähentyy
- b. pysyy samana
- c. lisääntyy

14. Kuinka arvioisit tämänhetkistä työssä jaksamistasi? (1 = olen todella uupunut, 7 = jaksan erinomaisesti)

1 2 3 4 5 6 7

15. Kun arvioit työtäsi tulkkina, kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? (1 = ei lainkaan, 7 = täysin)

Minulla on joustavat työajat

1 2 3 4 5 6 7

Minulla on monipuolisia toimeksiantoja

1 2 3 4 5 6 7

Minulla on hyvät toimeksiantojen ehdot

1 2 3 4 5 6 7

Minun on pakko vastaanottaa minulle tarjotut tulkkaustoimeksiannot

1 2 3 4 5 6 7

Työni on autonomista

1 2 3 4 5 6 7

Yhteistyö toimeksiantoja välittävien yritysten kanssa (esim. tulkkikeskus tai muu käännösalan yritys) toimii hyvin

1 2 3 4 5 6 7

Toimeksiantoja välittävät yritykset ymmärtävät tulkkauksen periaatteita riittävästi

1 2 3 4 5 6 7

Yhteistyö tulkkauksia tilaavien asiakkaiden kanssa (esim. viranomainen tai yritys, jossa tulkkauks tapahtuu) toimii hyvin

1 2 3 4 5 6 7

Tulkkauksia tilaavat asiakkaat ymmärtävät tulkkauksen periaatteita riittävästi

1 2 3 4 5 6 7

Olen tyytyväinen toimeksiannoista maksettaviin palkkioihin

1 2 3 4 5 6 7

Työlläni on yhteiskunnallista merkitystä

1 2 3 4 5 6 7

Koen työssäni usein onnistumisen tunteita

1 2 3 4 5 6 7

Koen työssäni usein arvostusta

1 2 3 4 5 6 7

Saan työstäni usein rakentavaa palautetta

1 2 3 4 5 6 7

Osallistun aktiivisesti järjestötoimintaan

1 2 3 4 5 6 7

Saan kollegoiltani usein ja riittävästi tukea

1 2 3 4 5 6 7

Saan riittävästi työnohjausta

1 2 3 4 5 6 7

16. Mitkä edellä mainituista tai muista tekijöistä vaikuttavat työssä jaksamiseen eniten? Kuvaile omin sanoin, millaisia vaikutuksia eri tekijöillä on jaksamiseen:

17. Millaisia ehdotuksia ja konkreettisia esimerkkejä sinulla on työssä jaksamista tukevien tekijöiden kehittämiseksi?

18. Haluaisitko lisätä vielä jotain kyselyyn liittyen?

Summary in English

University of Helsinki

Faculty of Arts

Master's Programme in Translation and Interpreting

Nina Koski: Job satisfaction and supporting factors for work-related well-being among self-employed interpreters

Master's Thesis 52 pages + Appendix 4 pages + English Summary 7 pages

May 2021

1 Introduction

This Master's Thesis aims at investigating the current level of job satisfaction and factors which support work-related well-being among self-employed interpreters in Finland. The topic for this study arose from the interest to discover, on the one hand, what motivates interpreters in their sometimes very demanding profession, and on the other hand, how being self-employed affects interpreters' level of job satisfaction and work-related well-being. For the past years, interpreters have experienced constant decrease in work compensation (see e.g., Gorschelnik 2018), and interpreters have largely felt that new sub-vendor agreements are often one-sided; and that the terms of employment most often work in the favour of the vendor company (Salomaa 2021). Consequently, a study on the work well-being of interpreters and their suggestions for support is well-founded.

The study aims to answer three main research questions:

- Which aspects of their work interpreters are satisfied with?
- Which factors support and promote well-being among self-employed interpreters?
- What wishes self-employed interpreters have for developing these supporting factors?

This summary consists of five sections. After this introduction, I will briefly lay out the theoretical background and introduce previous studies on this topic. Then, the research method will be explained, followed by an introduction to the collected data and its analysis. Finally, the main findings will be discussed, and ideas for further research suggested in conclusions.

2 Central concepts and previous research

In this section I will go through the theoretical background to this study. First, the concepts of professional identity, role and agency will be explained in short. Then, the professionalisation model by Joseph Tseng (1992) as well as the types of self-employment and the current shift in work-life in Finland will be introduced. Finally, the sociology of interpreting will be touched upon by discussing job satisfaction and well-being at work. Here, I will present Hackman & Oldham's (1976) job characteristics model of work motivation, which will be linked to the following section where the research method used will be explained, and the questionnaire template described in short.

According to Rudvin (2015, p. 432), "professional identity is a complex entity constituted by a number of complex socio- cultural interactions that influence each other but that may at times lead to conflicting beliefs and values." Moreover, Rudvin (ibid.) explains that professional identity is linked to how people in one professional group compare themselves to other groups. According to the dictionary of standard Finnish, *role* depicts 'individual's typical or expected behaviour as set by their social status'. In this study, the interpreter's role is defined as the societal, individual and personal expectations set for an interpreter. Agency, on the other hand, is defined by Kinnunen & Koskinen (2010, p. 6) as 'willingness and ability to act.' Being so close each other in meaning, it is reasonable to suggest that the concepts of professional identity and role are entwined with the idea of agency, creating the basis of interpreter's self-image as a respected professional.

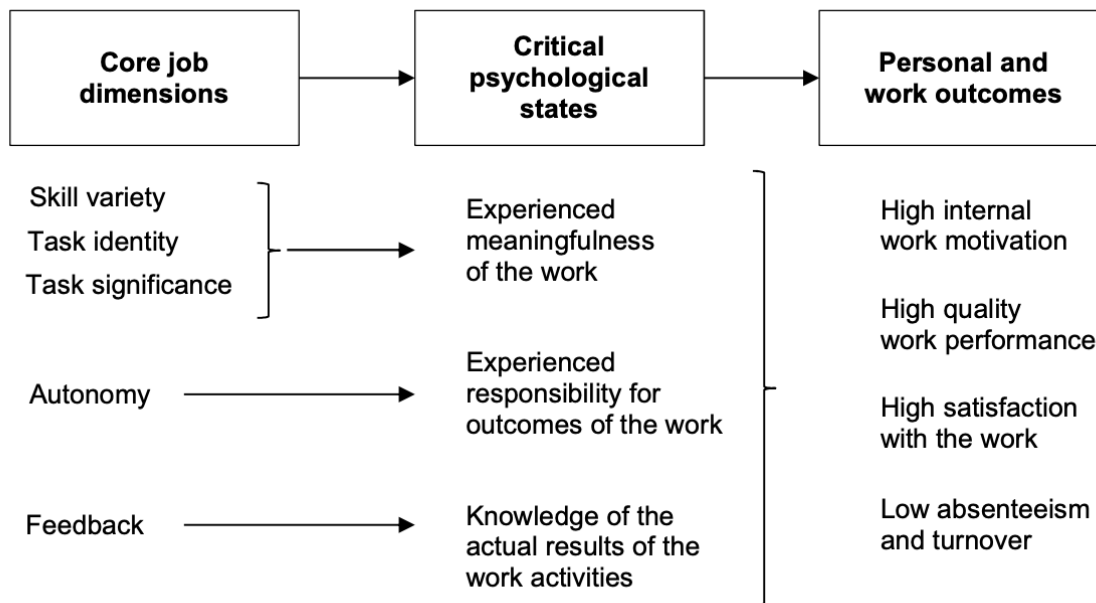
When discussing the identity of a professional group, Joseph Tseng's (1992) model of professionalisation (as presented in Resta & Ioannidis 2016, pp. 68–69) cannot be missed. In brief, Tseng's (1992) model entails four phases, moving from Phase I and disordered markets, where professional interpreters compete with amateurs and the markets are ran by low prices, to Phase II and a situation where the importance interpreter training is highlighted, and professional associations are established. Then, at Phase III, links to the governmental level are created and work towards promoting professional interpreters and their training. In addition to this, a code of ethics is created to support the association's empowered status in the market. When reaching Phase IV, the association has gained such publicity it can influence the market through publicity measures and in that way affect the professional status of interpreters.

The new millennium has witnessed many fields of employment undergoing a shift towards self-employment. This becomes evident, for example, from Andersson & Kontula's (2016) publication about the terms and conditions of work for self-employed working in different fields of expertise. According to Andersson & Kontula (2016, p. 5), the main issue arises from the current state of economy that prefers subcontracting, and vague legislation that often leaves the self-employed without protection in the event of unemployment, sickness, etc. Andersson & Kontula (ibid.) explain that these issues add to the unpredictability and uncertainty of work, leading to more stress and discomfort than experienced in a secure employment.

Finally, the following paragraph explains concisely the concepts of job satisfaction and well-being at work, as well as introduces the central findings listed in *Report on the current state of public service interpreting* (Karinen, Luukkonen, Jauhonen, Määttä 2020), published by the Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment. The sense of satisfaction is always subjective, which is also why the concept is difficult to define by traditional means. Job satisfaction, on the contrary, is a concept known in the field of social psychology. Ziegler, Hagen & Diehl (2012, p. 2019) define it as "attitudes an individual has towards her or his job". The link between job satisfaction and job performance has been vastly studied in the field of sociology (see e.g., Judge et al. 2001), and job satisfaction is known to promote well-being at work (Virtanen 2019, p. 37).

Although job satisfaction has been studied among sign language interpreters (Martikainen, Karkkola, Kuittinen 2018) and the Finnish Government English translators (Virtanen 2019), the report by Ministry of Economic Affairs and Employment (2020) forms the latest and most relevant base to the current study. According to the report, the public service interpreters were dissatisfied with a number of areas in their work, the low appreciation in their occupation being only one of the negative points (Karinen et al. 2020, p. 44). Moreover, the interpreters felt that their income did not match the difficulty of their work tasks. Nine points of improvement were presented (ibid., p. 66). Although the report focuses on public service interpreters and cannot therefore be taken as an overarching perception of the field of interpreting, it provides an excellent point of comparison to the results of this study.

The aforementioned themes of job satisfaction and well-being at work will be inspected with the help of Hackman & Oldham's (1976) job characteristics model of work motivation. The model combines three dimensions which increase job satisfaction and are closely linked to well-being at work. These factors are explained in Picture 1, borrowed from Virtanen's (2019) study on job satisfaction among Finnish Government English translators. The model works as a basis for question 15 in the questionnaire, presented in the following section.



Picture 1 Oldham & Hackman's (1976) Job characteristics model of work motivation (Virtanen 2019)

3 Research method

The research data was collected via an online questionnaire. The focus group of this study comprises professional interpreters whose work languages include Finnish, be their specialisation in conference, court room, communal, negotiation or other interpreting. An online questionnaire was chosen as the method for data collection as it allowed the study a wider range of participants and an opportunity to analyse a larger set of data than what could have been acquired by single interviews. A questionnaire was also considered to be easily accessible and quick to answer.

The questionnaire consisted of both open-ended and closed questions, of which some were multiple choice, some included a 7-point Likert scale. The total of 18 questions were divided into four sections: questions 1–6 mapped out respondents' background information. The respondents were asked the length of their career as interpreters, how much of their work was interpreting, and what other work they did for living. They were also asked to number what type of interpreting (conference, courtroom, communal, negotiation, other) they most often did, and if they did any other types of interpreting. Finally, the background questions included a question of the respondent's taxation status, and if they had more than one, which one they felt most accurate to them.

Questions 7–13 focused on the theme of job satisfaction. The respondents were asked to evaluate a scale on 1–7, how satisfied they were on their job, 1 being *not at all*, 7 being *very satisfied*. In question 8, the respondents could reason their previous answer. Question 9 asked the respondents to evaluate how well their job supported their current lifestyle, 1 being *not at all*, 7 being *very well*. The next four questions dealt with the amount of work; in question 10 the respondents were asked to evaluate their weekly working hours as interpreters, including the work outside the interpreting situation. The respondents were asked in question 11 if they were satisfied with the amount of their working hours. Question 12 asked to evaluate if the number of interpreting assignments had increased or decreased. In question 13, the respondents were asked the likelihood of their workload increased or decreased in the future.

Questions 14–16 moved on to inspect the respondent's wellbeing at work. The section started with question 14 asking the respondent to evaluate on scale 1–7 how well they were coping at work at the time of answering the questionnaire, 1 being *I feel completely exhausted*, 7 being *I feel excellent*. Question 15 consisted of 17 statements to which the respondent was asked to answer on scale 1–7, 1 being *not agree*, 7 being *strongly agree*. The statements were grouped into four main categories, namely *respondent's sense of agency at work*, *respondent's attitude towards external factors affecting their work*, *respondent's professional self-image*, *respondent's perception of received support and being noticed*. Finally, the respondent could specify the central factors supporting their well-being at work in question 16.

One of the main aims of this study was to discover what concrete ideas interpreters have for further developing the factors that support their well-being at work. Hence question 17 was open-ended and collected the respondents' thoughts on areas of improvement. Finally, the respondents could leave general feedback in question 18. The following section lays out the main findings of the study and considers further points of research.

4 Central Findings and Conclusions

The numeric results of this study were presented in tables, whereas the open-ended questions were analysed using thematic analysis tools presented by Braun & Clarke (2006). Most of the respondents had worked as interpreters for over 11 years, and roughly half (31 out of 61) named interpreting as their main type of work (where at least 75 % of all work was interpreting). Majority of respondents were public service interpreters, but conference, courtroom and negotiation interpreters were also represented. The respondents identified themselves mainly as entrepreneurs or freelancers.

The respondents were generally satisfied with their work. Although the ongoing Covid-19 pandemic had reduced working hours for many, most respondents saw that the future workload would remain the same or increase. The respondents felt that their work supported their current lifestyle. On average, the respondents felt that they managed work well. The answers to question 15 pointed out, that main sources of support in work well-being were a positive professional self-image, and a strong sense of agency at work. In contrast, respondents' perception of receiving support and becoming noticed was on average lower than other factors. This shows that interpreters – at least the ones participating in this study – seldomly participate in activities organised by professional associations or attend work supervision.

The results reveal that interpreters who responded to the questionnaire were most satisfied with the autonomy and freedom allowed by self-employment. Moreover, the work was perceived vastly as interesting and versatile, and some were happy with their level of income. Factors that were experienced to increase job satisfaction were encounters with customers, the continuous opportunity to develop one's own skills and feel appreciation in the occupation. Well-being at

work was supported by sufficient recovery from work, sense of success at work, chance of helping others, colleagues and work supervision. Finally, it was suggested that support for well-being at work could be improved by changing the terms and conditions of work to serve interpreters' needs, increasing the level of pay and adding general understanding of interpreting and what is required of different parties to ensure successful interpreting. Moreover, interpreters call for means to improve collaboration between interpreters and subcontractors, increase opportunities and access to training and supervision.