

Senja Sakko

KÄÄNTÄJÄN AMMATILLISEN ITSETUNNON KEHITTYMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Kyselytutkimus kääntäjien kokemuksista

TIIVISTELMÄ

Senja Sakko: Kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittyminen työelämässä. Kyselytutkimus kääntäjien kokemuksista
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriohjelma
Saksan kääntämisen ja tulkkauksen opintosuunta
Toukokuu 2020

Tässä tutkielmassa perehdytään kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittymiseen työelämässä. Tutkielman tavoitteena on kartoittaa, millaista osaamista kääntäjän ammattikentällä vaaditaan, millaista kääntäjän työkokonaisuudessaan on ja miten ammatillinen itsetunto kytkeytyy työhyvinvointiin. Tutkimuksessa käännöstiede yhdistyy psykologian yhteen tutkituimmista teemoista, itsetuntoon.

Tutkielmassa tarkastellaan, onko aloittelevan kääntäjän ammatillisessa itsetunnossa eroa ammattikäntäjän itsetuntoon. Lisäksi tutkielmassa pohditaan, onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa, sekä sitä, onko mahdollisella käännösalan koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon. Tutkimusaineistona käytetään työelämässä toimivilla kääntäjillä teetettyä kyselyä, joka pohjautuu kansainvälisen kääntäjänkoulutuksen peruspilareihin, kääntäjän kompetensseihin. Aineistoa käsitellään sekä määrällisesti vastauksia vertailemalla että laadullisesti avoimia vastauksia analysoimalla.

Tutkielmassa käy ilmi, että aloittelevien kääntäjien ammatillinen itsetunto on monilta osin heikompi kuin ammattikäntäjien itsetunto. Aloittelevat kääntäjät olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa koulutuksen tasoon. Heikko ammatillinen itsetunto voi silti johtua epätäydellisestä koulutuksesta, mutta myös työkokemuksen puutteesta. Myös kokeneiden kääntäjien negatiivinen suhtautuminen aloitteleviin kääntäjiin painaa ammatillista itsetuntoa alaspäin. Tutkimusaineiston suppeudesta johtuen eri kieliparien kääntäjien ammatillista itsetuntoa ei voitu analysoida. Kääntäjänkoulutuksella taas on merkittävä rooli ammatillisen itsetunnon kehittämisessä, sillä alan koulutus nähdään voimavarana siitä huolimatta, ollaanko siihen täysin tyytyväisiä vai ei. Tätä johtopäätöstä tukee muun muassa se, että muutamat kyselyyn vastanneet, joilla ei ollut käännösalan koulutusta, ilmaisivat kokevansa tämän vuoksi alemmuutta muihin kääntäjiin verrattuna.

Tutkielma tarjoaa erinomaisen lähtökohdan jatkotutkimuksille, joiden avulla on mahdollista lähteä tarkastelemaan aihetta monesta eri näkökulmasta, kuten esimerkiksi siitä, onnistuuko kääntäjänkoulutus tavoitteessaan kouluttaa opiskelijoista alan ammattilaisia.

Avainsanat: ammatillinen itsetunto, käännösala, kääntäjän kompetenssit, kääntäjänkoulutus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-ohjelmalla.

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Kääntäminen ja sen terminologiaa	4
2.1 Lähtöteksti ja kohdeteksti.....	5
2.2 Kääntäjän työkielet.....	6
3 Käännösala	8
3.1 Kääntäjän työnkuvaus	8
3.1.1 Kääntäjän suojaamaton ammattinimike	8
3.1.2 Auktorisoidut kääntäjät	9
3.1.3 Erikoisalat.....	10
3.1.4 Käännöspalveluprosessi	12
3.2 Kääntäjän työmarkkinat	14
3.2.1 Toiminnan muodot käännösosalalla	15
3.2.2 Palkkiotaso käännösosalalla	15
3.3 Alaa edistäviä toimijoita.....	17
4 Kääntäjän kompetenssit EMT:n mukaan	19
4.1 Kieli- ja kulttuurikompetenssit.....	21
4.2 Käännöskompetenssit.....	21
4.3 Teknologiset kompetenssit	22
4.4 Sosiaaliset kompetenssit.....	23
4.5 Palvelun tarjoamiseen liittyvät kompetenssit	23
4.6 Kritiikkiä kompetenssimallista.....	24
5 Kääntäjänkoulutus Suomessa.....	26
5.1 Kääntäjänkoulutuksen rakenne	26
5.2 Kääntäjänkoulutuksen tavoitteet ja haasteet	28
6 Ammatillinen itsetunto.....	30
6.1 Itsetunnon määritelmä.....	30

6.2 Ammatillisen itsetunnon määritelmä	31
6.3 Ammatillinen itsetunto ja työhyvinvointi	32
6.3.1 Työkykyalomalli työhyvinvoinnin kuvaajana.....	33
6.3.2 Työstä syntyvä stressi.....	35
6.3.3 Työuupumus ja sen vaikutus uraan	37
7 Aineisto ja tutkimusmenetelmä	41
7.1 Tutkimusmenetelmän valinta	41
7.2 Aineiston keruu	44
8 Kyselytutkimuksen tulokset	46
8.1 Vastaajien ajatuksia käänösälästä.....	46
8.1.1 Vastaajien taustatiedot.....	46
8.1.2 Tiedonhaku ja teknologia	52
8.1.3 Kielitaito, kulttuurintuntemus ja kääntäminen	54
8.1.4 Työelämätaidot ja sosiaaliset taidot	56
8.1.5 Muut väittämät	57
8.2 Vastaukset tutkimuskysymysten näkökulmasta	59
8.2.1 Aloittelevan kääntäjän vs. ammattikäntäjän ammatillinen itsetunto	59
8.2.3 Kieliparin vaikutus ammatilliseen itsetuntoon	70
8.2.3 Koulutuksen vaikutus kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon	71
8.3 Kyselystä saatu palaute	75
9 Yhteenveto	78
Lähteet.....	81
Liitteet	88
Deutsche Kurzfassung	

1 Johdanto

Käännökset ovat arkipäivää suomalaisessa yhteiskunnassa. Ei ainoastaan siksi, että Suomi kaksikielisenä maana tarvitsee virallisia dokumentteja ja palveluita suomeksi ja ruotsiksi, mutta myös siksi, että jopa noin kolmasosa kaikista lukemistamme teksteistä on käännöksiä aina tuotekuvauksista ohjelmatekstityksiin (Salmi 2010). Vaikka törmäämme käännöksiin jatkuvasti, kääntäjät kohtaavat monesti vähättelyä ammattikuntaansa kohtaan, sillä ulkopuolisten ymmärrys alan vaatimuksista on heikkoa. Esimerkiksi englannin kääntäjät törmäävät usein väitteeseen ”kyllähän kaikki englantia osaavat”, mikä vähättelee englannin kääntäjien ammattitaitoa. Kääntäminen ei kuitenkaan ole vain vieraan kielen osaamista, sanakirjan pläjäämistä ja käännösvastineiden poimimista, kuten monet alaa tuntemattomat kuvittelevat, vaan haastavaa ja monipuolista, kieli- ja kulttuurirajat ylittävää asiantuntijatyötä (ks. luku 2). Kääntäjät toimivat kulttuurivaikuttajina ja viestinvälittäjinä elämän eri osa-alueilla, joten heidän yhteiskunnallista merkitystään ei sovi väheksyä (Paloposki 2008).

Käännösalan opiskelijana kuulee opintojen aikana useaan kertaan, kuinka käännösala on jatkuvassa murroksessa ja kuinka on erittäin tärkeää pysyä jatkuvasti ajan hermolla. Valmistuminen aiheuttaa yleensäkin epävarmuutta eri alojen opiskelijoissa, sillä työllistymistä pidetään hankalana esimerkiksi vähäisen kokemuksen vuoksi (Rintala 2015), eikä omaa käytännön osaamista pidetä kaikkien työelämässä tarvittavien osa-alueiden osalta tarpeeksi hyvänä (Pahkala, Lukkarinen & Kääriäinen 2013, 17–19; Pollari & Ulmonen 2015).

Valmistumisen kynnyksellä olevana käännösalan opiskelijana olen itsekin yrittänyt määritellä omaa asemaani alan markkinoilla, sillä vaikka alan koulutus onkin omalla kohdallani ollut laadukasta ja monipuolista, todellinen työelämä monine haasteineen on saanut minut pohtimaan oman osaamisen riittämistä ja vertailemaan itseäni muihin alalla työskenteleviin. Nämä ajatukset saivat miettimään, millaisena muut alalle vasta valmistuneet näkevät itsensä suhteessa muihin, mutta myös sitä, kuinka vahva ammatillinen itsetunto jo pidempään alalla työskennelleillä kääntäjäkonkareilla on.

Tässä tutkielmassa paneudutaan kääntäjän kompetensseihin (ks. luku 4) eli niihin tekijöihin, jotka tekevät kääntäjästä ammattimaisen toimijan. Kääntäjän työ on pitkälti moninaista asiakaspalvelua (Von Essen, Juutistenaho, Kallio, Kinnunen, Mäntynen, Laakso-Tammisto, Lahti, Vainionperä, Viita & Vuorinen s.d.), minkä vuoksi kääntäjällä on oltava taitoja elämän eri osa-alueilta pärjätäkseen tällä kilpaillulla alalla. Näitä osa-alueita harjoitellaan ahkerasti

kääntäjänkoulutuksessa (ks. luku 5), jotta alalle astuvilla olisi mahdollisimman hyvät edellytykset työssä menestymiseen.

Tämän lisäksi tutkielmassa avataan itsetunnon ja ammatillisen itsetunnon käsitteitä (ks. luku 6), itsetunnon rakentumista ja kehittymistä sekä sitä, kuinka huono ammatillinen itsetunto vaikuttaa esimerkiksi työn laatuun. Aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä kääntäjän (huono) ammatillinen itsetunto vaikuttaa moneen työelämän osa-alueeseen, kuten kääntäjän jaksamiseen, käännösten laatuun ja siten myös asiakkaiden mielikuvaan kääntäjistä ja käänösälästä yleisesti. Käänösälän huono maine taas voi johtaa palkkioiden laskuun ja alan kannattavuuden heikkenemiseen, mistä taas on haittaa koko ammattikunnalle. Tutkielmassa perehdytään myös kääntäjänkoulutukseen, sen rakenteeseen, tavoitteisiin ja tulevaisuuden haasteisiin. Tämän lisäksi tutkielmassa selvitetään koulutuksen merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon.

Aineistona on kääntäjille sähköisesti lähetetty kyselytutkimus, joka koostuu pääosin kääntäjän kompetensseihin pohjautuvista monivalintaväittämissä ja on siten pääosin määrällisesti arvioitavissa, mutta joka sisältää myös avoimia tekstikenttiä, joita analysoidaan laadullisesti. Tutkielman avulla on tarkoitus pyrkiä kartoittamaan, millainen aloittelevan kääntäjän ammatillinen itsetunto on verrattuna ammattikäntäjän ammatilliseen itsetuntoon. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan sitä, onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa. Kieliparilla tarkoitetaan niitä kahta kieltä, joiden välillä kääntäminen tapahtuu (Tieteen termipankki 2015a). Tutkielmassa pohditaan myös, onko mahdollisella käänösälän koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millainen ammatillinen itsetunto aloittelevalla kääntäjällä on verrattuna ammattikäntäjän ammatilliseen itsetuntoon?
- Onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa?
- Onko mahdollisella käänösälän koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon?

Aloittelijalla, tässä tapauksessa aloittelevalla kääntäjällä, ei ole mitään yhtä yksittäistä määritelmää. Aloittelijalla kuitenkin yleisesti tarkoitetaan sellaista henkilöä, joka ei ole enää alan opiskelija, vaan jo työelämään siirtynyt henkilö, jonka taidot ja itsevarmuus eivät kuitenkaan vielä ole hioutuneet yhtä vahvoiksi kuin alalla jo kauemmin työskennelleillä

(Fraser, Greenfield & Pancini 2017; Woest 2018). Fraserin ym. (2017) sekä Woestin (2018) tutkimuksissa aloittelijaksi määritellään sellainen henkilö, jolla on enintään kolmen vuoden työkokemus omalta alalta. Myöskään ammattikäntäjälle ei ole tarkkaa määritelmää, sillä kokeneisuus on monen tekijän summa. Ammattikäntäjällä tässä tutkielmassa tarkoitetaan henkilöä, joka pystyy toimimaan itsenäisesti, tehokkaasti ja vastuullisesti työtehtävissään. Krenzler-Behm (2013, 60) määrittelee, että ammattikäntäjä on toiminut alalla vähintään 5–7 vuotta, Göpferich (2010) taas laskee ammattikäntäjiin vähintään kymmenen vuotta alalla toimineet. Tässä tutkielmassa aloittelevan käntäjän määrittelee maksimissaan kolmen vuoden, ammattikäntäjän vähintään kahdeksan vuoden työkokemus alalla.

Vastaavaa, käntäjän ammatillisesta itsetunnosta tehtyä tutkimusta ei ole ainakaan oman tiedonhakuni perusteella tehty, vaikka muiden alojen ammatillista itsetuntoa on tutkittu laajaltikin. Käännösalan opiskelijoiden ammatillisen itsetunnon tasoa on selvitetty (esim. Penttilä 2019), mutta tässä tutkielmassa tarkoitus on tutkia jo työelämässä toimivien käntäjien itsetuntoa, ei alan opiskelijoiden. Työtyytyväisyyttä, joka koskettaa tämänkin tutkielman sisältöä, on sen sijaan tutkittu laajalti, ja yksi tuoreimmista alalla julkaistuista tutkimuksista on Virtasen väitöskirja ”What makes a government translator tick?: Examining the Finnish government English translators’ perceptions of translator status, job satisfaction and the underlying factors” vuodelta 2019. Virtasen tutkimuksessa tarkastellaan työtyytyväisyyttä valtioneuvoston käntäjien haastatteluiden perusteella ja tämän juuri mainitun tutkimuksen tuloksista selviää käntäjien kokevan yhteiskunnallisen asemansa heikoksi, millä on vaikutusta ammatilliseen itsetuntoon.

2 Kääntäminen ja sen terminologiaa

Maallikot voivat ajatella, että kääntäjät ovat käveleviä sanakirjoja, jotka voivat heittää käännösvastineita kuin apteekin hyllyltä (Kumpulainen 2015, 23). Vieraan kielen taidon lisäksi kääntäjän on osattava kuitenkin paljon muutakin, kuten erinomaista äidinkielen hallintaa, kulttuurituntemusta, yleissivistystä ja teknistä osaamista (SKTL s.d.). Näiden lisäksi kääntäjän työ on pitkälti moninaista asiakaspalvelua ja sosiaalisten taitojen kartuttaminen on tärkeää (Von Essen ym. s.d.). Tarkemmin kääntäjän kompetensseja eli tekijöitä, jotka tekevät kääntäjästä ammattimaisen toimijan, käsitellään luvussa 4.

Yksinkertaisesti sanottuna kääntäminen tarkoittaa viestin muuttamista kielestä toiseen, lähtökielestä kohdekieleen (ks. luku 2.1). Kääntäminen ei kuitenkaan ole näin yksioikoista. Jakobson (1959) jakaa kääntämisen kolmeen osa-alueeseen: kielensisäiseen, kieltenväliseen ja intersemioottiseen kääntämiseen. Kielensisäisellä kääntämisellä tarkoitetaan, kun jokin tieto halutaan välittää saman kielen sisällä, mutta toisella tavalla. Esimerkiksi selkoistaminen¹ on kielensisäistä kääntämistä: kun monimutkaisesti kirjoitettu suomenkielinen teksti halutaan mukauttaa sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan ymmärrettävämmäksi, kyse on kielensisäisestä kääntämisestä. Kieltenvälisellä kääntämisellä tarkoitetaan sitä ”stereotyyppisintä” kääntämisen muotoa: esimerkiksi alkujaan saksankielinen teksti raportoidaan suomeksi. Intersemioottinen kääntäminen taas tarkoittaa kääntämistä eri merkkijärjestelmien välillä, eli esimerkiksi kun sanat muutetaan kuviksi tai musiikki näytelmäksi.

Kääntäminen on tavoitteellista, kielellistä toimintaa, jossa kääntäjä pyrkii tuomaan alkuperäisellä kielellä laaditun materiaalin sisällön sellaiselle kohderyhmälle, joka käyttää eri kieltä tai kielimuotoa (kuten esim. selkoistaminen). Pelkästään sanan korvaaminen toisella ei siis riitä. Kääntämisessä tulee huomioida monimerkityksellisyys, kielikuvat ja ne assosiaatio, jotka heräävät sanoista ja sanapareista. Eritoten tämän vuoksi kääntäjällä on oltava ymmärrystä ja tietämystä sekä lähtö- että kohdekulttuurista (ks. luku 2.1) ja hänellä on oltava pelkän kielitaidon lisäksi liuta monia muita taitoja. (BDÜ s.d.)

¹ Selkokieli on sellainen suomen kielen muoto, joka on yleiskieltä helpommin luettavaa ja ymmärrettävää. Kieltä on tällöin mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan. Selkokieli on suunnattu ihmisille, joille yleiskielen lukeminen tai ymmärtäminen on haasteellista. Selkokieleen liittyy myös selkeä ulkoasu (esim. typografiset seikat tulee ottaa huomioon). Selkokielisessä tekstissä saatetaan myös selittää sellaisia sanoja, joita ei yleiskielisessä tekstissä tarvitse. Selkoistaminen tarkoittaa yleiskielisen tekstin muuttamista selkokielelle. (Selkokeskus 2017.)

Kääntämisen lisäksi toinen oleellinen alan termi on tulkkaus. Se ei ole kääntämisen synonyymi, vaan ennemmin rinnakkaiskäsite, sillä vaikka tulkkauksella tarkoitetaan viestin välitystä saman tai eri kielen sisällä, samoin kuten kääntämisenkin kohdalla, merkittävin ero niiden välillä liittyy käytettävissä olevaan aikaan ja paikkaan (Pöchhacker 2004, 10–13). Kun kääntäjä voi istua työhuoneessaan ja naputella koneella käännöstä käännösvastineita tarkistaen, tekstiä korjaten ja viilaten, tulkki tulkkaa ajassa ja paikassa, eikä aikaa sanaston tarkastamiseen tai virheiden korjaamiseen ole. Tulke, eli tulkkauksen lopputulos, tuotetaan hetkessä, mutta se myös katoaa hetkessä tilanteen edetessä, tarkoittaen sitä, että sitä ei voi enää jälkikäteen muuttaa. Käännöksiä taas voidaan muuttaa ja hioa vielä vaikka vuosia niiden tuottamisen jälkeen. Tulkkaus voi olla kieltenvälistä (esim. saksasta suomeen tai suomesta suomen viittomakielelle), kielensisäistä (esim. kirjoitustulkkaus: puheen muuttamista kirjalliseen muotoon), mutta myös niin ikään intersemioottista (esim. kuvailutulkkaus: taulujen tulkitsemista suullisesti) (Pöchhacker 2004, 13–22). Tulkkausta ja tulkkeja ei tässä tutkielmassa kuitenkaan sen tarkemmin käsitellä, sillä tulkkaus, kuten edellä esitelty, eroaa kääntämisestä suuresti, ja näin ollen tulkkien ammatillisen toiminnan voisi odottaa olevan varsin erilaista.

2.1 Lähtöteksti ja kohdeteksti

Kääntämisen kaksi tärkeintä termiä ovat lähtöteksti ja kohdeteksti. Lähtötekstillä (myös lähdeteksti ja alkuteksti) tarkoitetaan käännettävää tekstiä ja kohdetekstillä käännettyä tekstiä. Termeihin lähtöteksti ja kohdeteksti nivoutuvat oleellisesti myös lähtökieli- ja kulttuuri, kuten myös kohdekieli ja -kulttuuri. Lähtökielellä tarkoitetaan sitä kieltä, jolla alkuperäinen käännettävä teksti, on laadittu. Alkujaan vaikkapa saksaksi laaditun tekstin lähtökieli on saksa, ja kun teksti käännetään suomeksi, kohdekieli on suomi.

Kulttuuri on globalisaation myötä muuttunut haastavaksi määritellä, mutta pääpiirteittäin lähtökulttuurilla viitataan siihen kulttuuriin, mistä lähtötekstin kirjoittaja on kotoisin tai minkä pohjalta hän tekstinsä on kirjoittanut. Kohdekieli, kuten nimikin jo viittaa, tarkoittaa käännöksessä käytettyä kieltä, kun taas kohdekulttuurilla viitataan siihen kulttuuriin, missä käännös esiintyy. Esimerkiksi lähtöjään saksankielisen tekstin lähtökulttuuri on Saksa, ja kun siitä tehdään suomenkielinen käännös, käännöksen kohdekulttuuri on Suomi. (Tiittula 2007.) Kulttuurintuntemuksella on suuri merkitys kääntäessä, sillä eri maiden institutionaaliset rakenteet eroavat toisistaan. Täten myös eri maissa tuotetut tekstit eroavat toisistaan, ja noviisiin voi olla hankala kääntää tekstiä, jonka rakennetta ja kulttuurista taustaa hän ei tunne. Esimerkiksi Euroopassa on kolme saksankielistä maata, Saksa, Itävalta ja Liechtenstein, ja

lisäksi saksaa puhutaan virallisena kielenä tai virallisena väestökielenä muun muassa Sveitsissä, Italiassa, Belgiassa, Tanskassa, Puolassa ja niin edelleen (Lingoda 2019). On siis selvää, että pelkkä saksan kielen osaaminen ei riitä, jos teksti pitää kääntää saksaksi: on myös ymmärrettävä, missä kulttuurisessa ympäristössä tekstiä tullaan käyttämään.

2.2 Kääntäjän työkielet

Kun puhutaan kieltenvälisestä kääntämisestä, on syytä selvittää, mitä eri työkielillä tarkoitetaan. Tässä luvussa määritellään kääntäjän työkielet.

Kääntäjän tärkein työkieli on oma äidinkieli (Latomaa 2015), eli niin sanottu A-työkieli. Koska kääntäessä ei käännetä pelkkiä sanoja, vaan ajatuskokonaisuuksia (Cwik 2015), on ehdottoman tärkeää hallita oma äidinkielenä. Latomaa (2015, 42) kuitenkin huomauttaa, että mitään kieltä ei voi osata täydellisesti, koska kieli muuttuu jatkuvasti, ja murteelliset erot tekevät siitä niin moninaisen.

Kielitieteellisestä näkökulmasta on kuitenkin harhaanjohtavaa käyttää termiä äidinkieli, sillä äidinkieli on monimutkaisempi käsite, kuin voisi kuvitella. Esimerkiksi Ruotsissa ei tilastoida ihmisten äidinkieltä ollenkaan, joten ruotsi voi olla virallisena äidinkielenä vain Suomessa (tai Euroopan Unionissa). On myös tapauksia, joissa monikielinen yksilö saattaa ilmoittaa äidinkielekseen jonkin muun kuin parhaiten osaamansa tai eniten käyttämänsä kielen. Syy tällaiseen voi olla esimerkiksi se, että yksilö haluaa kuulua johonkin tiettyyn puhujayhteisöön joko pitääkseen kuolemassa olevan kielen elävien kirjoissa, tai siksi, että hän haluaa samaistua valtakielen puhujiin sosiaalisen nousun toivossa. (Ojutkangas, Larjavaara, Miestamo & Ylikoski 2013, 23.)

Äidinkielen ollessa täten venyvä käsite, Opetushallitus (s.d.) toteaa A-työkielen voivan olla äidinkielen sijaan se kieli, jonka henkilö hallitsee parhaiten. Joka tapauksessa A-työkieli on aktiivinen kieli, johon päin kääntäjä kääntää, mutta josta hän voi myös kääntää jollekin muulle työkielille (Übersetzungsbüros s.d.).

B-työkieli on kääntäjän vieras kieli, jota hän hallitsee ja jota hän voi käyttää sekä lähde- että kohdekielenään (Tieteen termipankki 2015b). Näitä kieliä voi olla yksi tai useampi. B-työkieli on aktiivinen kieli, eli kääntäjä osaa tarvittaessa kääntää siihen kieleen päin. Ihanteellisesti kääntäjä kääntäisi vain äidinkieleensä/A-työkieleensä päin, mutta etenkin pienillä kielialueilla

kääntäjän on varsin tärkeää osata kääntää myös jollekin vieraalle kielelle, sillä töitä ei välttämättä ole tarpeeksi vain A-työkieleen käännettäessä (EMT 2017, 6).

Ajatus siitä, että B-työkieleen kääntäminen on epäsuotavaa, johtuu pitkälti siitä käsityksestä, että sujuvaa ja virheetöntä tekstiä ei ole mahdollista tuottaa muulla kuin omalla äidinkielellä. Yleisen käsityksen mukaan B-työkieleen kääntäessä käännökseen tulee niin paljon vaikutteita omasta A-työkielestä, että kohdekieli ei ole idiomaattista. Laajemman selvityksen mukaan kuitenkin tämä ei pidä paikkaansa, sillä käännökseen lopputulokseen vaikuttaa myös kääntäjän muut kompetenssit (ks. luku 4). (Pokorn 2005.)

C-työkielellä taas tarkoitetaan sitä vierasta kieltä, josta kääntäjä voi kääntää A- tai B-työkieleen, mutta johon kääntäjä ei käännä (Tieteen termipankki 2015c). C-työkieli on siten kääntäjän passiivinen kieli. C-työkieliä voi olla yksi tai useampi, tai ei välttämättä yhtään. Kääntäjä ei kuitenkaan osoita taitojaan C-työkieleessä (Opintopolku 2006).

3 Käännösala

Jotta käännösalaista saa tarpeeksi kattavan kuvan, on tarpeellista tietää ensin tarkemmin, miten kääntäjä toimii. Kääntäjän työnkuvauksen lisäksi tässä luvussa perehdytään muun muassa kääntäjän suojaamattomaan ammattinimikkeeseen sekä käännösalan työmarkkinoihin ja palkkiotasoon.

3.1 Kääntäjän työnkuvaus

Kääntäjän työnkuvaus on, kuten koko alakin, jatkuvassa murroksessa teknologian kehittyessä ja konekääntimien käytön yleistyessä. Työnkuvaus myös riippuu paljon siitä, millaisia tekstejä kääntäjä kääntää sekä siitä, millaisessa suhteessa kääntäjä on asiakkaaseen, siis onko kääntäjä yrittäjä, in-house-kääntäjä, kevytyrittäjä ja niin edelleen. Käännöstoiminnan muotoja selvennetään ja käsitellään tarkemmin luvussa 3.2.1.

Kääntäjä on itsenäinen toimija, joka työskentelee joko kotona tai erillisessä toimistotilassa. Käännöstyöt tulevat eri toimeksiantajilta eli työn tilaajilta tai käännöstoimistojen² kautta. Työtilan lisäksi kääntäjä tarvitsee työssään tietokoneen, ohjelmistoja, puhelimen ja verkkoyhteyden, jotta työ on mahdollista tehdä. Kääntäjä on harjaantunut tiedonhakija, sillä hän etsii jatkuvasti tietoa ja käännösvastineita erilaisista sanakirjoista, hakuteoksista ja tietokannoista. Kääntäjän on myös pysyttävä ajan hermoilla ja alati koulutettava itseään erilaisten kielellisten ja yhteiskunnallisten muutosten vuoksi. Lisäksi kääntäjä saattaa joutua tekemään erilaisia kotimaan- ja ulkomaanmatkoja asiakastapaamisten tai koulutusten johdosta. Mikäli kääntäjä toimii yrittäjänä, hänen on huolehdittava yrittäjäeläkkeestään ja tapaturmavakuutuksestaan itse. (SKTL 2011a; 2011b; 2011c).

3.1.1 Kääntäjän suojaamaton ammattinimike

Suojattu ammattinimike eli laillistettu ammattinimike tarkoittaa sitä, että sitä käyttävä henkilö on oikeutettu toimimaan kyseisessä ammatissa ja käyttämään kyseistä ammattinimikettä. Ammattinimikkeen käyttö edellyttää, että henkilöllä on ammatissa toimimisen edellyttämä koulutus, unohtamatta muuta ammatillista pätevyyttä ja valmiuksia. Erityisesti terveydenhuoltoalalla on lukuisia tällaisia nimikkeitä, kuten kätilö, hammaslääkäri, optikko ja

² Käännöstoimistolla tarkoitetaan sellaista yritystä, joka tarjoaa käännöksiä. Käännöstoimistoissa työskentelee in-house-kääntäjiä (ks. luku 3.2.1) tai käännökset tuotetaan ulkopuolisilla freelance-kääntäjillä (ks. luku 3.2.1). Käännöstoimistot vastaavat asiakashankinnasta ja sopivat työn yksityiskohdista ja ehdoista asiakkaiden kanssa kääntäjän sijasta. Kääntäjä puolestaan neuvottelee omista työehdoistaan ja palkkiostaan käännöstoimiston kanssa. (Käännöstoimisto s.d.)

psykologi. Suojatulla ammattinimikkeellä on tarkoitus edistää turvallisuutta ja palvelujen laatua. (Finlex 1994.) Tämä siis tarkoittaa sitä, että sellaiset henkilöt, joilla ei ole viranomaisen vaatimia edellytyksiä esimerkiksi virallisesti optikkona toimimiseen, eivät voi kutsua itseään optikoiksi.

Suomessa kääntäjän nimike ei ole suojattu. Tämä siis tarkoittaa sitä, että kääntäjäksi itseään kutsuvalla henkilöllä ei välttämättä ole alan koulutusta, riittävää kielitaitoa tai muita kääntäjältä vaadittavia taitoja (ks. luku 4). Nimikkeen suojaamattomuus ei sinänsä ole mikään harvinaisuus: eihän markkinoijan, viestintäasiantuntijan tai opettajankaan nimike ole suojattu. Kuitenkin usein tällaisissa työtehtävissä toimivilta henkilöiltä kartoitetaan mahdollinen koulutustausta tai työkokemus. Kääntäjillä tilanne on toinen, sillä oman tietämykseni mukaan harva toimeksiantaja kysyy kääntäjän työkokemusta tai vaatii näyttöä osaamisesta. Lisäksi haasteita tuo se, että käännösosalalla palkkiotaso on epäselvä. Kun opettaja voi tarkistaa minimipalkkansa työehtosopimuksesta, kääntäjän tulee määrittellä työnsä arvo itse alusta asti – apuna saattaa olla esimerkiksi vain aiemmin mainittu tulotasokysely. Pahimmillaan käännöspalveluita voi siis tarjota henkilö, jolla on vajavaiset kielitaidot, olematon ymmärrys erikoisalan (ks. luku 3.1.3) tekstien kääntämisestä sekä äärimmäisen alhainen hinta. Tämä voi johtaa siihen, että asiakas saa huonoa palvelua, ja hän alkaa pitää käännösalaan vähemmän arvostettavana ja halpana.

Ammattinimikkeen suojaaminen ei kuitenkaan oman ymmärrykseni mukaan ole helppoa, etenkin käännösosalalla, jossa kääntäjien taustat ovat hyvin erilaisia riippumatta ammattitaidon asteesta. Alalla on esimerkiksi runsaasti henkilöitä, jotka ovat kartuttaneet osaamistaan kääntäjänä jo 20 vuoden ajan, mutta jotka eivät välttämättä ole kouluttautuneet kääntäjiksi, minkä vuoksi alan koulutus ei voi olla määrittävä tekijä nimikkeen suojaamisessa. Myöskään työvuosien määrän perusteella kääntäjiä ei voi jakaa ammattitaitoisiin ja -taitottomiin. Jo viiden vuoden kokemus saattaa olla jollekulle riittävä, mutta vastaavasti saattaa olla olemassa sellaisiakin kääntäjiä, joilla on pidempi kokemus alalta, mutta jotka eivät nykyisten kääntäjän kompetenssien (ks. luku 4) perusteella olisi päteviä kyseiseen työhön. On siis vaikea vetää raja siihen, kuka on ammattilainen ja kuka ei.

3.1.2 Auktorisoidut kääntäjät

Viralliset eli auktorisoidut kääntäjät ovat Suomessa ainoita kääntäjiä, joilla on suojattu nimike. Auktorisoiduista kääntäjistä annettu laki ja asetus ovat tulleet voimaan vuonna 2008, kun aiemmin vastaavasta tittelistä on käytetty nimitystä ”virallinen kääntäjä”. Auktorisoidun

kääntäjän tulee suorittaa hyväksytysti auktorisoidun kääntäjän tutkinto, ja auktorisointi myönnetään aina vain viideksi vuodeksi kerrallaan – kerran auktorisoitu kääntäjä ei siis ole aina auktorisoitu kääntäjä. Auktorisoidun kääntäjän tutkinnon voi suorittaa Suomessa vain kääntäjä, jonka yhtenä työkielenä on suomi. Tutkinnossa auktorisoiduksi kääntäjäksi pyrkivän on valitsemassaan kieliparissa käännettävä kaksi asiatekstinkääntäjien erikoisalojen tekstiä: yksi lain ja hallinnon teksti ja toinen vapaavalintainen. (Opetushallitus s.d.) Auktorisoituja kääntäjiä on myös muualla, esimerkiksi Saksassa, jossa vastaavanlainen titteli on nimeltään *Beeidigte Übersetzer* (BDÜ s.d.).

Auktorisoitu kääntäjä on erikoistunut laatimaan laillisesti päteviä käännöksiä (esim. oikeuden päätöksiä, liiketoimintaan liittyviä asiakirjoja ja todistuksia), toisin kuin tavalliset, auktorisoimattomat kääntäjät. Auktorisoitujen kääntäjien toimintaa säätelee Suomessa laki. Auktorisoitu kääntäjä on juridisesti vastuussa käännoksistään sekä mahdollisesti muiden tekemistä käännoksista, jotka hän omalla auktorisoinnillaan hyväksyy. Opetushallitus ylläpitää rekisteriä kaikista Suomen auktorisoiduista kääntäjistä. (SKTL s.d.)

Auktorisoidun kääntäjän tutkinto on haastava, ja vuonna 2018 sen läpäisyprosentti oli vain 16,7 %. Tutkinto on myös hintava: vuonna 2020 tutkintoon osallistuminen maksaa 504 euroa huolimatta siitä, suorittaako sen hyväksytysti. Tämän lisäksi auktorisoinnista annettava todistus kustantaa 126 euroa vuonna 2020. (Opetushallitus s.d.)

Tutkinnon haastavuus perustuu siihen, että auktorisoinnilla pystytään takaamaan asiakkaiden oikeusturva mahdollisimman hyvin. Auktorisoiduista kääntäjistä on kuitenkin pulaa monessa kieliparissa, eikä haastavuuden pitäisi antaa lannistaa auktorisoinnista kiinnostuneita, sillä yliopistot tarjoavat auktorisoidun kääntäjän tutkintoon vaadittavia kursseja, ja harjoitusta voi myös kartuttaa yhteistyössä auktorisoidun kääntäjän kanssa. (Pippuri 2018.)

SKTL (s.d.) kuitenkin huomauttaa, että vaikka kääntäjällä olisikin oikeus toimia auktorisoituna kääntäjänä jollain tietyllä erikoisalalla, auktorisointi ei lähtökohtaisesti tee häntä muilla kääntämisen erikoisaloilla auktorisoimatonta kääntäjää paremmaksi kääntäjäksi. Tästä syystä, kuten myös kustannuksellisista syistä ja tutkinnon haastavuuden vuoksi, kaikki eivät koe tutkinnon suorittamista tarpeelliseksi (SKTL s.d.).

3.1.3 Erikoisalalat

Käännettäviä tekstejä ja asiakirjoja on useita, ja koska kääntäjän on perehdyttävä aina käännettävään aiheeseen, kääntäjän on käytännössä mahdotonta kääntää kaikkien mahdollisten

alojen tekstejä. Tästä syystä kääntäjät erikoistuvat esimerkiksi kääntäjänkoulutuksen aikana tai työkokemuksen kautta jollekin tietylle erikoisalalle. Terminologian sanaston mukaan erikoisala on yksinkertaisesti selitettynä ala, joka vaatii erikoisosaamista (TSK 36, 2006). Kääntäjän erikoisaloja voi kuitenkin joka tapauksessa olla useampia kuin yksi, ja toisaalta kääntäjä voi kääntää muidenkin erikoisalojen tekstejä niin halutessaan – Suomen kaltaisella pienellä markkina-alueella ainoastaan yhden erikoisalan osaaminen ei liene taloudellisesti kannattavaa (Kumpulainen 2015, 24).

Erikoisalat jaetaan aluksi kolmeen yläluokkaan: kirjallisuuteen, asiateksteihin ja av-kääntämiseen (SKTL s.d.). Kirjallisuuden kääntäminen jakautuu edelleen kahtia: kaunokirjallisuuteen, esimerkiksi sarjakuviin, näytelmiin ja runoihin, sekä tietokirjallisuuteen (KAOS s.d.). Asiatekstien aiheita on lukuisia, joten ne taas on jaoteltu esimerkiksi auktorisoidun kääntäjän tutkinnossa (ks. luku 3.1.2) viiteen kategoriaan: koulutus, laki ja hallinto, lääketiede, tekniikka sekä talous (Hiirikoski 2007, 37). Tyypillisiä asiatekstejä ovat esimerkiksi sopimukset, potilaskertomukset ja vuosikertomukset. Av-kääntämisellä puolestaan tarkoitetaan audiovisuaalisen (eli kuuloon ja näköön perustuvan) materiaalin kääntämistä, josta helpoin esimerkki lienee televisio-ohjelmien tekstitykset (SKTL s.d.).

Tietylle erikoisalalle suuntautuminen vaatii perehtymistä erikoisalan aihealueeseen, normeihin ja käytänteisiin. Esimerkiksi musiikinäytelmien kääntäjän on kyettävä lukemaan nuotteja ja uskaltauduttava irrottautumaan lähtötekstistä joskus hyvin radikaalisti, jotta käännetyistä laulusta tulee sujuva (Ellonen 1998, 42–43). Lain ja hallinnon tekstien kääntäjän on pystyttävä kääntämään mitä erilaisimpia juridisia tekstejä, ja haasteen tuovat erityisesti kulttuurikohtaiset oikeusjärjestelmät ja niihin liittyvät termistöt, monimutkaiset lauserakenteet sekä alalle vakiintuneet ilmaukset (Hiirikoski 2007, 39–40). Av-kääntäjän taas on ymmärrettävä ja osattava kääntää erilaisia puheenparsia murteineen, tulkita liikkuvaa kuvaa ja pysyä televisioruudun asettamien merkki- ja aikarajoitusten sisällä (Holopainen 2015, 78–83), unohtamatta esimerkiksi dubbausta³ tai kuvailutulkkauksista⁴.

³ Dubbaus eli huulisynkronisaatio tarkoittaa sitä, että audiovisuaalisessa materiaalissa kuultu puhe käännetään toiselle kielelle siten, että kohdekielinen puhe vastaa mahdollisimman hyvin kuvassa näkyvän henkilön suunliikkeitä ja muuta elekieltä. Euroopassa dubbausta käytetään paljoltikin tekstitysten sijaan, mutta Suomessa dubattavat materiaalit ovat pääosin suunnattu lapsille. (Holopainen 2015, 81.)

⁴ Kuvailutulkkauksella on tarkoitettu sellaista tulkintaa, joka on suunnattu näkövammaisille henkilöille. Kuvailutulkkauksessa visuaaliset elementit välitetään suullisesti sellaiselle vastaanottajalle, joka ei niitä näe. Kuvailutulkkauksista voidaan käyttää esimerkiksi elokuvissa tai taidenäyttelyissä. (Holopainen 2015, 82.)

Kääntämisen lisäksi kääntäjän työtehtäviin saattaa liittyä myös muuta, kuten vaikkapa oikolukua, kielentarkistusta, lokalisointia ja jälkieditointia. Nämä riippuvat täysin kääntäjän erikoisalasta ja mielenkiinnosta. Edellä mainittujen tehtävien lisäksi kääntäjän työnkuvaan voi liittyä myös paljon muuta.

Oikoluku tarkoittaa toimenpidettä, jossa vain kevyesti tarkistetaan käännöksen kieliasu, kuten pilkut, pisteet ja oikeinkirjoitus, sanamuodot ja sanajärjestys, kielentarkistus taas on oikolukua syvempää, sillä siinä käännöstä verrataan lähtötekstiin sekä pohditaan käännöksen oikeellisuutta (VK Global s.d.). Lokalisointi taas viittaa siihen, kun erilaiset digitaaliset sovellukset, esimerkiksi tietokoneohjelmat ja verkkosivut, käännetään ja mukautetaan toisen maan markkinoille eli kohdekulttuuriin sopivaksi (Salmi 2015, 102). Jälkieditointia tarvitaan silloin, kun jokin konekäännin kääntää tekstin: koska koneet eivät ole täydellisiä, jälki saattaa olla mitä tahansa, ja tällöin tarvitaan kääntäjä siistimään lopputulos sanastollisesti ja sisällöllisesti (Salmi 2015, 106–107).

3.1.4 Käännöspalveluprosessi

Mutta millä tavoin käännöstyö etenee? Kääntäminen on osa käännösprosessia. Käännösprosessi on monivaiheinen prosessi, jolle on monia erilaisia määritelmiä. Käännösprosessilla tarkoitetaan kaikkia niitä työvaiheita, joita jonkin tekstin kääntämiseen tarvitaan. Joidenkin mukaan käännösprosessi alkaa siitä, kun kääntäjä ensimmäisen kerran lukee käännettävän tekstin huolellisesti läpi (Pikakääntäjä s.d.). Toisten mielestä prosessi alkaa tekstin irrottamisella taittotiedostosta, jos käännettävä teksti on osa esimerkiksi kuvitettua pdf-tiedostoa (Maris Multilingual s.d.). Joidenkin tulkintojen mukaan käännösprosessin voi aloittaa se, kun asiakas lähestyy kääntäjää toimeksiannon puitteissa (Von Essen ym. s.d.). Tulkintoja on lukuisia.

Kääntäjämestarin kirjassa (Von Essen ym. s.d.) puhutaan käännöspalveluprosessista. Erona käännösprosessiin käännöspalveluprosessi kertoo sanana enemmän: kääntäjän työhön kuuluu muutakin kuin vain pelkkä kääntäminen, kääntäjän työ on ennen kaikkea palvelua. Oletuksena nimittäin on, että kääntäjä työskentelee yrittäjänä (ks. luku 3.2.1), joka (esim. kustannussyistä) hoitaa kaikki kääntämiseen liittyvät vaiheet itse ilman vaikkapa välissä toimivaa käännöstoimistoa.

Käännöspalveluprosessin kuvaus ei ole täydellinen tai välttämättä jokaiseen toimeksiantoon sopiva, kuten sen laatijat itsekin toteavat, mutta se saattaa sisältää seuraavat listatut vaiheet.

Prosessin vaiheet on myös selvästi laadittu lähinnä itsensä työllistävillä asiatekstinkääntäjille, sillä esimerkiksi kaunokirjallisuuden kääntäjällä työvaiheet voivat poiketa suurestikin: kääntäjä esimerkiksi saattaa itse tarjota käännöstään kustantamolle, ja keskustelu kustannustoimittajan ja kielentarkastajan tai oikolukijan kanssa on hyvin tiivistä asiatekstinkääntäjään verrattuna, unohtamatta tietenkään sitä, että kääntäjälle ei makseta palkkaa, vaan häneltä ostetaan julkaisuoikeudet (Kirjallisuuden kääntäjän selviytymisopas s.d.).

Taulukko 1. Käännöspalveluprosessin vaiheet yksinkertaistettuna Von Essenin ym. (s.d.) listauksen pohjalta

Työvaihe	Selitys
1. Yhteydenotto asiakkaalta	Asiakas tiedustelee käännöspalvelua. Kääntäjä pyytää lisätietoja ja tekee sen perusteella tarjouksen.
2. Neuvottelu	Kääntäjä neuvottelee asiakkaan kanssa työn ehdoista (hinnasta, työkaluista, toimitusmuodosta ym.).
3. Työn yksityiskohdat	Kääntäjä sopii työn yksityiskohdista asiakkaan kanssa. Usein tämä tapahtuu sähköpostitse tai puhelimitse. On kuitenkin huolehdittava, että työn ehdot ovat kirjallisessa muodossa ja vahvistettuina joko sähköpostiviestissä, tilausvahvistuksessa tai sopimuksessa.
4. Tiedostojen käsittely	Kääntäjä tarkistaa mahdolliset (liite)tiedostot (ovatko ne oikeita, toimivatko ne). Tiedostot voi esimerkiksi järjestää omalle koneelle asiakas- ja työkohtaisiin kansioihin, jolloin ne löytyy nopeammin ja helpommin.
5. Raakakäännös	Kääntäjä tekee ensimmäisen käännösversio eli raakakäännöksen. Raakakäännös saattaa sisältää useita selvittelyä vaativia termejä, joita on mahdollisesti varmistettava asiakkaalta.
6. Hienosäätö	Kääntäjä jatkaa käännöksen työstämistä sujuvoittamalla ilmaisuja ja lisäämällä esimerkiksi puuttuneet termit. Kääntäjä saattaa myös viilata käännöksen ulkonäköä.
7. Kielentarkastus	Mikäli kääntäjällä on käytössään kielentarkastaja, hän lähettää tälle käännöksensä. Kielentarkastaja huolehtii käännöksen kielen ja sisällön oikeellisuudesta. Tämän jälkeen kääntäjä käy kielentarkastajan ehdotukset läpi ja tekee tarvittavat muutokset.
8. Käännöksen palautus	Kääntäjä palauttaa käännöksen asiakkaalle. Kääntäjä saattaa vielä palata käännöksen pariin, mikäli asiakas haluaa tarkentaa joitain termejä tai hän esittää kysymyksiä koskien käännöstä.
9. Laskutus	Kääntäjä laatii laskun asiakkaan ja työn tietojen pohjalta. Laskutukseen kuuluu myös maksusta muistuttaminen ja mahdolliset perintätoimet.
10. Kirjanpito	Kuun lopussa kääntäjä toimittaa työstä laskun ja muut mahdolliset tositteet kirjanpitäjälleen, joka puolestaan ilmoittaa maksettavan arvonlisäveron määrän. Kääntäjä hoitaa arvonlisäveron ja tarkistaa, että asiakastiedot ovat ajan tasalla mahdollista uutta toimeksiantoa varten.

Kun siis puhutaan kääntämisestä, itse kääntäminen on erittäin pieni osa koko sitä prosessia, jonka kääntäjä käy läpi. Jo sillä, että kaikki lähtee tämän tulkinnan mukaan asiakkaan yhteydenotosta liikkeelle, on hyvin merkityksellistä: jos kääntäjä sanoillaan tai toimillaan saa

asiakkaan epäilemään tämän pätevyyttä, toimeksianto kariutuu hyvinkin nopeasti. Tai jos kääntäjä ei laskuta asiakasta työstä oikein, toiminta ei ole kannattavaa.

Kun aiemmin mainitsin siitä, että lista ei ole kattava, osasyynä siihen on myös yhteiskunnallisten muutosten nopeus. Von Essen ym. ei listauksessaan tai muutoinkaan teoksessaan ota kantaa esimerkiksi keväällä 2018 muuttuneeseen EU:n tietosuoja-asetukseen, joka koskettaa myös kääntäjiä (Baran 2018). Syy voi olla se, että teksti on todennäköisesti laadittu ennen asetuksen voimaantuloa. Asetus kuitenkin on puhuttanut paljon myös käännoäsalalla, jossa asiakaskontaktit hoidetaan ja käsitellään itse (Baran 2018). Vaikka Von Essenin ym. listaus onkin tuoreehko, tiedon puuttumattomuus kuvastaa hyvin sitä, kuinka esimerkiksi lainsäädännölliset uudistukset tuovat uusia puolia kääntäjän toimenkuvaan nopealla aikataululla.

3.2 Kääntäjän työmarkkinat

Kääntäjillä ei ole yhtä tiettyä väylää työllistyä, eli kääntäjien taustat ovat monenkirjavia. Vaikka korkeakoulut tarjoavat käännoäsalan opintoja (ks. luku 5), kääntäjäksi voi ryhtyä kuka tahansa opinnoista riippumatta, sillä kääntäjän ammattinimike on suojaamaton (ks. luku 3.1.1).

Aiemmin yrityksillä saattoi olla in-house-kääntäjiä eli omia työsuhteisia kääntäjiä, mutta nykyään käännoästyöt teetetään ulkopuolisilla toimijoilla, mikä on vähentänyt käännoäsalan työpaikkoja. Käännoäspalveluita voidaan ostaa joko käännoäspalveluiden kautta tai suoraan yrittäjiltä, minkä vuoksi monet kääntäjät toimivat nykyään yrittäjinä. (Kumpulainen 2015, 24–25.)

Käännoäsalaa kuvataan villiksi juuri tekijöiden monenkirjavuuden vuoksi, mutta myös siksi, että alalla ei ole juurikaan työehtosopimuksia muutamia talokohtaisia, av-käännoäsalaa koskevia sopimuksia lukuun ottamatta. Työntekijät ja työnantajat käännoäsalalla ovat myös suhteellisen järjestäytymättömiä, mikä ei ole ollut edesauttanut yleissitovien työehtojen sopimista. (Joutsenniemi 2011; SKTL s.d.)

Työehtosopimusten puuttuminen heikentää työntekijän asemaa neuvottelutilanteessa työolojen ja työehtojen osalta – työehtosopimus kun takaa minimiedut, kuten esimerkiksi minimipalkan ja puitteet työajoille, joihin työnantajan on sitouduttava. (Junkala s.d.) SKTL (s.d.) huomauttaakin, että tästä syystä kääntäjän on oltava taitava sopimusneuvottelija.

3.2.1 Toiminnan muodot käänvälalalla

Kääntäjä voi toimia joko työsuhteessa tai muutoin ammatinharjoittajana. Vaihtoehtoja on lukuisia, ja oikean toiminnan muodon valintaan vaikuttaa moni tekijä.

In-house-kääntäjä eli sisäinen kääntäjä on kääntäjä, joka on jonkin yrityksen palkkalistoilla vakituksessa työsuhteessa (Käännöstoimisto s.d.). Vaikka in-house-kääntäjiä on nykyään verrattain vähän, kuukausipalkkaisia kääntäjiä on edelleen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, mutta työnkuvaan saattaa liittyä kääntämisen lisäksi myös esimerkiksi muita viestinnän alan tehtäviä (Hjort & Ruokonen 2020).

Freelancer-kääntäjä on vapaa ammatinharjoittaja. Freelance-työlle tyypillistä on työtehtävien suuri määrä ja se, että työtehtävät ovat tilapäisiä: freelancer toimii yrittäjämäisesti, mutta ilman yrittäjän tunnusmerkkejä (kuten esimerkiksi toiminimeä) (Vero 2018). Monet kääntäjät toimivat freelancereina, ja suurin osa käännöstoimistoista teettää valtaosan käännöksistä freelance-kääntäjillä (Käännöstoimisto s.d.).

Kevytyrittäjä työllistää itsensä ja toimii yrittäjämäisesti kuitenkin omaa yritystä perustamatta. Kevytyrittäjä vastaa itse palveluidensa markkinoinnista ja asiakashankinnasta sekä sopii toimeksiannon ehdoista ja työstä maksettavasta korvauksesta. Asiakkaan laskutus hoituu laskutuspalveluyrityksen kautta. (Vero 2019.) Erityisesti aloittelevalle kääntäjälle kevytyrittäjyys on riskitön vaihtoehto kerätä kokemusta ja asiakaskuntaa, sillä laskutuspalvelun käyttömaksu on usein kiinteä tai prosenttimääräinen, mutta aina vain työstä riippuvainen (eli jos ei ole työtä, maksettavaa ei kerry). Lisäksi verkosta löytyvien tietojen mukaan laskutuspalveluyritykset hoitavat myös kaikki lakisääteiset maksut, kuten esimerkiksi arvonlisäveron ja YEL-vakuutuksen, sekä kirjanpidolliset tehtävät.

Yrittäjä on itsensä työllistävä henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omalla kustannuksella ja vastuulla, tarkoittaen sitä, että yrittäjän tulee itse huolehtia lakisääteisistä maksuista, verotuksesta ja kirjanpidosta (Tilastokeskus s.d.), toisin kuin esimerkiksi kevytyrittäjä. Yrityksen muotoja ovat toiminimi, osakeyhtiö, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö ja osuuskunta (Yritä.fi 2020). Kääntäjät työllistävät itseään kaikissa näissä yritysmuodoissa.

3.2.2 Palkkiotaso käänvälalalla

Kuten jo aiemmin mainittu, työehtosopimusten puuttuessa käänvälalalla ei ole määriteltyjä minimipalkkioita. Monen kääntäjän toimiessa yrittäjänä jossain muodossa voi olla haastavaa

hinnoitella oma työ kannattavaksi. Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton kahden viimeisimmän tulotasokyselyn (2017 ja 2019) perusteella kannattavuutta lasketaan hyvin eri tavoin.

Kyselyissä ei käy ilmi esimerkiksi kääntäjien tuloja kuukausi- tai vuositasolla, sillä kyselyissä on kartoitettu palkkioita lähinnä sana- tai sivuhintojen mukaan. Sanahinnalla tarkoitetaan sitä euromäärää, jonka kääntäjä veloittaa asiakkaalta lähtötekstin sanojen mukaan. Esimerkiksi vuoden 2019 tulotasokyselyssä englanti-suomi-kieliparissa yhden sanan hinta vaihteli 0,05 eurosta 0,32 euroon ja suomi-saksa-kieliparissa sanahinta liikkui välillä 0,13–0,30 euroa. (Wivolin 2019.)

Sivuhinta taas määritellään siten, että 1 560 merkkipaikkaa muodostavat yhden sivun, ja yhdelle sivulle määritellään kiinteä hinta. Vuoden 2017 tulotasokyselyn tuloksissa kielikohtaista sivuhintaa ei ollut saatavilla kuin kieliparissa englanti-suomi ja suomi-englanti. Ensiksi mainitussa kielisuunnassa sivuhinta suorilta asiakkailta (eli käännöstoimisto ei toimi välissä) vaihteli 35,00 eurosta 67,00 euroon, suomesta englantiin kääntäessä vaihteluväli oli 30,00–70,20 euroa. (Wivolin 2017.)

Hintahaarukoiden laajuuteen voi olla monta eri syytä. Kunkin tulotasokyselyn julkaisun jälkeen kääntäjien sosiaalisen median kanavissa on pohdittu sitä, ”miksi jotkut myyvät työtänsä niin halvalla”. Omien havaintojeni mukaan keskustelu tulotasokyselyn tuloksista näissä kanavissa on hieman kärkeästä, eivätkä keskusteluun osallistu muut kuin ne, jotka ainakin antavat ymmärtää laskuttavansa asiakkaalta kyselyissä mainittujen kalliimpien hintojen mukaan. Ei siis ole selvää, mistä alhaiset sana- ja sivuhinnat johtuvat. Ne saattavat kieliä siitä, että kyseisiä hintoja laskuttavilla kääntäjillä ei ole tarvittavia tietoja käännösosalasta, sen kannattavuudesta tai sen vaatimista kompetensseista (ks. luku 4). Yhtenä syynä voi myös olla aloittelevien kääntäjien halu saada jalkansa oven väliin käännösmarkkinoilla, minkä vuoksi he tarjoavat työpanostaan halvalla.

Laakso-Tammisto (2019) pohtii artikkelissaan kääntäjäyrittäjän palkkiotasoa vertaamalla esimerkiksi sana- ja sivuhintoja yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten mediaaniansioon. Hän muistuttaa, että pelkkä merkkimäärien tuijottaminen ja niiden perusteella laskuttaminen ei aina ole se oikea tapa, sillä käännettävä materiaali (sisältö, sanasto) vaikuttaa pitkälti käännösnopeuteen, joka taas vaikuttaa käännettävän materiaalin määrään päivässä ja edelleen kuussa, muodostaen loppujen lopuksi kuukausiansiot. Laakso-Tammiston myös sanoo ymmärtävänsä, että kaikki eivät käännä ammatikseen vaan ehkä jopa vain huvikseen, mutta

palkkiotasoa kannattaisi vaalia eritoten alan tulevaisuuden takia: jos kääntäminen aletaan nähdä aliarvostettuna halpa-alana, se vaikuttaa roimasti alan kannattavuuteen. (Laakso-Tammisto 2019.)

Päätoimisen kääntäjän tulisi pystyä kattamaan elinkustannukset toiminnallaan. Palkkiossa on otettava huomioon, että yrittäjän tulee itse maksaa sosiaaliturva, työterveyshuolto, vakuutukset ja eläketurva, mutta myös toimistotilasta ja työvälineistä aiheutuvat kustannukset, kuten laitehankinnat, sähkö, vuokra ja niin edelleen. Lisäksi kääntäjän on otettava huomioon mahdolliset kiirelisät sekä oman erityisosaamisen tuoma lisähinta. (Suomen freelance-journalistit 2020.)

3.3 Alaa edistäviä toimijoita

Vaikka käänösala onkin jokseenkin hajanainen, kääntäjien toimintaa yritetään edistää erityisesti kolmen eri tahon kautta. Nämä ovat Kieliasiantuntijat ry, Kääntäjien ammattiosasto KAOS sekä Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto SKTL. Edellä luetellut tahot toimivat keskenään tiiviissä yhteistyössä, mikä on suomalaisella käänös- ja tulkkiauskentällä tärkeää, sillä alan toimijoiden eriyttäminen pienempiin järjestöihin luonnollisesti vähentää joukkovoimaa. Käsittelen alaa edistäviä toimijoita siksi, että niiden tarjoamat palvelut ja verkostoitumismahdollisuudet edesauttavat ammatillisen itsetunnon (ks. luku 6) vahvistumista. Nämä tahot yrittävät kukin omilla toimillaan edistää kääntäjien asemaa, tuoda kääntäjiä yhteiskunnallisesti näkyvämmiksi ja siten parantaa kääntäjien työoloja ja palkkiotasoa. Toimijat tarjoavat esimerkiksi jäsenneuvontaa, järjestävät tapahtumia ja tarjoavat erilaisia jäsenetuja ja apurahoja, mutta ennen kaikkea myös mahdollisuuden verkostoitua alan ammattilaisten kesken. Erityisesti verkostoitumista pidetään käänösosalalla erittäin hyödyllisenä, sillä sen avulla voi esimerkiksi luoda uusia liiketoimintamahdollisuuksia, laajentaa asiakaskuntaa ja markkina-alueita, saada kustannussäästöjä, hyödyntää muiden osaamista ja ennen kaikkea saada tukea oman hyvinvoinnin edistämiseen (Pouta 2019, 17).

Kieliasiantuntijat ry on valtakunnallinen, Akavan erityisaloihin kuuluva, poliittisesti sitoutumaton ammattijärjestö, jonka jäsenistö koostuu lähes 3 000 kieliasiantuntijasta ja monikielisestä viestijästä. Jäsenten työnkuva on laaja, sillä he työskentelevät esimerkiksi kääntäjinä, tulkkeina, projektipäällikköinä, terminologeina tai kielenhuoltajina. Yhteistä kaikille on kuitenkin kielten ammattimainen osaaminen ja niillä viestiminen. (Kieliasiantuntijat ry, s.d.)

Kirjallisuuden kääntäjien on mahdollista liittyä Kääntäjien Ammattiosastoon (KAOS), joka on sekä suomentajille, ruotsintajille että muille kirjallisuuden kääntäjille suunnattu yhdistys. KAOS on perustettu vuonna 2014 ja se toimii hyvän ammattietiikan ja korkeatasoisen käännöskulttuurin edistämiseksi sekä kirjallisuuden kääntäjien taloudellisen aseman parantamiseksi. Yhdistys toimii Suomen journalistiliiton alaisuudessa. (KAOS s.d.)

Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto SKTL on vuonna 1955 perustettu kääntäjien ja tulkkien etujärjestö. Sen aatteellisen toiminnan pyrkimyksenä on muun muassa edustaa kääntäjiä ja tulkkeja sekä alan opettajia, tutkijoita että opiskelijoita, ottaa kantaa yhteiskunnallisiin kääntämiseen ja tulkkaukseen liittyviin asioihin sekä pitää yhteyttä viranomais- ja kulttuuritoimijoihin. Tärkeänä osa-alueena on myös yhteistyö kansallisten ja kansainvälisten kääntäjä- ja tulkkijärjestöjen kanssa. Suomen kääntäjien ja tulkkien liitolla on yhteensä 1 763 henkilöjäsentä ja yksi yhteisöjäsen. (SKTL s.d.)

Kolmen edellä mainitun tahon lisäksi on monia muitakin toimijoita, jotka toiminnallaan pyrkivät parantamaan kääntäjien (ja tietysti myös tulkkien) asemaa. Tällaisia ovat esimerkiksi tekijänoikeusjärjestö Kopiosto, kirjallisuuden tekijänoikeusjärjestö Sanasto sekä tietoa ja asiantuntijapalveluita tarjoava yhdistys Sanastokeskus TSK ry.

4 Kääntäjän kompetenssit EMT:n mukaan

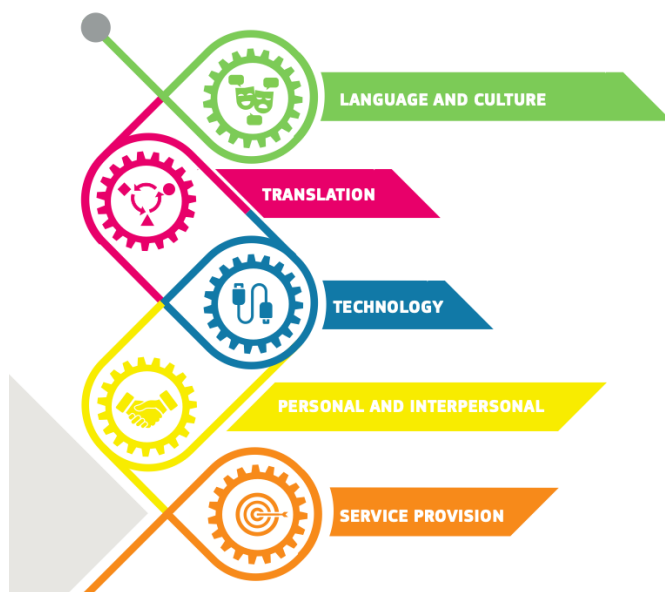
Kuten luvussa 3.1.4 todettiin, käännöstyössä on monta hyvin erilaista vaihetta, ja jokainen vaihe vaatii omanlaista osaamista: tämä johdattelee hyvin kääntäjän kompetensseihin. Kompetenssi ei ole sanana kovin yksioikoinen. Vuonna 2007 painetun Sivistyssanat-kirjan määritelmän mukaan kompetenssi tarkoittaa 1. pätevyyttä, lahjakkuutta; 2. viranomaisen toimivaltaa; ja 3. *kiel.* kielikykyä tai -tajuuta (Rekiaro, Rekiaro & Nurmi 2007). Tässä yhteydessä ensimmäinen määritelmä on tämän tutkielman näkökulmasta relevantti. Mielenkiintoista on joka tapauksessa se, että pätevyys ja lahjakkuus rinnastetaan keskenään, vaikka ne voivat olla kaksi täysin eri asiaa. Lahjakkuuden nähdään monesti olevan osittain synnynnäistä, kun taas pätevyys selvästi viittaa johonkin, mikä on harjoituksen tulos (Kaprio 2006). Tässä tutkielmassa kääntäjän kompetensseilla tarkoitetaan kuitenkin Tieteen termipankin (2015d) määritelmän mukaisesti kaikkia niitä tietoja ja taitoja, jotka tekevät kääntäjästä ammattimaisen toimijan.

Von Essenin ym. ajatus siitä, että kääntäminen ei ole pelkkää mekaanista työtä, vaan ennemmin monisyistä ja moniulotteista toimintaa (ks. luku 3.1.4), ei ole käänösalalla uusi. Kääntäjän työn moninaisuutta käsittelee myös Holz-Mänttari (1984), joka esittää teorian kääntäjän translatorisesta toiminnasta. Teorian mukaan kääntämisessä on kyse kulttuurien välisestä viestinnästä, jossa tärkeintä on tiedon välittäminen kohdetekstin lukijalle. Holz-Mänttari (1984, 86) katsoo, että lähtöteksti on toimimaton kaikkialla muualla paitsi lähtökulttuurissa, ja sen vuoksi kääntäjän on tuotettava juuri kohdekulttuurissa toimiva käänös – saavuttaakseen parhaan mahdollisen tiedonvälityksen kääntäjällä on valtuudet päättää itse, mikä käänöksessä on oleellista ja mikä ei. Tästä syystä kääntäjän ei ole sitouduttava lähtötekstiin. Kuitenkaan kääntäjä ei saa tehdä käänösratkaisuja vain intuitionsa mukaan, vaan hänen on kyettävä analysoimaan ja perustelemaan ratkaisunsa, sekä otettava huomioon se, että käänöstyössä lopputulokseen vaikuttaa hyvin monta erilaista tekijää. (Holz-Mänttari 1984, 50–51.) Translatorisen toiminnan perusajatus perustuu siis siihen, että kääntäjän työ on kokonaisvaltaista, ja pystyäkseen toimimaan ammattitaitoisesti kääntäjä tarvitsee monia erilaisia taitoja.

Ne kompetenssit, jotka ovat kääntäjän työssä tärkeimpiä, riippuvat pitkälti näkökulmasta. Esittelen seuraavaksi European Master's in Translationin eli EMT:n kehittelemän kompetenssimallin kääntäjän kompetensseista. Alalla on olemassa muitakin kompetenssimalleja, mutta koska EMT:n kompetenssimalli on käytössä useassa eurooppalaisessa yliopistossa, kuten esimerkiksi allekirjoittaneen yliopistossa, sen voitaneen

ajatella kuvaavan kääntäjän kompetensseja monipuolisimmin. Eri kompetenssimalleissa kompetenssien painotus riippuu lähteestä ja näkökulmasta, mutta kaikissa on yhteistä se, että pelkän vieraan kielen taidon osaaminen ei ole riittävää kääntäjänä toimimiselle, ja että ammattimaiseen toimintaan tarvitaan myös muun muassa kulttuurista tietoutta, sosiaalisia taitoja ja työkalujen hallintaa.

European Master's in Translation (EMT) on Euroopan komission ja kääntäjänkoulutusta tarjoavien korkeakoulujen yhteistyöprojekti. Projektin puitteissa julkaistiin tammikuussa 2009 *EMT "Wheel of Competence"*, joka toimi ohjeistuksena kääntäjien kompetensseista. Sittemmin EMT:n kompetenssimallista (kuva 1) on tullut yksi johtavista standardeista kääntäjänkoulutuksessa Euroopan unionissa ja sen ulkopuolella, eikä vain ja ainoastaan akateemisissa puitteissa, vaan myös kielialalla yleisesti. Mallia on päivitetty myöhemmin, mutta se perustuu edelleen pääosin vuoden 2009 malliin – uusin malli on vuodelta 2017. EMT:n kompetenssimallin tarkoituksena on yhdenmukaistaa käännösalan maisterivaiheen koulutuksen vaatimuksia sekä Euroopan unionissa että sen rajojen ulkopuolella. (EMT 2017, 2–3.)



Kuva 1. EMT:n kompetenssimallin viisi osa-aluetta (EMT 2017)

EMT:n kompetenssimalli jakautuu viiteen eri osa-alueeseen: kieli- ja kulttuurikompetensseihin (language and culture), käännöskompetensseihin (translation), teknologisiin kompetensseihin (technology), sosiaalisiin kompetensseihin (personal and interpersonal) ja palvelun tarjoamiseen liittyviin kompetensseihin (service provision). Käyn mallin läpi osa-alueittain ja

esitän loppuun omia ajatuksiani kompetenssimallin toimivuudesta. Malli on julkaistu toistaiseksi vain englanniksi, saksaksi ja ranskaksi, joten suomennokset ovat omiani.

4.1 Kieli- ja kulttuurikompetenssit

EMT:n luettelemat kieli- ja kulttuurikompetenssit kattavat korkean kielitaidon sekä sosiolingvistisen ja kulttuurisen tietoisuuden. Tämän katsotaan olevan kaikkia muita osa-alueita ohjaileva voima, jota ilman kääntäjä ei voisi toimia ammattimaisella tasolla käännösosalalla. Tästä syystä EMT:n määrittää, että C2-tasoisen A-työkielen lisäksi kääntäjällä tulisi olla vähintään yhden vieraan kielen osaaminen C1-tasolla CEFR-asteikolla⁵ tai vastaavalla taitotasolla. Tämän tason tulisi olla edellytys kääntäjänkoulutukseen pääsemiseen sekä koulutuksesta valmistumiseen. Tutkinto-ohjelmat voivat itse päättää, millä tavoin nämä taidot testataan koulutukseen pääsemiseksi. (EMT 2017, 6.)

Määritelmässä kuitenkin otetaan huomioon, että koska etenkin Euroopassa voi olla tarpeen osata useampaa kuin kahta kieltä kansallisuuden tai erikoisalan vuoksi, saattaa olla haastava saavuttaa tai edes vaatia korkeaa C1-taitotasoa kaikissa työkielissä kääntäjäksi kouluttautuessa. Tästä syystä tutkinto-ohjelmat voivat itse päättää, kuinka paljon muun vieraan kielen sisältöä opiskelijalle tarjotaan ja millä taitotasolla. (EMT 2017, 6.)

4.2 Käännöskompetenssit

Käännöskompetensseista puhuttaessa kääntämisellä ei tarkoiteta ainoastaan viestin välitystä kielestä toiseen – EMT katsoo sen olevan paljon enemmän, nimittäin strategista, metodologista ja temaattista osaamista, joka näkyy jo ennen käännöstyötä, työn aikana ja työn valmistuttua. Tällä tarkoitetaan sitä, että kääntäjällä tulee olla kyky analysoida käännettävä teksti ennen työhön ryhtymistä ja tehdä asianmukaisia jälkitoimenpiteitä työn jälkeen laadun varmistamiseksi. Täten käännösalan opiskelijoiden on tutustuttava erilaisiin käännöstehtäviin ja -tilanteisiin, mutta myös tulkkaamisen, audiovisuaaliseen kääntämisen ja lokalisoinnin aloihin, konekääntämistä unohtamatta. (EMT 2017, 7.)

⁵ CEFR eli eurooppalaisen kielitaidon viitekehys kuvaa kehittyvän kielitaidon tasoa. Viitekehys on käytössä Suomessa perusopetuksessa sekä toisen asteen koulutuksessa, ja se toimii kansainvälisen kielitaidon arvioinnin pohjana. Viitekehyksessä on kuusi taitotasoa: A1, A2, B1, B2, C1 ja C2. Taitotasot A1 ja A2 kuvastavat perustason kielenkäyttäjää, eli puhuja selviää sosiaalisista kommunikaatiotilanteista yksinkertaisin ilmauksin, kun puhutaan tutuista aihealueista. Taitotasot B1 ja B2 kuvastavat itsenäistä kielenkäyttäjää, eli puhuja selviytyy vieraalla kielialueella ja kykenee säännölliseen vuorovaikutukseen paikallisten kanssa. Taitotasot C1 ja C2 kuvastavat taitavaa kielenkäyttäjää, jolla on monipuolinen kielellinen ilmaisu sekä virheetön ja täsmällinen kielenkäyttö vaativissa kommunikaatiotilanteissa. (Lapin yliopisto s.d.).

EMT:llä on kattava lista erilaisista kääntämiseen liittyvistä taidoista, joita kääntäjän tulee osata. Näitä ovat analysointitaitojen lisäksi referointi, tekstin lyhentäminen ja puhutun tai kirjoitetun kielen rakenteen muuttaminen nopeasti mutta tarkasti, lähteiden relevanssin ja luotettavuuden arviointi sekä oman osaamisen kehittäminen esimerkiksi terminologisesti. Oikoluku- ja kielentarkastustaitojen osalta kääntäjän pitäisi pystyä tarkastamaan omia ja muiden laatimia tekstejä sekä harjoittamaan laadunvalvontaa erilaisten työkalujen avulla. (EMT 2017, 8.)

Näiden lisäksi kääntäjällä tulee olla valmiudet implementoida lähtötekstin muotoilut ja konventiot kohdetekstiin sekä käsitellä erilaisia tallennusmuotoja, ja siihen tarvittavia työkaluja ja tekniikoita. Kääntäjän pitäisi kyetä myös tulkkamaan, lokalisoimaan verkkosivuja ja pelejä sekä toimimaan muissa viestinnällisissä tehtävissä. (EMT 2017, 8.)

Sen lisäksi listauksessa mainitaan, että kääntäjän on oleellista ymmärtää muuttuvat tietosuojasäädökset. Lisäksi hänellä pitäisi olla kyky tekstien editoimiseen konekäännöstä varten⁶ joskaan lähdemateriaalissa tämän tarpeellisuutta tai yleisyyttä ei avata. Käännöksen jälkieditointi kuuluu luonnollisesti samaan kategoriaan. (EMT 2017, 8.)

4.3 Teknologiset kompetenssit

Teknologisilla kompetensseilla EMT tarkoittaa suoraviivaisesti erilaisten työkalujen ja ohjelmien hallintaa. EMT näkee kääntämisen olevan tulevaisuudessa hyvin riippuvaista eri teknologioista, joten kääntäjäopiskelijat tulee tutustuttaa erilaisiin ohjelmistoihin jo hyvissä ajoin. Tavallisimpien toimisto-ohjelmien, joita ei sen kummemmin määritellä, lisäksi hakukoneiden, korpusten, tekstianalyysityökalujen ja käännösmuistiohjelmien tehokas hallitseminen on ensiarvoisen tärkeää. (EMT 2017, 9.)

Eriyisen paljon EMT laskee painoarvoa konekääntimiin tutustumiseen sekä niiden käytön osaamiseen. Kääntäjän on hallittava konekääntimien peruseräätteet sekä niiden vaikutukset käännösprosessiin, mutta myös osattava käyttää niitä tarpeen mukaan, jotta työskentely olisi tehokasta. Koska käännettävät dokumentit voivat olla nykyään lähes missä muodossa tahansa, kääntäjällä tulee olla kyky käsitellä ja hallinnoida erilaisia tiedostomuotoja (esim. video- ja multimediatiedostot) osana käännöstoimeksiantoa, sekä käyttää erilaisia verkkopalveluita

⁶ Kun tekstiä editoidaan konekäännöstä varten, sitä kutsutaan sanalla posteditointi (engl. *pre-editing*). Posteditoinnissa virkkeitä lyhennetään, sanastoa yhtenäistetään (esim. synonyymit poistetaan) ja monimutkaisia kieliopillisia rakenteita yksinkertaistetaan. Toimenpiteet ovat tarpeellisia, sillä liian monimutkaisen tekstin käännettäminen konekääntimellä ei välttämättä onnistu tehokkaasti, ja tällöin tekstin jälkieditointiin kuluu enemmän aikaa. (TranslateMedia 2018.)

esimerkiksi juuri tällaisten tiedostojen käsittelyyn ja jakamiseen. Erilaisten ohjelmistojen hallintaan kuuluu myös esimerkiksi ajanhallintaohjelmat. (EMT 2017, 9.)

4.4 Sosiaaliset kompetenssit

Sosiaalisia kompetensseja, joita voitaneen kutsua myös englanninkielisellä termillä ”soft skills”, EMT sivuaa pintapuolisesti. Osa-alue keskittyy niihin taitoihin, joita tarvitaan muiden kanssa työskennellessä. Aikataulujen, ohjeiden ja tarkennusten noudattaminen mainitaan ensimmäisenä. Asiakaskohtamisista EMT ei tässä kohtaa mainitse mitään, mutta tiimityöskentely, myös monikulttuurisissa ja monikielisissä (virtuaali-)ympäristöissä, luetellaan yhdeksi tärkeäksi sosiaaliseksi taidoksi. (EMT 2017, 10.)

Tärkeänä sosiaalisten taitojen peruspilarina EMT luettelee kääntäjän hyvinvointiin liittyviä seikkoja. Kompetenssin kuvauksessa kerrotaan, että kääntäjän on kiinnitettävä huomiota omaan jaksamiseen, minkä vuoksi ajan- ja stressinhallinta on erityisen tärkeää. Hyvinvointiin liittyy tässä oleellisesti myös kyky suunnitella, arvioida ja hallinnoida työmääriä. Listauksessa mainitaan myös ergonomia, mutta työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ei anneta tarkempia selityksiä tai keinoja. (EMT 2017, 10.)

Sosiaaliin kompetensseihin EMT (2017, 10) lukee myös sosiaalisen median käytön ammatilliseen tarkoitukseen, jolla ymmärryksen mukaan tarkoitetaan oman osaamisen markkinointia eri kanavien kautta. Tähän ei kuitenkaan löytynyt tarkentavaa selitystä.

4.5 Palvelun tarjoamiseen liittyvät kompetenssit

Viimeinen EMT:n listaama osa-alue keskittyy palvelun tarjoamiseen liittyviin kompetensseihin, jotka perustuvat aina asiakaskohtamisista neuvottelutaitoihin ja projektinhallinnasta laadunvarmistukseen. Voitaneen siis tulkita, että yrittäjyyteen liittyviä taitoja olisi hyvä harjoitella jo opintojen aikana. Jälleen kerran EMT:n laatima lista on varsin kattava.

EMT lähtee liikkeelle siitä, että kääntäjän on oltava perillä alalla tapahtuvista asioista ja muutoksista, markkinavaatimuksista sekä mahdollisista työtarjouksista. Näiden avulla kääntäjä voi lähestyä potentiaalisia ja jo olemassa olevia asiakkaita kirjallisin ja suullisin keinoin. Asiakaskohtamisiin liittyvät taidot luetellaan tarkkaan. Näitä ovat toimeksiannon vaatimusten selventäminen, asiakkaan tarpeiden kartoittaminen sekä käännöksen kohdeyleisön rajaaminen. Toimeksiantoa varten on kyettävä sopimaan asiakkaan kanssa aikatauluista, palkkiosta,

työolosuhteista, tiedonhankinnasta, sopimuksista, oikeuksista ja velvollisuuksista, muista kielellisistä palveluista ja niin edelleen. (EMT 2017, 11.)

Asiakkaat eivät ole kuitenkaan ainoita, joihin kääntäjä saattaa työnsä aikana ottaa yhteyttä. Sen vuoksi on kyettävä myös keskustelemaan ja neuvottelemaan muiden asiantuntijoiden kanssa. Jos esimerkiksi teksti tarvitsee useamman kääntäjän, kääntäjän on mahdollisesti otettava yhteys muihin kääntäjiin. Sama pätee myös oikolukijan tai kielentarkastajan palveluihin, sillä asiakas harvemmin tarjoaa näitä itse. Lisäksi lojaalius omaa ammattikuntaa kohtaan on asia, jota ei tule unohtaa. Reilut pelisäännöt, eettisyys ja luottamuksellisuus ovat tärkeitä alan maineen kannalta. Sitä vastoin kääntäjän on oltava rehellinen ja huomautettava kohtaamistaan epäkohdista. EMT myös muistuttaa, että kääntäjien olisi verkostoiduttava muiden kääntäjien ja kielipalveluiden tarjoajien kanssa sekä sosiaalisessa mediassa että ammatillisissa tilaisuuksissa. Tämä jää tosin hieman irralliseksi, sillä verkostoitumisen merkitystä ei avata tarkemmin. (EMT 2017, 11.)

Kääntäjän on kiinnitettävä huomiota myös tarjoamansa palvelun laatuun. Palvelun (esim. käännöksen, oikolukutyön) on oltava niin laadukas kuin toimeksiantajan kanssa on sovittu. Kääntäjä edustaa myös ammattikuntaansa, mikä osaltaan määrittelee tietynlaiset kriteerit sille, minkä tasoisia palveluita kääntäjä tuottaa. (EMT 2017, 11.)

4.6 Kritiikkiä kompetenssimallista

Tulkintani mukaan EMT:n listaus kääntäjän kompetensseista on kattava ja yksityiskohtainen. Siitä huolimatta kaikkea ei ole tarkennettu. EMT:n verkkosivuilta ei löytynyt mistään tarkentavia taustatietoja, joten jää hieman epäselväksi, mistä kaikki kompetenssit on kerätty ja mikä kaikkien niiden funktio on. Ei myöskään käy ilmi, ovatko jotkin kompetenssit tärkeämpiä kuin toiset, ja onko kääntäjän todellakin hallittava aivan kaikki kompetenssit.

EMT:n tarkoituksena on yhtenäistää ja selkiyttää kääntäjänkoulutusta Euroopan laajuisesti. Siinä mielessä pitkät listat ja selostukset ovat tarpeen. Kuitenkin itselläni herää kysymys, onko kaikkia kompetensseja ylipäänsä mahdollista harjoitella kääntäjänkoulutuksen aikana. Yliopistojen niukentuvat resurssit, opetusryhmien koot ja alan kiinnostavuus vaikuttavat siihen, onko kaikkea mahdollista järjestää. Toisaalta opintojen laajuuskaan ei mahdollista kaikkien kompetenssien syvällistä harjoittelua ja hallinnointia. Kompetenssimalli ei myöskään kerro, millä tavoin tiettyjä yksityiskohtia voidaan ottaa opetuksessa huomioon – onko kaikkien osa-alueiden saavuttaminen edes mahdollista? Voinen kuitenkin olettaa, että EMT:n ohjeistuksia seuraaville yliopistoille on annettu tarkemmat ohjeet opetuksen suunnitteluun. Lisäksi

tulkinnanvaraisuutta lisää se, että malli on julkaistu vain englanniksi, saksaksi ja ranskaksi – jos mallia halutaan hyödyntää kaikissa Euroopan maissa, olisi mielestäni järkevää julkaista malli kaikilla eurooppalaisilla kielillä, jotta tulkinnanvaraisuutta ei synny.

Mielenkiintoisin huomio mallissa on kuitenkin se, että kääntäjän odotetaan osaavan sekä kääntää että tulkata, vaikka ne ovat toiminnallisesti kaksi täysin eri asiaa (Pöchhacker 2004, 10–22). Maailma on täynnä menestyviä tulkkeja, jotka tuskin kovin mielellään ryhtyisivät kääntämään. Lukuisat kääntäjät sen sijaan voivat kääntää tekstin kuin tekstin käden käänteessä, mutta heistä ei olisi tulkeiksi. Sen vuoksi ihmettelen, pitääkö EMT tulkkaamista itsestään selvänä kääntämisen alalajina.

EMT:n kompetenssit on lajiteltu tarkkarajaisesti erilaisiin kategorioihin, mutta kun kompetensseja alkaa pohtia syvällisemmin, kategorioiden rajat alkavat häilyä. Esimerkiksi tekstien ulkoisten muotoseikkojen huomioiminen ei välttämättä kuulu vain kääntämisen osa-alueelle, vaan myös teknologisiin taitoihin. Tiedoston alkukäsittelyssä taasen voidaan tarvita tietoteknisten taitojen lisäksi sosiaalisia taitoja: jos itse ei osaa konvertoida tiedostoa toiseen muotoon, on kyettävä hoitamaan asia tietotekniikan alan ammattilaisen kanssa.

Positiivista EMT:n mallissa on työelämätaitojen huomioiminen hyvin laaja-alaisesti. EMT pitää niitä varsin tärkeässä asemassa osana kääntäjän kompetensseja – onhan kääntäminen kokonaisuudessaan moniosainen palveluprosessi (ks. luku 3.1.4).

5 Kääntäjänkoulutus Suomessa

Jotta käänösalasta saisi vielä hieman kattavamman kuvan, on tarpeen myös käsitellä kääntäjänkoulutusta ja sen rakennetta Suomessa. Lisäksi yksi tutkimuskysymyksistä kuului ”Onko mahdollisella käänösalan koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon?”, ja jotta tätä kysymystä voidaan tutkia, on tarpeen selvittää, mitä käänösalan koulutuksella ylipäänsä tarkoitetaan.

5.1 Kääntäjänkoulutuksen rakenne

Kääntäjänkoulutusta on tarjottu Suomessa jo yli viidenkymmenen vuoden ajan. Aluksi, 1960-luvulla, kääntämistä oli mahdollista opiskella kieli-instituuteissa, joista opetus siirtyi parikymmentä vuotta myöhemmin yliopistoihin. Vuosina 2013–2014 kääntämistä oli mahdollista opiskella viidessä yliopistossa: Helsingissä, Itä-Suomen yliopistossa, Tampereella, Turussa ja Vaasassa, mutta vuonna 2020 koulutusta ei tarjota enää Vaasassa. Suomalainen kääntäjänkoulutus on aina painottunut asiatekstien kääntämiseen, mutta opiskelijan on mahdollista erikoistua myös kirjallisuuden kääntämiseen tai av-kääntämiseen. Lisäksi kääntäjänkoulutukseen kuuluu oleellisesti tulkkaus. (Ruokonen 2019.)

Kääntäjänkoulutus on ylempään korkeakoulututkinnon tasoista. Edellytyksenä ylempään korkeakoulututkintoon pääsemiseen on soveltuva alempi korkeakoulututkinto, joka määritellään tarkemmin kunkin yliopiston kohdalla. Pääosin edellytyksiin kuuluu joitakin alan opintoja ja mahdollisesti näyttö omasta kielitaidosta A- tai B-työkielen osalta, joka tapauksessa kuitenkin niin, että opiskelija opiskelee jonkin tietyn kielen tutkinto-ohjelmassa. Tutkinto on 120 opintopisteen laajuinen, ja opintojen aikana voi suuntautua esimerkiksi käänösteknologiaan, oikeustulkkaukseen tai tekniseen viestintään. Opintoihin kuuluu perustavanlaatuisesti kääntämiseen liittyviä harjoituksia ja suomen kielen opintoja. (Helsingin yliopisto s.d.; Tampereen yliopisto s.d.; Turun yliopisto s.d.; University of Eastern Finland s.d.)

Kääntäjänkoulutuksessa opiskeltavat kielet riippuvat yliopistosta. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa (s.d.) voi valita B-työkielekseen englannin, espanjan, japanin, ranskan, ruotsin, saksan tai venäjän. Tampereen yliopistossa (s.d.) ja Itä-Suomen yliopistossa (s.d.) vaihtoehtoina ovat englanti, ruotsi, saksa sekä venäjä. Turun yliopistossa (s.d.) B-työkieleksi on mahdollista valita englanti, espanja, italia, ranska tai saksa.

Neljästä kääntäjänkoulutusta tarjoavasta suomalaisesta yliopistosta kolme (Helsinki, Tampere ja Turku) kuuluu European Master's in Translation -laatuverkostoon, jonka laatimaa kompetenssimallia käsiteltiin luvussa 4. Laatuverkoston kriteereihin kuuluvat maan EU-jäsenyyden tai muun verrattavan jäsenyyden lisäksi muun muassa opintojen tietynlainen runko, EMT:n tärkeimpien kompetenssien käsittely opetuksessa, koulutuksen kestävyys tarkoittaen opiskelijoiden määrää ja opiskelijoiden tukeminen opiskelun eri vaiheissa. (EMT s.d.)

Kääntäjänkoulutuksessa keskitytään kääntäjän kompetensseihin varsin moninaisesti, jotta opiskelijat saisivat käsityksen työelämän odotuksista. Työelämärelevanssi onkin ollut aina oleellinen osa kääntäjänkoulutusta. Työelämätaitoja harjoitellaan esimerkiksi työelämää simuloivilla kursseilla, jotka voivat sisältää käännös- tai editointiprojekteja. (Penttilä 2019.)

Koulutuksen tavoitteena on luoda opiskelijasta itsenäinen asiantuntija, joka pystyy alinomaan kehittämään omaa toimintaansa oma-aloitteisesti. Tästä syystä myös käännösalan opinnot ovat hyvin itsenäisiä, ja kursseilla opettaja ei toimi ylimpänä auktoriteettina vaan ennemmin mentorina ja vertaistukena. Kääntäjänkoulutus on parhaimmillaan silloin, kun opiskelua voidaan toteuttaa yhteistyössä muiden opiskelijoiden tai alan asiantuntijoiden kanssa. (Freihoff 2001.)

Koko kääntäjänkoulutus perustuu tutkimukseen. Opiskelijat lähestyvät kääntämistä erilaisista teoreettisista näkökulmista ja perehtyvät monikieliseen tai kansainväliseen viestintään, käännöstutkimukseen ja käännösviestintään. Opiskelijat tuottavat itsekkin tutkimuksia ja syventyvät alalle relevanttiin teoriaan, ja koulutuksen päätteeksi opiskelijat kirjoittavat pro gradu -tutkielman alan aiheesta. (Hartama-Heinonen 2008.)

Koulutuksesta valmistuttuaan opiskelija saa filosofian maisterin tittelin, eli suoranaisesti koulutus ei tuota kenestäkään valmista kääntäjää tai tulkkia. Kaikkien edellä mainittujen yliopistojen maisteriohjelman kuvauksissa kuitenkin todetaan, että koulutuksen suoritettuaan opiskelijalla on valmiudet työskennellä kääntäjänä tai tulkkina sekä toimia muissa kieli- ja kulttuurirajat ylittävissä viestintätehtävissä, kuten lokalisoijina, teknisinä dokumentoijina, viestinnän asiantuntijoina, kielellisissä koordinoititehtävissä ja niin edelleen. Lisäksi opiskelijalla on kyky viestiä tieteellisesti ja siten mahdollisuus pyrkiä alan jatko-opintoihin. (Helsingin yliopisto s.d.; Tampereen yliopisto s.d.; Turun yliopisto s.d.; University of Eastern Finland s.d.)

Kääntäjänkoulutuksesta valmistuvat työllistyvät varsin erilaisissa tehtävissä. Erityisesti teknologisia taitoja pidetään suuressa arvostuksessa, vaikka tarkemmin sen merkitystä ei olekaan työllistävien tahojen puolelta määritelty. Ylipäänsä kuitenkin erilaisten ohjelmien ja sovellusten hallintaa pidetään edellytyksenä käännoalalle työllistymiselle. (Laitinen 2017.)

5.2 Kääntäjänkoulutuksen tavoitteet ja haasteet

Kääntäminen ammattina tunnetaan alan ulkopuolella suhteellisen heikosti, eikä sen vaatimuksia ymmärretä. Tulkkauksesta ja kääntämisestä tapahtuu arjen tilanteissa myös maallikoiden eli ei-ammattikäntäjien puolesta, joten alaa ei nähdä erikoisena. Lisäksi moni saattaa kuvitella, että kääntäminen vaatii vain kielitaitoa, eikä koulutusta pidetä sen vuoksi merkityksellisenä. Kääntäjänkoulutuksen tuomia erilaisia urapolkuja ei myöskään osata ajatella, sillä kääntäjänkoulutuksesta ei valmistu pelkästään kääntäjäksi, vaan moniin muihin kansainvälisiin viestinnällisiin tehtäviin sopivaksi. Nämä seikat nähdään opiskelijoiden rekrytoinnissa suurena haasteena. (Kujamäki, Suokas, Syrjänen & Vottonen 2020, 170–172.)

Vaikka kääntäjänkoulutus on aina ollut yhteydessä työelämään, työelämätaitojen lisäämistä opintoihin pidetään yhä tärkeämpänä. Yhteys työelämään on joka tapauksessa ollut jo pitkään runsasta. Opintoihin on ollut mahdollista liittää työharjoittelu, ja kursseilla saattaa käydä vierailijoita työelämästä. Nykyään työelämässä korostetaan esimerkiksi käännoalateknologian hallintaa ja muuta substanssiosaamista, kuten vaikka kaupallista koulutusta, minkä tulisi näkyä koulutuksessa. (Ruokonen 2008.)

Kääntäjänkoulutukseen voi kuulua myös autenttisia käänno- tai tulkkaustoimeksiantoja⁷, ja niiden ajatellaan valmistavan opiskelijaa erinomaisesti työelämää varten. Autenttisten toimeksiantojen käyttäminen opinnoissa on kuitenkin haasteella eritoten aikataulujen vuoksi, mutta myös siksi, että taitotasoon sopivaa tekstiä voi olla hankala löytää. Toisaalta ongelma on myös se, että yliopistokurssin muodossa toimeksiantoon saatetaan suhtautua eri tavoin, sillä toisin kuin tosielämässä, päävastuu toimeksiannosta on ohjaajalla eikä kääntäjällä itsellään. (Krenzler-Behm 2013, 79–94.)

⁷ Autenttisella toimeksiannolla tarkoitetaan kääntäjänkoulutuksessa sellaista toimeksiantoa, joka on tullut ulkopuolelta (eli käänno ei ole pelkkä harjoitusteksti), ja jossa on oikea asiakas, jolla on todellinen tarve käännokselle. Autenttisella toimeksiannolla tarkoitetaan siis juuri niitä käännoalatoimeksiantoja, joita kääntäjänä työskentelevät tekevät palkkiota vastaan. Lisäksi näillä käännoksilla on sille tarkoitettu lukijakunta – siis toisin kuin kääntäjäopiskelijoiden tilanteessa, jossa tekstejä käännetään ryhmän kesken vain harjoituksen vuoksi. Tarkemmin autenttisia käännoalatoimeksiantoja on käsitellyt esimerkiksi Krenzler-Behm (2013).

Freihoff (2001) pitää kääntäjänkoulutuksen asemaa korkeakoulupoliittisena kysymyksenä, johon on ruohonjuuritasolla hankala ottaa kantaa. Hänen mukaansa kääntäjänkoulutuksen nivominen yhteen esimerkiksi perinteisen kielitieteen alan kanssa on käännösosalalle haitallista, sillä kääntäjät toimivat viestijöinä. Myös Ruokosen (2008) mukaan yliopistoilla on haasteita pitää kiinni kääntäjänkoulutuksesta. Vähäiset opiskelijamäärät, entisestään kutistuvat resurssit ja muutokset yliopistoissa pakottavat kääntämisen koulutuksen puolustamaan olemassaoloaan. Lisäksi työelämän vaatimukset asettavat uusia reunaehdoja kääntäjänkoulutuksen rakenteelle.

6 Ammatillinen itsetunto

Tässä luvussa paneudutaan ammatilliseen itsetuntoon sekä sen merkitykseen. Lisäksi luvussa pohditaan kääntäjän työhyvinvoinnin muodostumista ammatillisen itsetunnon näkökulmasta sekä alentuneen työhyvinvoinnin vaikutuksista työelämään.

6.1 Itsetunnon määritelmä

Itsetunto on yksi suosituimmista modernin psykologian aihealueista, sillä sen avulla määritellään ihmisen käsitystä itsestään monelta eri kantilta. Itsetuntoa on tutkittu niin paljon, että sitä käsitteleviä tutkimuksia on kymmeniä tuhansia. (Zeigler-Hill 2013, 1.)

Itsetunto on kompleksinen asia ja jokainen kokee sen omalla tavallaan, jonka vuoksi itsetunnon määritelmiä on lukuisia (Mruk 2006, 8–12). Lisäksi käsitteeseen liittyviä termejä on runsain mitoin. Esimerkiksi MOT-sanakirja tarjoaa itsetunnolle seitsemän erilaista englanninkielistä vastinetta (kuten esimerkiksi self-esteem, self-respect ja self-regard), mikä niin ikään kuvastaa termien moninaisuutta.

Yksilön oma käsitys omasta itsestään muodostaa itsetunnon. Se kehittyy koko elämän ajan syntymästä lähtien, ja se vaihtelee erilaisten kokemusten, kuten onnistumisten ja pettymysten myötä. Erityisesti kasvuympäristön turvallisuus tai turvattomuus vaikuttaa siihen, millaiseksi erilaiset tilanteet koetaan. Kyseessä siis ei ole vanhemmilta peritty ominaisuus. (Kalliopuska 1984, 27–33; Väestöliitto s.d.) Itsetunnossa on myös katsottu olevan eroja kulttuurin ja sukupuolen mukaan (Zeigler-Hill 2013, 3–4).

Itsetunto perustuu siihen, että itseä verrataan muihin ihmisiin tai normeihin, jolloin erityisen merkittävä rooli on menestymisellä ja epäonnistumisilla. Tällöin painopiste on henkilön omissa kyvyissä ja kapasiteetissa. Henkilö, joka osaa arvostaa itseään ja hyväksyy itsensä, pystyy arvioimaan itseään objektiivisesti, eikä ole kohtaamatta tosiasioita, oli kyse sitten positiivisista tai negatiivisista asioista. Vahva itsetunto siis tarkoittaa sitä, että yksilö tuntee itsensä riittäväksi, kun taas alhaisen itsetunnon omaava yksilö kokee itsevihaa, itseinhoa sekä tyytymättömyyttä itseän ja omiin suorituksiin. Yksilö, jolla on heikko itsetunto, tuntee myös alemmuutta ja häpeää. (Kalliopuska 1984, 10–13.)

Myös ihmissuhteilla on merkitys yksilön käsitykseen itsestään – oli kyse sitten positiivisesta tai negatiivisesta suhtautumistavasta. Itsetuntoa voisi pitää jonkinlaisena sosiaalisena mittarina, sillä toisten ihmisten mielipide on tärkeä osa itsetuntoa. Yksilö, joka on joutunut torjutuksi,

pitää itseään huonompana ja negatiivisempänä kuin sellainen yksilö, joka on saanut ulkopuolelta arvostusta ja kunnioitusta. (Aron 2005, 443.)

Alentunut itsetunto vaikuttaa olennaisesti myös työelämässä. Kun itsetunto on alhainen, myös ammatillinen itsetunto on todennäköisesti alhainen. Tämä voi johtaa ongelmiin ja vaikeuksiin työelämässä sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. (Ziegler-Hill 2013, 132–133.) Yksilön itsetunnosta työelämässä käytetään termiä ammatillinen itsetunto, jota käsitellään seuraavaksi.

6.2 Ammatillisen itsetunnon määritelmä

Ammatillisen itsetunnon määritelmä pohjautuu luonnollisesti itsetunnon määritelmään, mutta työelämän näkökulmasta. Khezerlou (2014), joka lähestyy aihetta opettajien näkökulmasta, jakaa ammatillisen itsetunnon viiteen osa-alueeseen, joita ovat ammatillinen mielekkyys (syntyy, kun opettaja saa opettaa), ammatillisen osaamisen kehittäminen, ammatilliset käytännöt (esim. tuntien valmistelu ja ammattitaitoinen opetus), ammatillinen sopeutuminen (esim. teknologiset uudistukset ja opetussuunnitelman asettamat vaatimukset) sekä ammatillinen kommunikaatio (tiedonjako ja keskustelu kollegoiden ja opiskelijoiden kanssa). Kaikki nämä osa-alueet siis muodostavat yhdessä ammatillisen itsetunnon, joka on niin eheä kuin sen osatkin.

Khezerloun määritelmä istuu hyvin yksiin Helaakosken (2018) ja Duodecimin (2018) käsitykseen siitä, että ammatillinen itsetunto perustuu siihen, että yksilö kokee pystyvänsä työhönsä. Huomionarvoista on, että Khezerlou ei käsittele sitä, onko koulutustaustalla jonkinasteinen merkitys ammatilliseen itsetuntoon. Voisi siis olettaa, että ennemminkin työssä pärjääminen, jaksaminen ja viihtyminen ovat ammatillisen itsetunnon peruspilarit.

Ammatillisen itsetunnon vahvistuminen ei edellytä ainoastaan onnistumisia työelämässä, vaan myös riskit ja epäonnistumiset voivat olla positiivisia tekijöitä, jos vain huonoihin ajatuksiin ei jää rypemään. Ylipäänsä työkokemuksen kertyminen vahvistaa ammatillista itsetuntoa, ja terveestä ammatillisesta itsetunnosta kertookin esimerkiksi ennakkoluulottomuus työtä kohtaan. (Nironen & Keskinen 1992, 18–22.)

Ammatillisesta itsetunnosta puhuttaessa on myös syytä käsitellä ammatti-identiteettiä tai ammatillista identiteettiä. Kun yksilö kokee, että hänellä on jonkin tietyn ammatin vaatimat taidot ja vastuu, kuten myös tietous omista kyvyistään ja rajoistaan, hänellä on tätä ammattia

koskeva ammatti-identiteetti. Tämän myötä yksilö voi samaistua niihin normeihin ja eettisiin kysymyksiin, jotka koskevat hänen ammattikuntaansa. (Arasola 2004.)

Ammatillinen identiteetti vastaa kysymyksiin, kuka minä olen työntekijänä, mitä osaan, mitä pyrin saavuttamaan ja mihin olen menossa. Ammatillinen identiteetti on suhteellisen pysyvä, joten muuttuvassa maailmassa joudumme kaikki kohtaamaan uusia asioita, jotka haastavat tämän identiteetin. Esimerkiksi organisaatiomuutokset, ongelmat henkilöstössä tai lainsäädännölliset uudistukset haastavat merkittävästi ammatillista identiteettiämme. (Hökkä 2015.)

6.3 Ammatillinen itsetunto ja työhyvinvointi

Työelämän koetaan olevan suuressa muutoksessa, ja alati kasvava globalisaatio muuttaa työnteon edellytyksiä. Työnantajat joutuvat pohtimaan omia toimintatapojaan ja -kulttuurejaan sekä hakemaan kilpailuetua erilaisista työntekijää kuormittavista tekijöistä, kuten joustavuudesta, nopeudesta ja kyvystä toteuttaa innovaatioita. Työ on yhä enenevässä määrin vuorovaikutteista tieto- ja viestintäteknologioiden kehittymisen myötä. (Manka & Manka 2016, 13.)

Muutoksia syntyy siis myös työkuultuuriin. Työelämässä toimivat kuuluvat eri sukupolviin, joiden väliset erot näkyvät selkeästi. Samassa työyhteisössä voi olla töissä suurten ikäluokkien edustajia, jotka ovat lapsuudessaan kärsineet niukkuudesta, sekä 2000-luvulla syntyneitä nuoria, joille teknologian käyttö on aina ollut itsestäänselvyys. Työn merkitys työntekijälle on myös muuttunut: vaikka nuoretkin tekevät mielellään töitä, tärkeintä on vapaa-aika. Töissä ei enää uurasteta kellon ympäri. (Manka & Manka 2016, 13.)

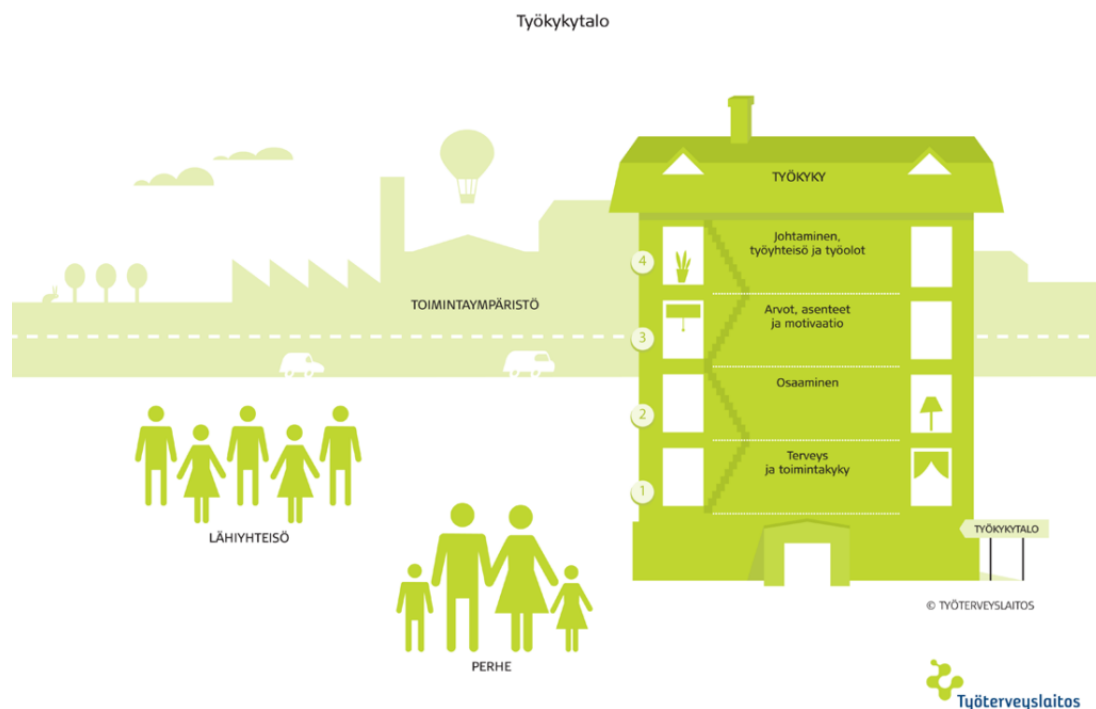
Yhteiskuntia muokkaavat erityisesti erilaiset megatrendit, eli useista ilmiöistä koostuvat yleiset kehityssuunnat (Sitra s.d.). Esimerkiksi vuoden 2016 megatrendilistauksessa työn näkökulmasta esille nousi teknologian kiihtyvä kehitys, joista esimerkkinä nostettiin tekoäly, digitaaliset joukkoalustat ja datan digitalisaatio (Sitra 2016). Sama megatrendi on säilynyt vuodesta toiseen. Huomiot teknologian murroksesta synnyttävät monenlaisia paineita työelämässä toimiville ihmisille asemasta riippumatta (Manka & Manka 2016, 22–23.)

Muutokset haastavat työntekijät uudistamaan omaa ammatti-identiteettiään jatkuvasti. Ennen itsestään selvät vakituiset työsuhteet ovat muuttuneet pätkä-, keikka-, projekti-, freelancer- tai vuokratyöksi, ja yhtäältä ne, joilla on vakituinen tai vaikkapa vain määräaikainenkin työsuhde,

joutuvat alati uusiutumaan ja kasvattamaan osaamiskenttäänsä. Työttömyysjaksot, joita yhä useampi kohtaa koulutuksesta riippumatta, asettavat lisäpaineita. Enää ei riitä, että osaa, vaan omaa osaamista täytyy osata tuoda näkyväksi ja uskottavaksi esimerkiksi työminän brändäämisellä, eli luomalla asiakkaille tai yhteistyökumppaneille tietynlainen positiivinen kuva työminästä. Ammatillisen identiteetin brändäyksestä onkin tullut erittäin tärkeää, ja sitä tarvitaan koko työuran ajan. (Hökkä 2015.)

6.3.1 Työkykytalo malli työhyvinvoinnin kuvaajana

Työhyvinvointi, toisin sanoen työkyky, koostuu ammatillisen itsetunnon lisäksi muutamasta muusta tekijästä: terveydestä, arvoista ja motivaatiosta sekä itse työstä ja työoloista. Työterveyslaitos kuvaa työhyvinvoinnin rakentumista professori Juhani Ilmarisen kehittämällä työkykytalo mallilla (kuva 2), joka perustuu työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin perustuviin tutkimuksiin. Talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan, mutta painopiste lähtee kuitenkin alhaalta tarkoittaen sitä, että talon alimmat kerrokset ovat niitä tärkeimpiä ja merkittävimpiä työhyvinvoinnin kannalta. (TTL s.d.)



Kuva 2. Työkykytalo (TTL s.d.)

Työkykytalo malli esittää, kuinka työhyvinvoinnin perustana on oma terveys ja toimintakyky. Mikäli yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky on heikko, sen päälle on hankala lähteä kehittämään muita työkykyyn vaikuttavia kerroksia. (TTL s.d.)

Terveysten ja toimintakykyyn on useita eri vaikuttavia tekijöitä. Työterveyslaitoksen (2016) tiedotteen mukaan liian suuri työmäärä ja liian kova työtahti kuormittaa työntekijöitä. Kuormitus johtaa väsymiseen, kommunikoinnin heikentymiseen ja siten ilmapiirin huonontumiseen. Työkykyalomallin mukaisesti tämä alentaa työhyvinvointia. Sama toimii myös päinvastoin: jos töitä on sopivasti ja työtahti on miellyttävä, työssä voidaan hyvin.

Kääntäjät, joista moni toimii yrittäjänä, ovat alttiita liian suurelle työmäärälle ja liian kovalle työtahdille. Jos palkkiotaso ei ole kohdillaan, on tehtävä enemmän töitä pärjätäkseen. Liian nopea tahti alentaa työhyvinvointia, jolloin työkyky alenee ja kääntäjä alkaa tuottaa käännöksiä entistä hitaampaa tahtia, millä taasen on vaikutuksensa palkkion määrälle, kun kääntäjä ei ehdi ottaa vastaan niin paljon toimeksiantoja.

Talon toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, jonka Työterveyslaitos itse nimeää elinikäiseksi oppimiseksi. Ammatilliset taidot näyttelevät tärkeää osaa ja erityisesti viime vuosina juuri tämän talokerroksen merkitys on korostunut muuttuneiden ja lisääntyneiden työkykyvaatimusten vuoksi. (TTL s.d.)

Kuten useaan kertaan tässäkin tutkielmassa on todettu, kääntäjänkin on elinikäisellä oppimismatkallaan, sillä kielen ja yhteiskunnan muuttuessa omaa ammattitaitoa on ylläpidettävä lisäkoulutuksen avulla. Jos kääntäjä ei kuitenkaan tiedä, missä oman ammatillisen osaamisen rajat menevät, voi olla vaikea pitää huolta tästä työkykyalomallin kerroksesta. Tässä kerroksessa juuri kääntäjän kompetensseilla on merkittävä rooli.

Kolmannessa kerroksessa ovat työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio. Jos työ koetaan mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi, työhyvinvointi kasvaa. Mikäli työssä ei voi käyttää omia taitojaan tai työ ei motivoi, työkyky heikkenee. (TTL s.d.)

Tämä ajatus heijastuu myös Khezerloun (2018) määritelmässä ammatillisesta itsetunnosta: yksi ammatillisen itsetunnon viidestä elementistä oli työn mielekkyys. Myös Ziegler-Hill (2013, 70) kirjoittaa, että itsevarmemmille työntekijöille annetaan haastavampia työtehtäviä kuin niille, joiden itsetunnon ajatellaan olevan alhaisempi – eli ammatilliselta itsetunnoltaan vahvempi henkilö saa todennäköisemmin motivoivampia työtehtäviä, jolloin työhyvinvointi kasvaa.

Kääntäjän työssä erityisen tärkeä tekijä on luottamus omiin kykyihin. Käännösalan opiskelijoiden kokemuksista tehdyn tutkimuksen perusteella etenkin kääntäjänkoulutuksen aikana kerrytetty osaaminen vaikkapa autenttisten käännöstoimeksiantojen avulla on lisännyt

opiskelijoiden uskoa omiin taitoihinsa, mikä on kannustanut heitä entisestään työskentelemään alalla. Kokemuksen karttumisen lisäksi esimerkiksi se, että oma teksti on julkaistu jossain ulkopuolisessa julkaisussa, on vahvistanut itseluottamusta ja siten myös ammatillista itsetuntoa. (Penttilä 2019.)

Talon neljäs kerros koostuu varsinaisesta työstä ja työoloista, eli oikeastaan tekijöistä, joihin työntekijä ei itse voi vaikuttaa: johtamisesta, esimiestyöstä ja työyhteisöstä. Vaikka työntekijä kohtaisi näiden asioiden puitteissa epäkohtia, työ voi olla nautittavaa ja miellyttävää, jos vain talon alemmat kerrokset ovat kunnossa. (TTL s.d.)

Kääntäjät toimivat monesti yksityisyrittäjinä, joten työyhteisöä tai esihenkilöitä ei välttämättä ole. Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi perustuu entistä vahvemmin talomallin kolmeen alimpaan kerrokseen. Yrittäjä taas on itse itsensä pomo, joten kääntäjän on huolehdittava itse työnsä johtamisesta ja muista työhön liittyvistä seikoista: painopiste on tällöin työkykytalomallin alimmassa kerroksessa, joka perustuu terveyteen ja toimintakykyyn. In-house-kääntäjillä tilanne on kuitenkin toinen, sillä työnkuvassa on mukana johtoporras.

Itse näkisin, että vaikka kääntäjän työssä puuttuisikin ulkopuolelta suuntautuva johtaminen, esimiestyö ja työyhteisö, työkykytalomallin neljännessä kerroksessa voi nähdä ulkopuolelta tulevan arvostuksen kääntäjän ammattia kohtaan. Yleisen käsityksen mukaan käänösälää ei arvosteta sen ulkopuolella juurikaan, mikä on osasyynä alhaiseen palkkiotasoon, toisinaan heikkoihin työoloihin ja alan järjestäytymättömyyteen. Asiaa on hankala todentaa ilman laajamittaista tutkimusta, mutta alan opiskelijoilta ja konkareilta kerättyjen vastausten perusteella ainakaan kääntäjät itse eivät pidä tilannettaan niin heikkona (Ruokonen 2014; 2019). Ristiriitaisuus kääntäjien omissa kokemuksissa ja oletamuksissa muiden asenteissa on huolestuttavaa, sillä mikäli kääntäjä jatkuvasti ajattelee olevansa ympäröivän maailman silmissä olematon tekijä, sillä on merkittäviä heikentäviä vaikutuksia ammatilliseen itsetuntoon.

6.3.2 Työstä syntyvä stressi

Omien rajojen tiedostaminen ja tunteminen työelämässä on käynyt entistä vaikeammaksi. Työstä syntyy jatkuvasti painetta, informaatiotulva on käynyt suuremmaksi ja työtä tekevät kokevat, että saatavilla on oltava jatkuvasti – ja kaikki nämä ongelmat ovat muuttuneet täysin arkipäiväisiksi. Tutkimuksen mukaan lähes puolet työajasta ajatuksemme vaeltavat jossain muussa kuin sillä hetkellä edessä olevassa työtehtävässä. (Ora 2016.)

Työstä syntyvä paine voidaan luokitella joko työhyvinvointia haastavaksi tai sitä heikentäväksi. Haastavalla paineella ei tarkoiteta välttämättä negatiivista painetta, vaan se useimmiten koetaan positiiviseksi, joten sitä voidaan nimittää myös työhyvinvointia edistäväksi paineeksi. Edistävä paine kehittää työntekijää ja tarjoaa uusia mahdollisuuksia. Työhyvinvointia heikentävä paine taas on päinvastainen paine: se estää työntekijää kehittymästä ja lannistaa tätä. (Manka & Manka 2016, 174.)

Taulukko 2. Työhyvinvointia edistävä ja heikentävät tekijät (Manka & Manka 2016, 174)

Työhyvinvointia edistävä paine	Työhyvinvointia heikentävä paine
Työkuormitus	Roolin epäselvyys
Ylimääräinen vastuu (johon saa tukea ja koulutusta)	Huonot yhteisösuhteet
Aikapaineet	Työn epävarmuus
Työn moninaisuus	Hallinnan puute
Merkitykselliset tavoitteet	Epäselvät tavoitteet
Tiukat aikarajat	Epärealistiset aikarajat

Manka & Manka esittelevät taulukon (taulukko 2) työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä paineesta. Taulukossa ei ole lueteltu kaikkia painetta aiheuttavia tekijöitä, vaan esimerkkejä, mutta esitellyt tekijät pohjautuvat stressitutkijoiden näkemyksiin. Manka & Manka toteavat, että kun näiden vaikutusta on tutkittu työtyytyväisyyden osalta, on tehty selviä löydöksiä. Erityisen vahva yhteys löydettiin työhyvinvointia heikentävän paineen ja työtyytymättömyyden väliltä, ja heikentävällä paineella todettiin olevan vaikutusta myös vaihtuvuuteen ja työssä lopettamisen aikeisiin. Edistävä paine sen sijaan oli nähtävissä tilanteissa, joissa työntekijä oli sitoutunut työhönsä ja tunsikin olevansa arvokas. (Manka & Manka 2016, 174–175.)

Pitkään jatkuessaan työhyvinvointia heikentävät paineet vaikuttavat hormonitoiminnan muutokseen, joka edelleen lisää kielteisten tunteiden esiintyvyyttä. Negatiivinen paine ja sen synnyttämä stressi voi syntyä vähitellen yksilön sitä itse tiedostamatta, mutta kun tila on kestänyt liian kauan, ihmisen keho alkaa oirehtia. Stressin vuoksi työ ei suju, eikä tuloksia synny: liiallinen stressi vaikuttaa unen laatuun heikentävästi, mikä heikentää muistikykyä. (Manka & Manka 2016, 175–176.)

Stressi voi oirehtia myös muilla tavoin, kuten aloitekyvyttömyydellä, muista ihmisistä ja sosiaalisista tilanteista eristäytymisellä sekä kyynistymisellä työtä, työyhteisöä ja asiakkaita kohtaan. Stressin pitkittymisen myötä ammatillinen itsetunto alkaa heiketä, mikä voi johtaa vaaralliseen kierteeseen työelämässä. Tavallisessa työyhteisössä stressi ei ole ainoastaan

yksilön huolenaihe, vaan koko yhteisön, mutta erityisesti yksinyrittäjien kohdalla stressin purkaminen on haasteellista, jos tukea ei löydy. (Manka & Manka 2016, 177.)

On erittäin merkityksellistä, että yksilö kykenee vapaa-ajallaan irrottautumaan työstä, sillä se edistää tehokkaasti työssä kuluneiden voimavarojen palautumista (Ora 2016). Irrottautumisella on myös toinen merkitys: se takaa, että työnteko säilyy mukavana ja että työ on jatkossakin nautittavaa (Manka 2016). Työelämän ja yksityiselämän raja voi kuitenkin yrittäjän asemassa olla erittäin häilyvä, etenkin, jos työtä tehdään kotitoimistossa tai vapaasti valittavina kellonaikoina, kuten kääntäjillä tilanne monesti on (Kirjallisuuden kääntäjän selviytymisopas s.d.).

Asiaa tarkasteltuna kääntäjän kompetenssien näkökulmasta on siis ensisijaisen tärkeää, että kääntäjällä on ymmärrys omasta ammattitaidostaan, kyvyistään ja rajoistaan, jotta negatiivista painetta ei pääse syntymään. On mahdotonta nostaa tässä yhteydessä mitään tiettyä kompetenssia esille, sillä niin työelämäkompetensseilla, käännöskompetensseilla, kieli- ja kulttuurikompetensseilla kuin teknologisilla kompetensseilla on erittäin suuri merkitys. Työelämäkompetenssien hallinta edesauttaa tunnistamaan tilanteita, joissa ylikuormitusta on mahdollista syntyä. Esimerkiksi työn määrän oikeanlainen arviointi ja palkkion suuruuden määrittely oikein vähentävät aikapaineista johtuvaa epävarmuutta. Mikäli kääntäjä hallitsee käännöskompetensseja ja siten ymmärtää oman asemansa sekä työnkuvansa kääntäjänä, työkykyä alentavaa yleisen hallinnan puutetta ei synny. Jos kääntäjällä on hyvät kieli- ja kulttuurikompetenssit, ja hän tuntee erikoisalansa erinomaisesti, työhyvinvointia heikentävää painetta ei pääse kehittymään. Teknologisten taitojen hallinta voi niin ikään vähentää yleisen hallinnan puutetta. Jos taas tuntuu, että yksin työn aiheuttamasta kuormituksesta ei selviä, yksilön voi olla järkevää pohtia, olisiko ulkopuolisen toimijan tarjoamasta työnohjauksesta jotain hyötyä (Ora 2016).

6.3.3 Työuupumus ja sen vaikutus uraan

Työuupumus tarkoittaa, kun työntekijän psyykkiset voimavarat ovat pitkittyneet negatiivisen työhön liittyvän stressin seurauksena. Vuonna 2011 työuupumuksen oireista kärsi jopa neljäsosa työssäkäyvistä suomalaisista, ja vakava-asteisia oireita oli hiukan enemmän naisilla (3 %) kuin miehillä (2 %). Työterveyslääkärit kertovat kohtaavansa työuupumuksesta kärsiviä asiakkaita viikoittain, joten ongelma on laaja. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 3.)

Työuupumuksesta on haittaa sekä yksilölle itselleen että koko yhteiskunnalle. Työuupumuksen ei kuitenkaan katsota olevan mikään lääketieteellinen diagnoosi, vaan ennemmin elämänhallinnallinen ongelma, minkä vuoksi on vaikea arvioida, millaisia kustannuksia se aiheuttaa kansantaloudelle. On myös ristiriitaisia käsityksiä siitä, millä tavoin työuupumusta voi parhaiten ehkäistä, mutta yleisesti on katsottu, että stressin vähentäminen vähentää myös työuupumusta ja auttaa yksilöä palautumaan työuupumuksen aiheuttamasta tilasta. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 3–7.)

Työuupumus on vakava tila, jonka oireita ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys työtä kohtaan sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto, kuitenkin niin, että oireet voivat esiintyä joko yksin tai yhdessä. Lisäksi työuupumuksen on todettu lisäävän erilaisten tapaturmien ja sairauksien riskiä, sekä aiheuttavan työkyvyttömyyttä. Erinäisissä tutkimuksissa on havaittu, että liian suuri työmäärä, epäselvyys omasta roolista työpaikalla, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, sosiaalisen tuen vähäisyys, epäoikeudenmukaisuuden tunne ja ennakoimattomien tilanteiden kohtaaminen työssä lisäävät työuupumuksen riskiä. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 3–7.)

Uupumusasteista väsymystä pidetään työuupumuksen keskeisimpänä oireena. Kun yksilö kokee uupumusasteista väsymystä, hän tuntee voimavarojensa kuluneen loppuun. Väsymys on muuttunut kokonaisvaltaiseksi, ja se vaikuttaa sekä fyysisellä että henkisellä tasolla. Se ei myöskään rajoitu pelkästään työssä esiintyviin kuormittaviin tilanteisiin, vaan sitä ilmenee kaikissa tilanteissa. Väsymys ei hellitä yönillä tai edes loman aikana. (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner 2006.)

Kyynistyminen tarkoittaa sitä, kun yksilö alkaa suhtautua työtä ja sen eri osa-alueita kohtaan kielteisesti tai tunteettomasti. Se ilmenee työn mielekkyyden katoamisena, ja yksilö alkaa kyseenalaistaa työn merkityksen. Kyynistyminen ei kuitenkaan kohdistu ainoastaan työtä kohtaan, vaan myös asiakkaita ja kollegoita kohtaan – suhtautuminen heitä kohtaan muuttuu kylmäksi ja etäiseksi. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 399–400.)

Ammatillisen itsetunnon heiketessä yksilö alkaa pelätä, ettei suoriudu työtehtävistään, ja että hallinta työstä alkaa huveta. Työsuoritukset ja tuotteliaisuus heikkenevät, ja vaikka aiemmin yksilö olisikin menestynyt ja tuntenut itsensä päteväksi, mielikuvat omasta osaamisesta alkavat rapistua. Työlle asetettuja tavoitteita on enää vaikea saavuttaa. (Maslach ym. 2001, 406–410.)

Työssä uupuminen aiheuttaa lisäksi monenlaisia terveydellisiä ongelmia. Pitkäkestoisella stressillä on huomattu olevan kytköksiä sydäntautiin ja aikuisiän diabetekseen sairastumisen riskin kanssa (Manka 2016). Työuupumuksen on myös todettu lisäävän riskiä sairastua masennukseen sekä stressiperäisiin sairauksiin, ja työuupunut saattaa yrittää lieventää stressiä päihteillä (Mehiläinen s.d.). Lisäksi siitä aiheutuu merkittäviä kustannuksia ennaikaisen eläköitymisen ja sairauksien hoidon, mutta sairauspoissaolojen, kuten myös sairaana töissä olemisen vuoksi (Manka 2016, 6).

Niin kääntäjän työssä kuin missä tahansa muussakin ammatissa edellä luetellut psyykkiset ja fyysiset oireet ovat suoranaista myrkyä työelämän ja uran kannalta. Kääntäjän työ on sosiaalista, ja, muita oireita missään nimessä vähättelemättä, erityisesti kyynistyminen työtä ja asiakkaita kohtaan on huolestuttava tila. Kun kyynistynyt kääntäjä suhtautuu kylmästi ja etäisesti asiakkaisiin, se voi johtaa asiakaskatoon, eikä menetettyjä asiakkaita ole helppo saada enää takaisin, vaikka asiakas olisi muutoin ollut tyytyväinen työn jälkeen. Kylmä asenne kääntäjäkollegoita kohtaan voi niin ikään kutistaa elintärkeää sosiaalista asiantuntijaverkostoa. Vaikka kääntäjä myöhemmin selittäisi työuupumuksen, menetettyjen kontaktien uudelleen luominen on haasteellista. Laajemmassa mittakaavassa asia on siinä mielessä erittäin epäsuotuisa, että asiakkaalle voi jäädä ikävä kuva koko kääntäjien ammattikunnasta, jolloin arvostus alaa kohtaan laskee.

Jos työura katkeaa pitkäksi aikaa, itsensä työllistävän kääntäjän työtulot voivat pienentyä merkittävästi. Myöskään esimerkiksi kirjallisuuden kääntäjän työstä saama palkkio ei jakaudu tasaisesti vuoden jokaiselle kuukaudelle, vaan se saadaan kertaluontoisena (Kirjallisuuden kääntäjän selviytymisopas s.d.). Mikäli kääntäjä siis joutuu jäämään työstä pidemmäksi aikaa pois, mahdollinen suunniteltu työkään ei toteudu, ja tulot voivat olla pidemmän aikaa täysin olemattomat. Lisäksi päätoimisella yrittäjällä ei ole oikeutta työttömyysturvaan (TE-palvelut s.d.), mikä luo omat haasteensa sairaudesta toipumisen jälkeen tilanteessa, jossa asiakkaita ei enää ole.

Jos taas työuupumus johtaa ennaikaiseen eläköitymiseen tai työelämästä syrjään astumiseen työkyvyn heikkenemisen vuoksi, voi se matalatuloiselle yrittäjälle olla suuri takaisku. Elintason lasku, sosiaalisten suhteiden niukkuus ja mielekkään työn puuttuminen nakertavat mielenterveyttä, ja kuntoutuminen saattaa kestää hyvinkin pitkään (Gould & Nyman 2004).

On sanomattakin selvää, että terve ammatillinen itsetunto on vaarassa työkyvyn aletessa, ja tulilinjalla se on työuupumuksen iskiessä. Kuten jo aiemmin todettu, ammatillinen itsetunto kehittyy työelämän haasteiden perusteella. Vaikka riskit ja takaiskut voivat olla positiivinen voimavara, niiden tuntuessa ylitsepääsemättömiltä ammatillinen itsetunto alenee. Jos yksilö kokee, että hän ei enää pysty toimimaan ammatin vaatimissa puitteissa, paluu työelämään voi olla todella haasteellista. Kaikesta huolimatta kääntäjällä on kieliammatillisena hyvät edellytykset työllistymiseen, jos käännöstoiminta itsessään ei enää mahdollisten terveydellisten haasteiden jälkeen houkuta: kieliasiantuntijoita kun tarvitaan monilla elämän osa-alueilla mitä erilaisimmissa työtehtävissä (Laitinen 2017).

7 Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittymistä työelämässä. Tarkoituksena on vertailla aloittelevan kääntäjän ammatillista itsetuntoa ammattikäntäjän ammatilliseen itsetuntoon sekä selvittää, onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa. Lisäksi tutkielman pyrkimyksenä on kartoittaa, onko mahdollisella käännösalan koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon. Tässä luvussa käydään perusteellisesti läpi tutkimusmenetelmän valinta sekä aineiston keruu ja sen käsittely eri vaiheineen.

7.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmän valinta perustuu siihen, mitä halutaan tutkia ja millä tavoin aineistoa halutaan tutkimuksessa hyödyntää, eli kaikki aineistonhankintamenetelmät eivät sovellu kaikenlaisiin tutkimuksiin. Aineistona voi käyttää joko itse keräämää tai jonkun muun aiemmin laatimaa materiaalia – jälkimmäisessä tapauksessa on monesti kyse esimerkiksi kirjoista, kuvista, asiakirjoista tai tekstikorpuksista eli kokoelmasta kirjoitettuja tekstejä. Jos aineistoa taas haluaa kerätä itse, sen voi toteuttaa esimerkiksi haastatteluna, kertomuksena, kyselytutkimuksena, kokeina, havainnointina tai seurantana, riippuen tietysti siitä, mitä halutaan tutkia. Keräämällä aineisto itse on mahdollista vaikuttaa siihen, minkälaisiin kysymyksiin tai asioihin vastaus halutaan. (Koppa 2014a.)

Koska tähän tutkielmaan haluttiin mahdollisimman paljon ajantasaista tietoa ja kääntäjien henkilökohtaisia kokemuksia työelämästä, aineisto oli järkevintä kerätä itse – todennäköisesti tällaista materiaalia ei olisi edes ollut saatavilla. Pyrkimyksenä oli saada mahdollisimman paljon erilaisia vastauksia erilaisilta kääntäjiltä, jotta tulokset olisivat sovellettavissa mahdollisimman laajaan kääntäjäkuntaan. Tutkimusmenetelmä oli siis valittava sen mukaan, miten vastauksia olisi helpoin saada kerättyä ja lopuksi myös käsitellä. Esimerkiksi kertomus aineistonhankintamenetelmänä ei olisi tullut kuuloonkaan: tiedot kerätään tutkittavilta vapaamuotoisen kerrontapyynnön avulla, eli joko kirjallisesti tai suullisesti, ja tutkittava kertoo omakohtaisista kokemuksistaan koskien tutkittavaa ilmiötä hyvin vapaasti (Koppa 2014b). Tällöin kuitenkin tutkittavia ei voi olla montaa, sillä aineiston käsittelyyn kuluu paljon aikaa. Sama pätee haastatteluun: vaikka haastattelu voi edetä valmiiksi laaditun kysymysrunгон pohjalta, haastattelutilanteeseen ja vastausten käsittelyyn käytetty aika ja siitä saatava hyöty olisivat epäedullisessa suhteessa tämän tutkimuksen kannalta. Havainnointi, eli (tässä

tapauksessa) kääntäjän työskentelyn seuraaminen, tai seuranta, eli havainnointi useaan otteeseen (Koppa 2014b), ei myöskään olisi soveltunut aineistonkeruumenetelmäksi, sillä ammatilliseen itsetuntoon liittyvät asiat eivät välttämättä näy yksilössä ulospäin, vaan niitä pohditaan oman pään sisällä. Kokeiden avulla ammatillista itsetuntoa olisi ollut myös hankala tutkia, sillä esimerkiksi koetilanteeseen luodussa, kuvitteellisessa asiakaskohtaamisessa, jossa olisi tarkoitus selvittää sosiaalisia kompetensseja, käyttäytyminen olisi todennäköisesti poikkeavaa todelliseen elämään verrattuna. Lisäksi kokeiden järjestäminen useaa tutkittavaa varten olisi ollut työlästä. Jäljelle jäi kyselytutkimus.

Kyselytutkimuksia voidaan toteuttaa monella eri tavalla, ja kysymysten sisältöön vaikuttaa hyvin paljon se, mitä halutaan tutkia. Kyselytutkimuksessa on tärkeintä ottaa huomioon vastaajien käytettävissä oleva aika, taidot ja halu vastata kyselyyn. Kyselyn laatimiseen on myös syytä käyttää reilusti aikaa, sillä huonosti laadittu kyselylomake ei tuota tutkimuksen kannalta oleellisia vastauksia – kyselyn sisältöä kun ei voi muuttaa kesken kaiken tuloksien mitattavuuteen vaikuttamatta. Monesti kyselylomakkeesta onkin tehtävä useampi versio ennen varsinaista kyselyä. Vaikka kyselyn on oltava kattava, sen täyttämiseen ei saa kulua liikaa aikaa. Lisäksi on tarpeellista kiinnittää huomiota kyselyn ulkonäköön ja kieleen: kirjoitusvirheitä vilisevät kysymykset ja epälooginen etenemisjärjestys voivat myös osaltaan aiheuttaa alhaisen vastausprosentin, vaikka se sisällöllisesti olisikin huolellisesti laadittu. Kysymyksenasettelun pitää myös olla selkeää: lomake voi sisältää väittämiä tai kysymyksiä, mutta kuitenkin niin, että vastaajan on helppo ymmärtää, mitä häneltä halutaan. Kyselyn voi toteuttaa esimerkiksi postitse, puhelimitse tai sähköisesti verkon välityksellä. (KvantiMOTV 2010.)

Sähköisen kyselylomakkeen ehdottomasti parhaimpana puolena voidaan pitää sen helppoutta: vastaajat voivat vastata silloin, kun heillä on siihen parhaiten aikaa. Sähköinen lomake on monelle myös nopeampi täyttää kuin fyysinen, paperinen lomake, ja erityisesti tämän tutkimuksen vastaajakunnan eli kääntäjien voi olettaa tottuneen kirjoittamaan tietokoneella. Sähköinen kysely tavoittaa myös merkittävästi suuremman yleisön kuin esimerkiksi puhelimitse teetetty kysely, jota varten tarvitaan joko lukuisa määrä puhelinnumeroita (mikä nykyisten tietoturvasäädösten puitteissa on ainakin pro gradu -tutkielman laatijalle lähes mahdotonta). Jos taas kysely haluttaisiin toteuttaa fyysisessä kohtaamisessa, se olisi sidottuna aikaan ja paikkaan. Sähköinen kysely mahdollistaa sen, että vastaajia saadaan muualtakin kuin tietyllä paikkakunnalla tehdyssä kyselyssä. Sähköinen lomake on myös mahdollista täyttää täysin anonymisti.

Kyselylomakkeella on toki myös huonoja puolia. Hankaluuksia voi esimerkiksi aiheuttaa se, jos jokin kysymys tulkitaan moniselitteiseksi tai kysymystä ei ymmärretä. Vastaajalla ei ole tällöin välttämättä mahdollisuutta kysyä tarkentavia tietoja, jolloin vastaus voi jäädä kokonaan saamatta. Kyselyn laatija ei myöskään voi olla varma, että lomakkeen täyttää juuri sellainen henkilö, jolle kysely on suunnattu – tutkimuksen tekijän on kuitenkin luotettava vastaajiinsa, joten tätä ei sovi nähdä ongelmana (KvantiMOTV 2011). Sekä hyvänä että huonona puolena voidaan myös nähdä se, että kysymyksiin on mahdollista jättää vastaamatta, mikäli sen vain lomakkeen asetuksissa hyväksyy. Anonymiteetti ja se, että vastaaja voi ohittaa kysymyksiä, saattaa lisätä vastaajien määrää, mutta määrä ei välttämättä korvaa vastausten laatua: jos moni jättää vastaamatta useaan kohtaan, tutkimuksen tulokset voivat jäädä vajavaisiksi ja epämääräisiksi. Kuitenkin voitaneen olettaa, että ne, jotka vaivautuvat lomakkeen ylipäänsä avaamaan, vastaavat mielellään mahdollisimman moneen kysymykseen. Huonoista puolista huolimatta sähköinen kyselylomake kaikkinsa vaikutti parhaimmalta aineistonhankintamenetelmältä juuri tätä tutkimusta varten.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui siis sähköinen kyselylomake, sillä se on joustava ajan ja paikan suhteen, ja vastaaminen on nopeaa. Sähköisesti toteutetun kyselyn tulokset ovat myös helposti analysoitavissa: tutkielmassa käytettiin Google Forms -palvelua, joka muodostaa automaattisesti helposti tulkittavia kuvaajia vastaajien vastauksista, ja vastaukset saa nopeasti siirrettyä taulukkotyökaluun. Tutkimus on sekä kvantitatiivinen, eli määrällinen, että kvalitatiivinen, eli laadullinen.

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu siihen, että tutkimusaineistoa käsitellään matemaattisesti, erilaisten tilastojen, numeroiden ja taulukoiden avulla, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa jäsennetään laadun ja ominaisuuksien perusteella. Kyselytutkimuksen kvantitatiivinen analysointi onnistuu esimerkiksi vertailemalla monivalintakysymyksiin saatuja vastauksia, kvalitatiivisesti analysoidessa aineistoa tutkitaan esimerkiksi kielellisestä näkökulmasta, kuten vaikka miten jokin asia on ilmaistu. Vaikka tieteellisellä kentällä tutkimukset jaetaan mielellään näin selvästi kahtia, tosiasiasa moni tutkimus sisältää sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista analyysia, sillä tällaisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii usein selittämään ja perustelemaan löytämiään havaintoja ikään kuin arvoitusta ratkaistessaan. (Alasuutari 2011.) Lisäksi tästä tutkimusta varten tehdyssä kyselytutkimuksessa oli mukana avoimia tekstikenttiä, joista kertyneet vastaukset on mahdollista tulkita vain kvalitatiivisesti.

7.2 Aineiston keruu

Sähköinen kyselylomake jaettiin sähköisesti Suomen kääntäjien ja tulkkien Facebook-sivulla (2 724 seuraajaa) sekä kahdessa muussa kääntäjille suunnatussa yksityisessä Facebook-ryhmässä (”Hei me käännetään”, 1 088 jäsentä, sekä ”Käännösratkaisuja ammattikäntäjille”, 1 527 jäsentä). Suunnitelmissa oli myös jakaa kysely Suomen kääntäjien ja tulkkien liiton jäsenkirjeessä, mutta jäsenkirjeiden ajoitus ei sopinut yksiin tutkielmalle ennalta laaditun aikataulun kanssa. Kyselylomakkeen kieli oli suomi, sillä mitä todennäköisimmin suomea osaavalla olisi kokemusta juuri Suomen käännösmarkkinoista sekä Suomessa käydystä koulutuksesta tai suomalaisista koulutusmahdollisuuksista. Sähköinen kyselylomake (ks. liite 1) avautui täytettäväksi keskiviikkona 15.4.2020. Viimeinen vastauspäivä oli sunnuntai 26.4.2020, eli lomake oli avoinna kaikkiaan 12 vuorokautta. Aiemmin toteutettujen, pro gradu -tutkielmissa käytettyjen kyselytutkimusten perusteella odotin vastauksia tulevan noin 30–50. Kaikkiaan kyselyyn tuli 88 vastausta.

Kyselylomake rakentui kuudesta osiosta. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajien taustatietoja, kuten sukupuolta, syntymävuotta, mahdollista käännösalan koulutusta, työkokemusta kokonaisina vuosina ja työkieliä. Toinen osio keskittyi koulutukseen. Lomakkeella esitettiin erilaisia väittämiä, kuten esimerkiksi, onko mahdollinen saatu koulutus valmistanut hyvin työelämää varten, olisiko tarvetta jatkokoulutukselle ja onko vastaaja harkinnut työkielten lisäämistä. Kolmas osio puolestaan keskittyi kääntäjän tiedonhaku- ja teknologiataitoihin. Kyselyn neljännessä osiossa paneuduttiin kielitaitoon, kulttuurintuntemukseen ja kääntämisen taitoon. Tässä osiossa esitettiin esimerkiksi sellaisia väittämiä, jotka liittyivät siihen, kokeeko vastaaja epävarmuutta kääntäessään A- tai B-työkieleen päin. Viides osio keskittyi työelämätaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin, kuten aikataulujen noudattamisen helppouteen tai siihen, kuinka vastaaja kokee oman asemansa verrattuna esimerkiksi ammattikäntäjiin. Kuudennessa ja viimeisessä osiossa oli muihin edellä mainittuihin osioihin sopimattomia väittämiä, kuten esimerkiksi, onko vastaaja harkinnut alan vaihtoa tai harmittaako vastaajaa, jos nimeä ei mainita käännöksen yhteydessä. Kuudennen osion ja samalla koko kyselyn päätti avoin palautekenttä, johon vastaajat saattoivat antaa kommentteja, palautetta ja kritiikkiä kyselystä.

Kyselylomakkeen väittämät pohjautuivat aiemmin tutkielmassa esiteltyihin kääntäjän kompetensseihin sekä ammatillisen itsetunnon aihepiiriin. Pyrin tekemään väittämistä mahdollisimman yksitulkintaisia. Väittämät olivat monivalintakysymyksiä taustatietojen

väittämiä lukuun ottamatta, ja joihinkin väittämiin oli mahdollista antaa myös tarkentavia, avoimia vastauksia. Kaikki väittämät olivat vapaaehtoisia, sillä väittämien asettaminen pakolliseksi olisi saattanut vähentää vastaajien määrää. Esimerkiksi harvinaisten työkielten taitajat saattoivat jo nyt jättäytyä kokonaan kyselystä pois, sillä heidät olisi voinut tunnistaa kielipareista – tai voi olla, että nyt he uskaltautuivat vastaamaan, kun kieliparitiedusteluun oli mahdollista olla vastaamatta. Väittämiä oli lomakkeella kaikkiaan 55, mukaan lukien palautekenttä. Kyselyn vastauksia käydään läpi tarkemmin luvussa 8 ja kysely kokonaisuutena kaikkine vastausvaihtoehtoineen löytyy liitteistä (liite 1).

Vastausten analysointia varten tulokset viedään taulukko-ohjelmaan, jossa vastaajat numeroidaan (esim. Vastaaja-17) kronologisessa järjestyksessä. Taustakysymykset auttavat jakamaan vastaajia erilaisiin, tutkielman kannalta relevantteihin segmentteihin (esim. työkokemus vuosina, kieliparit), minkä jälkeen keskitytään muihin väittämiin ja aihealueisiin samassa järjestyksessä, kuin ne kyselylomakkeella esitettiin. Tämän jälkeen vastauksia vertaillaan keskenään, ja siten etsitään vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Vertailemalla eri vastaajasegmenttien vastauksia toisiinsa voitaneen vetää johtopäätökset kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittymisestä työelämässä.

8 Kyselytutkimuksen tulokset

Toteutettuun sähköiseen kyselylomakkeeseen kertyi yhteensä 88 vastausta. Kaikki vastaajat eivät vastanneet jokaiseen väittämään, mahdollisesti henkilötietojensa salaamiseksi. Tulosten käsittelyn helpottamiseksi kyselylomakkeelle vastanneiden taustatietoja ja ajatuksia käännoäsalasta avataan ensin osa-alueittain. Näin kääntäjien tuntemuksista omasta ammatillisesta itsetunnosta saadaan helposti lähestyttävä yleiskuva. Lopuksi vielä pohdin erikseen tuloksia tutkimuskysymysteni näkökulmasta.

8.1 Vastaajien ajatuksia käännoäsalasta

Aluksi tässä alaluvussa käydään perusteellisesti läpi taustatiedot-osio, sillä se on oleellinen osio koko kyselyn kannalta: sen avulla vastaajat voidaan jakaa vastaajasegmentteihin, joiden perusteella vastauksia voidaan analysoida tutkimuskysymysten kannalta. Jotkut vastaajat saattoivat täydentää vastauksiaan vielä lomakkeen viimeisessä kentässä, ja nämä tarkennukset nostan aina tarpeen mukaan oikean väittämän kohdalla esille. Muutoin analyysissa nostetaan esille vain tutkimuskysymysten kannalta relevantteja vastauksia.

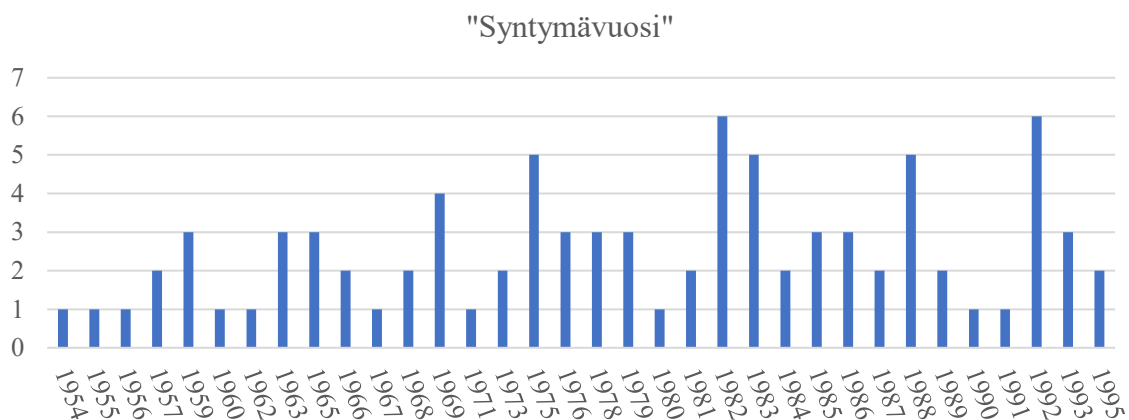
8.1.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatiedot olivat erittäin tärkeässä osassa kyselyn kokonaisuuden kannalta, sillä tarkoituksena oli juuri tutkia, ovatko vähemmän aikaa kääntäjänä toimineet epävarmempia ammatillisesta osaamisestaan ja onko heillä siten heikompi ammatillinen itsetunto. Lisäksi taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajien kielipareja, jotka niin ikään ovat merkittävässä roolissa tutkielman kannalta.

Tietojen käsittelyn helpottamiseksi lomakkeella kysyttiin vastaajien sukupuolta. Kaikista 88 vastanneesta yhteensä 77 (87,5 %) oli naisia, 8 (9,1 %) miehiä ja 3 vastaajaa (3,4 %) valitsi vastausvaihtoehdon ”Joku muu / En halua sanoa”. Vastaajien sukupuolijakauma on yllättävän selkeä, vaikka käännoäsalala ei ole ainakaan stereotyyppisesti naisten ala. Mielenkiintoista on myös se, että Facebook-ryhmissä, joihin kysely jaettiin, on paljon aktiivisesti kommunikoivia miehiä.

Seuraava kysymys oli syntymävuosi (kuva 3). Kysymykseen tuli 86 vastausta, eli vain 2 kaikista vastaajista jätti kysymyksen väliin. Vastaajien ikäjakauma on suuri: vanhin kysymykseen vastanneista oli syntynyt 1955, nuorin 1995. Syntymävuosien perusteella vastaajia oli joka ikäluokasta, mikä tutkielman kannalta on positiivinen asia. Eniten vastaajia

oli syntynyt vuonna 1982 (6 kpl) ja 1992 (6 kpl), toiseksi eniten vuosina 1975, 1983 ja 1988 (5 kpl kunakin vuonna). Muutoin vastaajien syntymävuodet jakautuvat varsin tasaisesti.



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden syntymävuodet

Taustatiedoissa kartoitettiin vastaajien työkieliä (A- B- ja C-työkieleet). Selvyyden vuoksi kyselylomakkeessa oli lyhyet määritelmät A-, B- ja C-työkielistä. A-työkielensä ilmoittivat kaikki vastaajat: suurimmalla osalla A-työkieli oli suomi (82 vastausta, 93,2 %), lopuilla ruotsi.

B-työkielissä kielten kirjo oli laajempi. Kysymykseen tuli 77 vastausta, eli kaikista vastaajista 11 jätti vastaamatta siihen. Suurimmalla osalla vastaajista (63) oli vain yksi B-työkieli, 11 vastaajalla oli kaksi B-työkieltä, ja kolmella kysymykseen vastanneista oli kolme ilmoitettua B-työkieltä. Kaikilla niillä, joilla oli ruotsi A-työkielenä, oli suomi B-työkielenä. Työkielten laajuus viittaa siihen, että Suomen kokoisella kielimarkkina-alueella useamman vieraan kielen osaaminen on tärkeää (ks. luku 3.2).

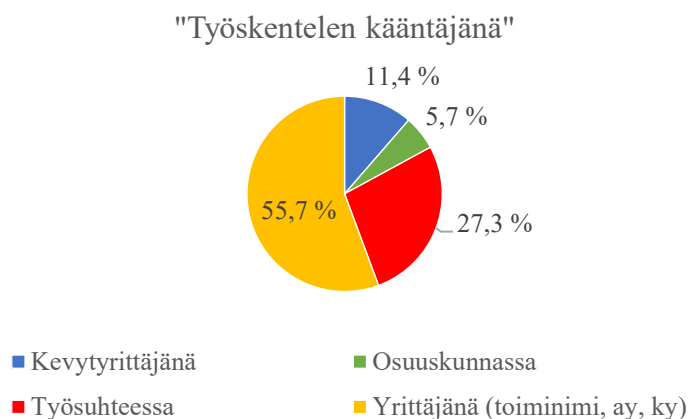
C-työkielen oli kaikista 77 vastaajasta ilmoittanut 63. Kielten kirjo ja lukumäärä vaihtelivat reilusti. Huomionarvoinen seikka on kuitenkin se, että 11 vastaajaa, jotka olivat ilmoittaneet C-työkielensä, eivät olleet ilmoittaneet B-työkielekseen mitään. Tutkimustulos oli hieman hämmentävä, sillä periaatteessa C-työkielen osaamisen ei tarvitse olla kovin korkea, koska se on ikään kuin ”ylimääräinen” kieli – muutoin kääntäminen tapahtuu A- ja B-työkielten välillä ja kääntäjällä on käytännössä oltava edes yksi B-työkieli. Pohdin kuitenkin, olisivatko B- ja C-työkielille kyselyssä annetut määritelmät johtaneet näitä vastaajia harhaan. B-työkielen määritelmänä nimittäin oli ”B-työkieli on kääntäjän hallitsema vieras kieli, jota hän käyttää sekä lähde- että kohdekielenä (Tieteen termipankki 2015).” ja C-työkielen ”C-työkieli on kääntäjän osaama vieras kieli, jota hän käyttää vain lähdekielenä (Tieteen termipankki 2015).”.

Voi siis olla, että vastaajat, jotka eivät olleet ilmoittaneet B-työkieltään, mutta jonkin tai useamman C-työkielen, osaavat C-työkieltään B-työkielen tasoisesti, mutta heidän ei koskaan tarvitse kääntää siihen kielisuuntaan päin. Vai näkyykö vastauksissa suomalaisten vaatimattomuus omasta osaamisestaan, minkä vuoksi omaa kielitaitoa ei ole uskallettu arvioida B-työkielen tasolle? Joka tapauksessa jälkiviisaana voisi todeta, että maininta kielen aktiivisuudesta tai passiivisuudesta olisi voinut olla työkieliä selventävä määritelmä.

Kaikkiaan englanti jonain työkielenä on selvästi eniten edustettuna, vaikka englannin kääntäjät eivät kuuluneet erityisemmin kyselyn kohderyhmään. Kielen ylivoimaisuus selittynee sillä, että englannista ja englantiin käännetään kaikista eniten, joten töitäkin on tarjolla selvästi enemmän.

65 vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä kääntäjänä päätoimisesti, 23 sen sijaan sivutoimisesti (yhteensä 88 vastaajaa). Näistä kaikista vastanneista vain 11 työskenteli kääntämisen ohella myös tulkkina – tulkkina työskenteleviä oli sekä päätoimisesti että sivutoimisesti työskentelevissä. Vastauksista ei valitettavasti käy ilmi, ovatko sivutoimisesti kääntäjänä toimivat ja tulkkina työskentelevät päätoimisesti tulkkeja.

Kyselyssä kartoitettiin myös kääntäjän työskentelyn muotoa (kuva 4), eli siis työskenteleekö kääntäjänä kevytyrittäjänä, osuuskunnassa, työsuhteessa vai yrittäjänä (tähän tarkennuksena vielä toiminimi, ay ja ky). Kysymykseen vastasivat kaikki.



Kuva 4. Kääntäjän työskentelyn muoto

Selvästi suurin osa, 49 (55,7 %) vastaajaa, ilmoitti toimivansa yrittäjänä jossain muodossa. 24 kääntäjää (27,3 %) työskenteli työsuhteessa, 10 kääntäjää (11,4 %) kevytyrittäjänä ja viisi vastaajaa (5,7 %) kertoi työskentelevänsä osuuskunnassa. Vastaukset kuvaavat hyvin sitä näkemystä, että monet kääntäjät toimivat yrittäjänä jossain muodossa (ks. luku 3.2).

Palautekenttään oli kuitenkin tullut muutama kommentti annetuista vastausvaihtoehdoista. Kommentteja esitellään seuraavaksi.

Esimerkki 1

”yhtiömuodoista alusta puuttuu jostain syystä oy (oma yhtiömuotoni)” (Vastaja-15)

Vastaja-15 (esimerkki 1) oli huomannut, että vastausvaihtoehtojen yrittäjyyden muodoista puuttui kokonaan osakeyhtiö, joka oli hänen oma yhtiömuotonsa. Yhtiömuoto olisi kuulunut vastausvaihtoehtoon ”Yrittäjänä”, mutta yhtiömuodon puuttuminen ei muuta vastaajan osalta kyselyn tuloksia: hän oli silti valinnut oikean vaihtoehdon.

Esimerkki 2

”Kyselyssä ei ollut mahdollista valita useampi vaihtoehto, esim. in house-kääntäjä ja yrittäjä. Toimin molemmissa rooleissa (olen sivutoiminen yrittäjä) ja siksi vastaukset ovat osittain ristiriitaisia. [...]” (Vastaja-18)

Vastaja-18 (esimerkki 2) taas kertoi työskentelevänsä kääntäjänä sekä työsuhteessa (jonka hän oli valinnut vaihtoehdoista), mutta sen lisäksi myös sivutoimisena kääntäjä-yrittäjänä. Vastajaa harmitti, kun ei ollut voinut valita molempia vaihtoehtoja. Vastauksista ei käy ilmi, millaisessa työsuhteessa vastaaja on, eli onko työ kokoaikaista vai osa-aikaista, mikä tietysti olisi kiinnostava tietää, kun vastaaja kertoo työskentelevänsä kääntäjänä sekä työsuhteessa että yrittäjänä.

Esimerkki 3

”Toimin freelancerina ison käännöstoimiston listoilla. Tätä ei ollut vaihtoehdoissa. [...]” (Vastaja-62)

Vastausvaihtoehdoista oli myös unohtunut kokonaan freelancerit, joita ei voida laskea yrittäjiksi tai välttämättä työsuhteessakaan toimiviksi. Vastaja-62 kertoi (esimerkki 3) työskentelevänsä freelancerina ison käännöstoimiston listoilla, joten mikään annetuista vastausvaihtoehdoista ei sopinut hänelle: vastaaja oli valinnut kysymyksen kohdalla vaihtoehdon ”Kevytyrittäjänä”, joka ei kuitenkaan hänen kohdallaan pitänyt paikkaansa. Kun annettujen vastausten perusteella 10 vastaajaa työskenteli kevytyrittäjänä, todellinen luku olisi siis esimerkin 3 perusteella 9.

Freelancer-vaihtoehtoon liittyen tuli myös kolme muuta kommenttia. Kommenteista ei kuitenkaan käynyt ilmi, oliko se vastaajan kohdalla ollut jonkinlainen ongelma.

Esimerkki 4

”Olen työsuhteinen free, ja palkkiot määräytyvät työehtosopimuksen mukaan. [...]” (Vastaja-37)

Esimerkki 5

”Kääntäjä voi myös työskennellä freelancerina ilman laskutusosuuskuntaa, jolloin häntä ei lasketa kevytyrittäjäksi.” (Vastaja-46)

Esimerkki 6

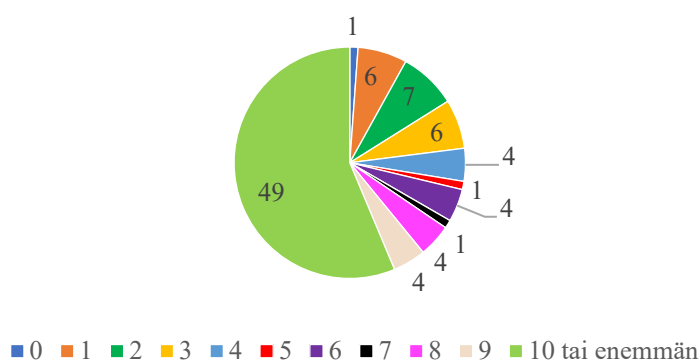
”[...], se free lance-vaihtoehto olisi tosiaan hyvä olla mukana.” (Vastaja-85)

Esimerkissä 4 ei ole täysin selvää, halusiko vastaaja ottaa kantaa freelancer-vaihtoehdon puuttumiseen vai ennemminkin myöhemmin esitettyyn kysymykseen palkkion määrittelystä. Vastaja-37 kertoo olevansa ”työsuhteinen free”, ja hän oli valinnut annetuista vaihtoehdoista ”Työsuhteessa”, joten periaatteessa vastausvaihtoehto on aivan oikein.

Esimerkeissä 5 ja 6 vastaajat toteavat, että kääntäjä voi olla myös freelancer, mutta he eivät kerro, olisivatko itse tarvinneet kyseistä vastausvaihtoehtoa vai eivät. Esimerkin 5 Vastaja-46 oli ilmoittanut työskentelevänsä kevytyrittäjänä, esimerkin 6 Vastaja-85 puolestaan oli valinnut vaihtoehdon ”Yrittäjänä”. Kommentit freelancer-vaihtoehdon puuttumisesta olivat joka tapauksessa hyviä ja relevantteja, ja mikäli vaihtoehto olisi ollut mukana, kuvaaja saattaisi näyttää joltain muulta – nyt ei ole varmaa, oliko muissa kysymykseen vastanneissa sellaisia henkilöitä, jotka olisivat tuota vaihtoehtoa kaivanneet.

Seuraavaksi lomakkeella kysyttiin työkokemusta kokonaisina vuosina. Selvyyden vuoksi vastaajien oli valittava valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista, jotka olivat 0–9 ja ”10 tai enemmän”. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastasivat kysymykseen. Mielenkiintoista oli, että vastanneista 49 eli 56,3 % oli työskennellyt kääntäjänä 10 vuotta tai kauemmin. Muissa vastauksissa oli paljon hajontaa (kuva 5). Tutkimuksen kannalta epäsuotuisaa on, että vähemmän aikaa kääntäjänä työskenteleviä näkyi vastaajissa vähemmän, eli vertailu alalla aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien välillä ei otannan perusteella ole ideaalia.

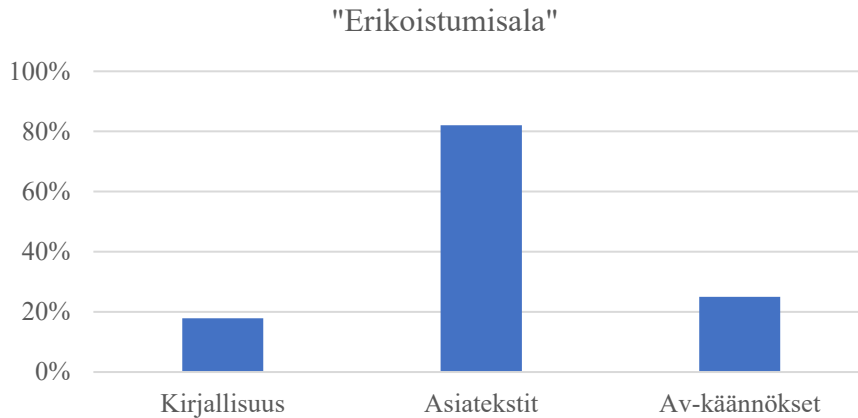
"Työkokemus kokonaisina vuosina"



Kuva 5. Vastaajien työkokemus kokonaisina vuosina

Käännösalan opintoja oli taustalla yhteensä 78 vastaajalla. Kymmenen vastaajaa kertoi, että ei ole käynyt käännösalan opintoja. Kysymyksen lisäksi oli mahdollista antaa tarkentava selitys (maa, oppilaitos, taso, valmistumisvuosi jne.), ja selityksen olivat antaneet kaikki koulutusta saaneet. Vastaajista 60 kertoi selkeästi suorittaneensa vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon koskien kääntämistä – oppilaitoksissa oli vaihtelua (mm. yliopisto, kieli-instituutti tai ei annettua oppilaitosta). Muutama vastaaja taas kertoi saavuttaneensa alemman korkeakoulututkinnon. Jotkut vastaajat kertoivat käyneensä joitain käännösalan opintoja ja muutama vastaaja ilmaisi valmistuvansa vuoden 2020 aikana. Yksikään vastaaja ei ollut ilmoittanut saaneensa ulkomaista käännösalan koulutusta. Henkilötietojen suojaamiseksi tutkielmassa ei eritellä yksityiskohtaisia tietoja koulutusta koskien.

Erikoistumisalansa (kirjallisuus, asiatekstit, kääntäminen, ks. luku 3.1.3) ilmoitti kaikista vastaajista yhteensä 84 vastaajaa (kuva 6). Näistä 69 ilmoitti erikoisalakseen asiatekstit, 21 av-käännökset ja 15 kirjallisuuden. Vastaajien oli mahdollista valita useampi erikoisala, jonka vuoksi vastauksia on enemmän (105) kuin vastaajia. Vastausta oli halutessa mahdollista tarkentaa avoimen kentän avulla. Erilaisia erikoisaloja oli lukuisia: lääketiede, tekniikka, talous, markkinointi, laki ja hallinto, EU-tekstit, tietokirjallisuus, aikakauslehtiartikkelit, kulttuuri, eläimet, sarjakuvat, kaunokirjallisuus, dubbaukset ja niin edelleen. Vastaajissa oli siis hyvin monen eri alan osaajia.

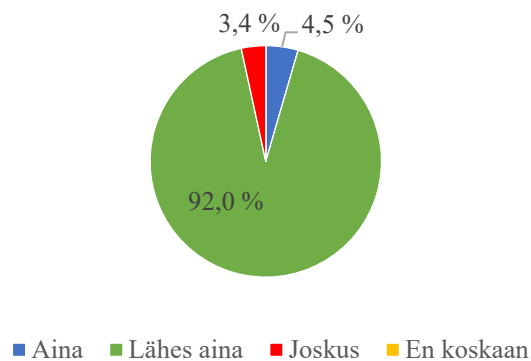


Kuva 6. Vastaajien ilmoittama erikoistumisala

8.1.2 Tiedonhaku ja teknologia

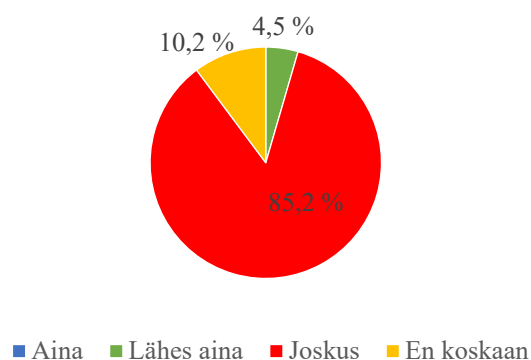
Kyselylomakkeen yksi osa keskittyi tiedonhakuun ja teknologiaan. Osion on tarkoitus kartoittaa kääntäjien kokemuksia omista tietoteknisistä taidoistaan muun muassa esittämällä väittämiä koskien tiedonhaun helppoutta. EMT:n kompetenssimallissa teknologiset kompetenssit (ks. luku 4.3) olivat voimakkaasti edustettuina, minkä vuoksi kompetenssit huomioitiin vahvasti myös kyselyssä. 88 vastaajasta yhteensä 81 (92 %) kertoi löytävänsä terminologiset vastineet helposti lähes aina (kuva 7), mutta kaikista vastaajista 75 (85,2 %) ilmoitti, että harhautuu tietoa etsiessään joskus (kuva 8).

"Löydän helposti terminologiset vastineet"



Kuva 7. Kääntäjien kokemukset siitä, kuinka helposti he löytävät terminologiset vastineet

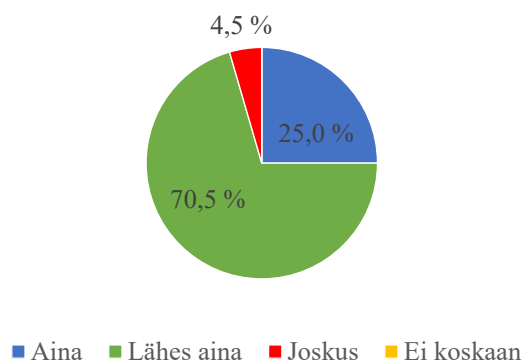
"Harhaidun helposti tietoa etsiessä"



Kuva 8. Kääntäjien kokemukset siitä, kuinka helposti he harhautuvat tietoa etsiessään

Vastauksista voi siis päätellä, että vaikka termivastineiden löytäminen olisikin helppoa, siihen saattaa kulua toisinaan turhan paljon aikaa. Tiedonhaun helppoutta yleisesti kysyttiin vielä erikseen. Vastauksista (kuva 9) kävi ilmi, että vaikka termivastineiden löytäminen ei itsessään olisi aina ongelmaton, tiedonhaku sujuu muutoin vaivattomasti. Neljä vastaajaa oli kuitenkin sitä mieltä, että tiedonhaku on helppoa vain joskus.

"Tiedonhaku on minulle helppoa"

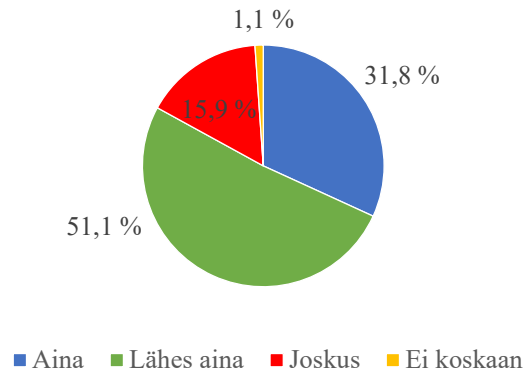


Kuva 9. Kääntäjien kokemukset tiedonhaun helppoudesta

Lähemmin näitä neljää vastaajaa tarkastellessa kävi ilmi, että vaikka kaikilla oli korkeakouluopintoja tavalla tai toisella taustalla, kolme heistä kaipasi lisäkoulutusta. Myös kysymykseen ”Tiedän, kuinka voin hyödyntää teknisiä apuvälineitä työssäni (esim. käännösmuistiohjelmat, tekstinkäsittelyohjelmat)” he olivat vastanneet ”joskus” (kuva 10). Vastaukset kielivät siitä, että tietotekniset haasteet kaikkienensa esiintyivät samoilla henkilöillä. Mainittakoon vielä, että työkokemusta vastaajat olivat kartuttaneet kaikki eri määrän, eli

tietoteknisten haasteiden kanssa painimista ei voida kuvata vain esimerkiksi aloittelijoiden ongelmana.

"Tiedän, kuinka voin hyödyntää teknisiä apuvälineitä työssäni
(esim. käännösmuistiohjelmat, tekstinkäsittelyohjelmat)"



Kuva 10. Kääntäjien kokemukset omasta taidosta hyödyntää teknisiä apuvälineitä työssä

Kuvasta 10 käy ilmi, ettei yksi vastanneista tiedä ollenkaan, kuinka hyödyntää teknisiä apuvälineitä työssä. Vastajaan taustatiedoista käy ilmi, että hän ei ole suorittanut käännösalan opintoja, mutta ei ole myöskään varma, tarvitsisiko alan koulutusta ylipäänsä. Tiedonhakuun liittyvissä kysymyksissä vastaaja vaikuttaa itsevarmalta – ainoastaan teknisten apuvälineiden hyödyntämisen osaamisen kohdalla on selkeä aukko. Joka tapauksessa teknologiset kompetenssit ovat kääntäjänkoulutuksen yksi viidestä tärkeimmästä kompetenssien osa-alueesta (ks. luku 4.3), joten alan koulutuksen puuttuminen saattaa johtaa epävarmuuteen teknisten apuvälineiden kanssa.

8.1.3 Kielitaito, kulttuurintuntemus ja kääntäminen

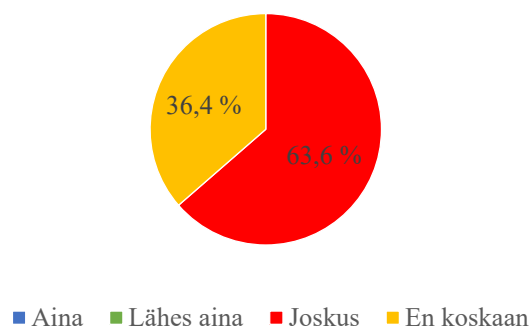
Kielitaito, kulttuurintuntemus ja kääntäminen -osiossa kysyttiin muun muassa sitä, kokevatko kääntäjät itsensä itsevarmoiksi kääntäessään eri työkieliin. Lisäksi osiossa kartoitettiin, kuinka moni käyttää oikolukijaa, ja onko kääntäjillä pelkoa sen suhteen, ymmärtävätkö he lähtötekstiä.

A-työkieleen kääntäessään itsensä aina itsevarmaksi koki 38 vastaajaa, lähes aina 49 vastaajaa. Yksi vastaaja koki itsensä itsevarmaksi A-työkieleensä kääntäessään joskus. B-työkieleen kääntäessä vastauksissa oli enemmän hajontaa: aina itsensä itsevarmaksi kokevia oli 12, lähes aina 44 ja joskus itsensä itsevarmaksi kokevia 12. Loput eivät kääntäneet B-työkieleensä. Vastaukset eivät kuitenkaan menneet yksi yhteen toistensa kanssa: osa niistä, jotka pitivät itseään itsevarmoina kääntäessään A-työkieleensä, ei kertonut olevansa välttämättä yhtään niin

itsevarmoja B-työkieleensä kääntäessä, ja osalla niistä, joilla oli epävarmuutta A-työkieleen kääntäessä, ei välttämättä ollut epävarmuutta lainkaan B-työkieleen kääntäessä. Kielitaitoon liittyvät epävarmuudet eivät siis ole vastausten perusteella kokonaisvaltaisia, vaan kielestä riippuvaisia.

Kysymykseen ”Pelkään, etten ymmärrä lähtötekstiä” tulleet vastaukset jakautuivat kahtia. 32 vastaajaa (yht. 88) ei koskaan koe tällaista pelkoa, mutta jopa 56 vastaajaa kertoi pelkäävänsä tätä joskus (kuva 11).

”Pelkään, etten ymmärrä lähtötekstiä”



Kuva 11. Kääntäjien pelko siitä, että ymmärtävätkö he lähtötekstin

Heti kysymyksen perään ei ollut mahdollista tarkentaa vastausta. Kyselyn loppuun oli kuitenkin eräältä vastaajalta tullut kommentti (esimerkki 11).

Esimerkki 11

”[...]”Pelkään, etten ymmärrä lähtötekstiä”. Vastasin joskus, sillä joskus alkuteksti on niin huonosti kirjoitettu, ettei siitä saa selvää. Tällöin tietysti kysyn asiakkaalta lisätietoja, mutta aina asiakas ei välttämättä vastaa. Tällöin ”pelkään”, etten ymmärrä lähtötekstiä, mutta se ei välttämättä johdu omasta kielitaidostani.” (Vastaaja-75)

Vastaaja-75 tarkoittaa, että pelko ei liity välttämättä sinänsä omaan kielitaitoon vaan siihen, että lähtöteksti on huonolla kielellä laadittu. Vaikka vastaaja ei muutoin tätä ”pelkoa” avaakaan, voitaneen tulkita, että jos asiakkaalta ei saa tarkennusta epäselvään lähtötekstiin, oman käännökseen laatu voi arveluttaa. Kaikkiaan käännöskompetenssit (ks. luku 4.2) tuntuivat olevan monella kääntäjällä hallussa.

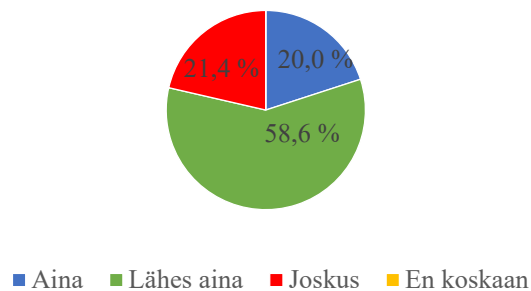
8.1.4 Työelämätaidot ja sosiaaliset taidot

Kyselyn viidennessä osiossa paneuduttiin kääntäjien työelämätaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin. Erityisesti tämän osion vastaukset ovat tutkimuksen kannalta merkittäviä, sillä kuten luvussa 3.1.4 todettiin, kääntäminen on moninaista asiakaspalvelua, joka vaatii erilaisia sosiaalisia kompetensseja (ks. luku 4.4). Aluksi osiossa kartoitettiin sitä, onko aikataulujen noudattaminen tai asiakassuhteiden hoitaminen helppoa. Sen jälkeen kyselyssä kysyttiin, pelkääkö kääntäjä, mitä muut ajattelevat hänestä, ja lopuksi esitettiin muutama kysymys hinnoittelusta.

Muiden ihmisten ajatuksia koskevat kysymykset oli tarkoituksenmukaisesti muotoiltu ”pelkään sitä, mitä...”. Vaikka kysymys on esitetty melko kärjistetysti ja provosoivasti, ajattelin sen herättelevän vastaajia vastaamaan todenmukaisesti. Tarkemmin näitä pelkoon liittyviä vastauksia käsitellään luvussa 8.2, jossa vertailen aloittelevien kääntäjien tuntemuksia ammattikäntäjien tuntemuksiin.

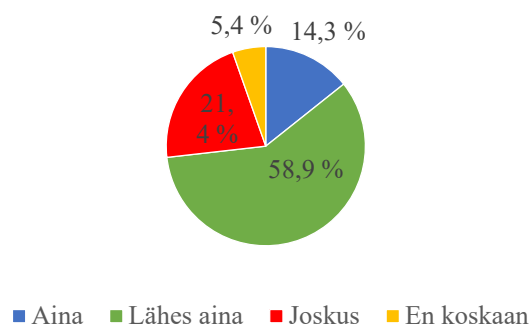
Hinnoitteluun liittyvät kysymykset jakoivat vastauksia tasaisesti kaikkien annettujen vastausvaihtoehtojen kesken (kuvat 12, 13 ja 14). Kuvaajista on jätetty pois ne, jotka eivät hinnoittele kyseisiä työtehtäviä itse, sekä ne, jotka eivät tee kyseisiä työtehtäviä.

”Osaan hinnoitella käänntöstyön itselleni kannattavaksi”



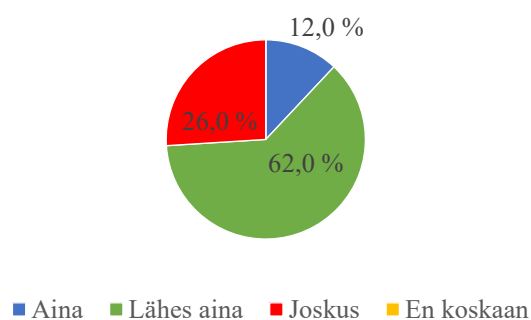
Kuva 12. Vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella käänntöstyön itselleni kannattavaksi”

"Osaan hinnoitella oikolukutyön itselleni kannattavaksi"



Kuva 13. Vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella oikolukutyön itselleni kannattavaksi”

"Osaan hinnoitella muun kääntämiseen liittyvän työn itselleni kannattavaksi"



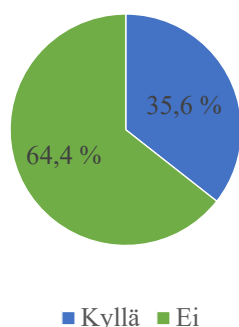
Kuva 14. Vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella muun kääntämiseen liittyvän työn itselleni kannattavaksi”

Vastauksia vertaillessa oli nähtävissä, että mikäli hinnoittelussa oli ongelmia, sitä oli sekä kääntämisen, oikoluvun että muun kääntämiseen liittyvän työn osalta. Näiltä vastaajilta puuttui siis yleisesti ymmärrys kannattavasta hinnoittelusta. Vastaajien taustatietoihin peilattaessa oli mielenkiintoista huomata, että tässäkin ongelma ei esiintynyt pelkästään aloittelevien kääntäjien keskuudessa, vaan hinnoitteluhaasteita oli myös niillä, jotka olivat työskennelleet alalla vähintään kymmenen vuotta. Näitä vastauksia käsitellään tarkemmin luvussa 8.2.

8.1.5 Muut väittämät

Kyselyn viimeisessä osiossa oli sekalaisia väittämiä, joita ei ollut mahdollista luokitella edellä mainittuihin osioihin tai mihinkään muuhun, selkeästi nimettävään osioon. Tärkeimpänä väittämänä nousi osion alussa esitetty kysymys ”Olen harkinnut alan vaihtoa”, johon vastanneista 87 vastaajasta jopa 31 (35,6 %) oli vastannut myöntävästi (kuva 15).

"Olen harkinnut alan vaihtoa"



Kuva 15. Vastaukset väittämään ”Olen harkinnut alan vaihtoa”

Kysymykseen oli mahdollista antaa tarkentava selitys. Syyt vaihtelivat laidasta laitaan. Merkittävin syy alan vaihdon harkinnalle oli alan työnäkymät, palkkaus (esimerkit 12, 13 ja 14) ja kuormittavuus.

Esimerkki 12

”Haluan vaihtaa alalle, jossa on enemmän ihmiskontakteja/suoraa asiakaspalvelua. Käännösalan aikataulupaine ja vaatimukset ovat raskaita ja stressi vaikuttaa negatiivisesti tarkkuuteen ja siten ammatilliseen itsetuntoon.” (Vastaaja-4)

Esimerkki 13

”Välillä tuntuu ettei pää pysy enää kasassa, vaan pää haluaa lomalle ja päivät venyy kun ei pysty keskittymään. Eikä näillä palkkioilla pysty paljon lomailemaan. Mutta sinnitellään.” (Vastaaja-35)

Esimerkki 14

”Vakituiset työajat, työpaikka muualla kuin kotona ja ennalta-arvattava palkka houkuttelevat” (Vastaaja-38)

Vastauksissa nousi myös ajatuksia siitä, että alan arvostus on niin heikko, että alan vaihto houkuttelee. Tästä esimerkit 15 ja 16.

Esimerkki 15

”Hiljaiset kaudet, yrittäjän heikko asema, alan arvostuksen puute” (Vastaaja-82)

Esimerkki 16

”Tuntuu, ettei kääntäjiä arvosteta, koska käännöstoimistot eivät maksa yliopistokoulutuksesta huolimatta edes sitä, mitä pelkän ammattikoulun käyneille maksetaan. Tämä syö motivaatiota. Itse työstä tykkäisin ja itse sitä arvostan.” (Vastaaja-24)

Alan vaihto kiinnosti joitakin vastaajia ihan vain siitä syystä, että jokin toinen ala herättää kiinnostusta, eikä syyksi mainittu käänkösalalla esiintyviä epäkohtia. Tästä esimerkit 17, 18 ja 19.

Esimerkki 17

”Olen harkinnut alan laajentamista: teen myös kirjoitustöitä ja toivon tekeväni niitä enemmänkin tulevaisuudessa.” (Vastaaja-28)

Esimerkki 18

”Lääketieteen kääntäjänä olen kiinnostunut itse alasta.” (Vastaaja-64)

Esimerkki 19

”En aktiivisesti, mutta aina täytyy olla avoin eri mahdollisuuksille ja alan vaihdolle (tai laajentamiselle), ja on varmaa, että ala muuttuu konekääntämisen myötä ja tod.näk. myös koronaviruksen aiheuttaman taloustaantumana myötä” (Vastaaja-86)

Vaikka aiemmista vastauksista kävi ilmi, että kääntäjät eivät häpeile ammattiaan, ala ei tunnu kovin houkuttelevalta erityisesti palkkioasosta, kuormittavuudesta ja alan heikosta arvostuksesta johtuen. Huomattavaa kuitenkin on, että tässä palkkauksen syyksi nimenneet vastaajat olivat samoja vastaajia, jotka aiemmin olivat ilmaisseet, etteivät välttämättä aina osaa hinnoitella työtään oikein.

8.2 Vastaukset tutkimuskysymysten näkökulmasta

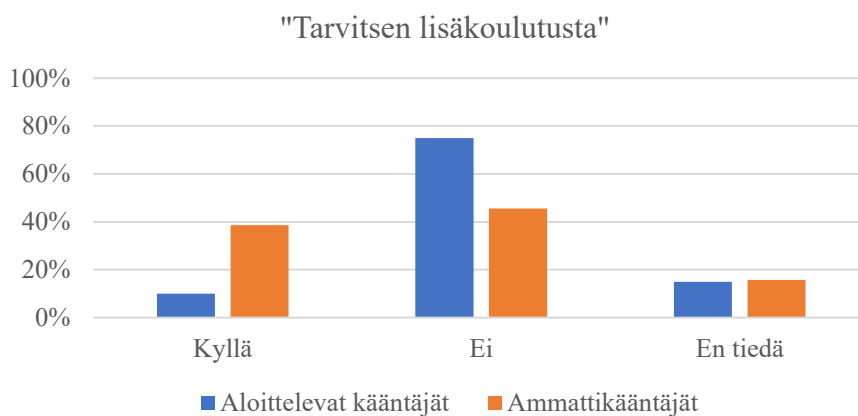
Tässä luvussa käydään kyselyyn tulleet vastaukset vielä kertaalleen läpi, ja niitä analysoidaan tutkimuskysymysten näkökulmasta. Näin tuloksista saa mahdollisimman kattavan ja realistisen kuvan.

8.2.1 Aloittelevan kääntäjän vs. ammattikäntäjän ammatillinen itsetunto

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli: ”Millainen ammatillinen itsetunto aloittelevalla kääntäjällä on verrattuna ammattikäntäjän ammatilliseen itsetuntoon?”. Kuten aiemmin jo selvitetty, tässä tutkielmassa aloittelevan kääntäjän määrittelee enimmillään kolmen vuoden työkokemus alalta, ammattikäntäjällä työvuosia alalta on vähintään kahdeksan vuotta. Kyselyyn vastanneista 20 (22,7 %) luetaan tämän määritelmän mukaan aloitteleviksi kääntäjiksi ja 57 vastaajaa (64,8 %) ammattikäntäjiksi. Näistä lukumääristä voidaan todeta, että kysely tavoitti paremmin alalla kauan työskennelleitä kuin alalle vasta viime vuosina astuneita.

Vertaillen aloittelevien kääntäjien vastauksia ammattikäntäjien vastauksiin kävi ilmi, että aloittelevat kääntäjät tuntevat itsensä epävarmemmiksi lähes kaikilla osa-alueilla ammattikäntäjiin verrattuna, eli kääntäjän kompetenssit (ks. luku 4) tuntuvat olevan monilla aloittelevilla kääntäjillä puutteellisia. Seuraavaksi esitellään muutamia esitettyjä väittämiä tai kysymyksiä vastauksineen.

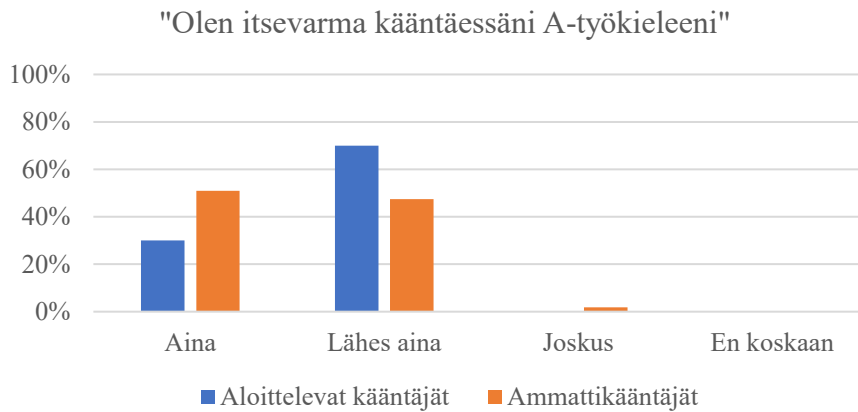
Kaikilla kyselyyn vastanneista aloittelevista kääntäjistä oli taustallaan käänösalan koulutusta. Näistä tyytymättömiä koulutuksen tasoon oli 25 %, joka oli suuruusluokaltaan sama kuin ammattikäntäjien tyytymättömyys (23 %). Ammattikäntäjistä 84,2 % oli käynyt alan koulutuksia. Aloittelevat kääntäjät kuitenkin kokivat itsensä itsevarmemmiksi, sillä vain 10 % heistä kaipasi lisää alan koulutusta, kun ammattikäntäjien keskuudessa lisäkoulutusta kaipasi jopa 38,6 % (kuva 16). Vastauksista voi päätellä, että aloittelevat kääntäjät luottavat koulutuksen sisällön olleen tarpeeksi hyvä, ja muut taidot opitaan työuran edetessä. Tämä korostuu erityisesti muissa vastauksissa, jotka esitellään tässä luvussa.



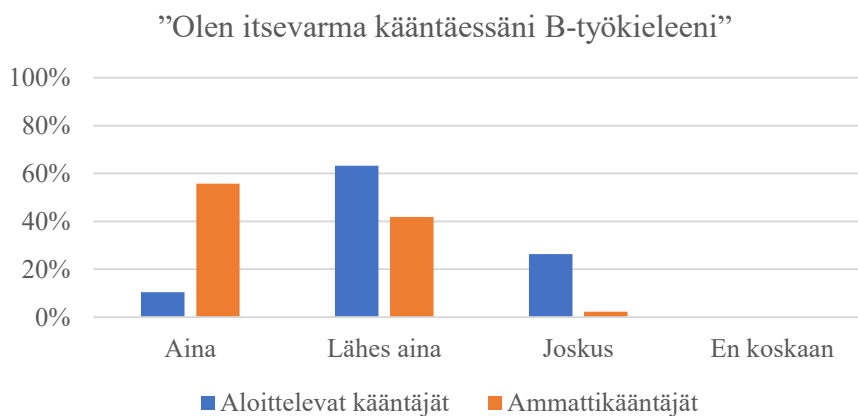
Kuva 16. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Tarvitsen lisäkoulutusta”

Tiedonhaun ja teknologian osalta aloittelevien kääntäjien ajatukset omasta osaamisesta eivät suuremmin eroa ammattikäntäjien ajatuksista. Vastausten perusteella ammattikäntäjät löytävät terminologiset vastineet hieman helpommin, mutta aloittelevat kääntäjät harhautuvat hieman harvemmin tietoa etsiessään, ja heidän kykynsä tiedonhaussa ovat hieman paremmat. Mitään selviä eroja ei myöskään noussut esille, kun esitettiin väittämiä ”Pelkään, että konekäännökset tulevat vähentämään toimeksiantojeni määrää”.

Kielitaidon ja kääntämisen suhteen aloittelevat kääntäjät kokivat itsensä hieman epävarmemmiksi kuin ammattikäntäjät. Erityisesti A- ja B-työkieleen kääntäessään aloittelijat ovat epävarmempia (kuva 17 ja kuva 18). Laskelmista on jätetty pois ne henkilöt, jotka eivät käänne B-työkieleensä.



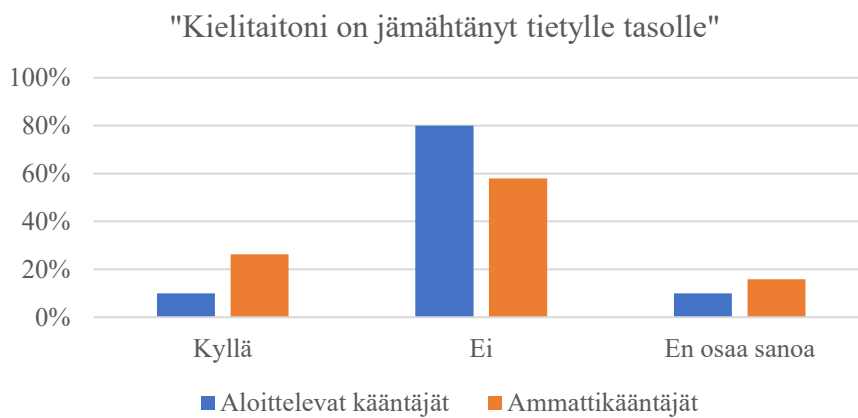
Kuva 17. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Olen itsevarma kääntäessäni A-työkieleeni”



Kuva 18. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Olen itsevarma kääntäessäni B-työkieleeni”

Vaikka kuvissa 17 ja 18 näkyy aloittelevien kääntäjien epävarmuus kääntäessä, kielitaidon osalta kuitenkin he näkevät itsensä itsevarmempina kuin ammattikäntäjät. Väittämään ”Kielitaitoni on jämähtänyt tietylle tasolle” aloittelevat kääntäjät olivat vastanneet selvästi itsevarmemmin (kuva 19). Vastaukset osoittavat, että aloittelevilla kääntäjillä, ehkäpä vasta kääntäjänkoulutuksen läpikäyneinä, ymmärrys omasta rajallisuudesta kielitaidon suhteen on

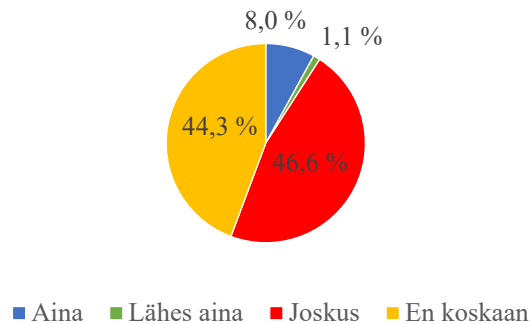
realistinen (kuten toki ammattikäntäjilläkin), mutta innostus ja motivaatio kielitaidon kehittämisen suhteen on korkeampi kuin ammattikäntäjillä.



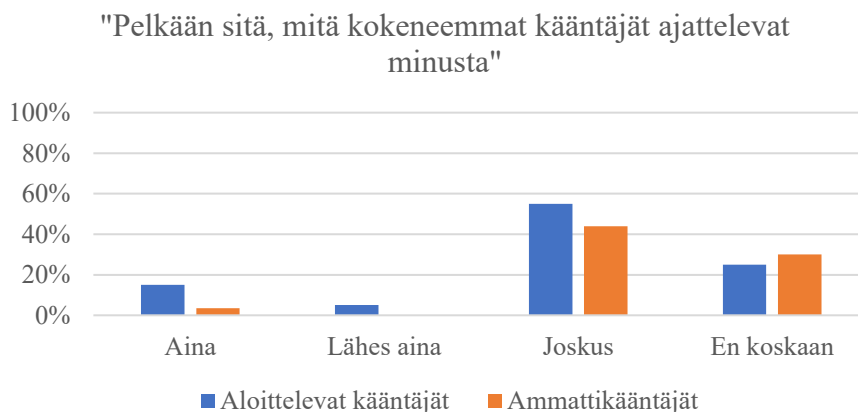
Kuva 19. Aloittelevien käntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Kielitaitoni on jämähtänyt tietylle tasolle”

Työelämätaitojen suhteen oli havaittavissa, että aloittelevat käntäjät kokevat enemmän epävarmuutta aikataulujen sekä asiakassuhteiden hoitamisen suhteen. Erityisesti aloittelevat käntäjät pitävät asiakassuhteiden hoitamista hankalampana, mutta syy voi olla vakiintumattomassa asiakaskunnassa ja rutiinin puuttumisessa. Asiaan on joka tapauksessa kiinnitettävä huomiota, sillä asiakkailla on tärkeä rooli käntäjän työnkuvassa (ks. luku 3.1.4). Merkittävimmät erot aloittelevien ja ammattikäntäjien välillä näkyivät kuitenkin väittämissä, joissa pohdittiin pelkoa siitä, mitä kokeneemmat käntäjät, aloittelevat käntäjät, oikolukija, asiakkaat ja läheiset ajattelevat vastaajasta. Kuva 20 osoittaa, että pelkoa kokeneempien käntäjien ajatuksista on kaikkiaan 55,7 % kaikista vastaajista. Kuva 21 sen sijaan ilmaisee aloittelevien käntäjien ja ammattikäntäjien pelkoa kokeneempien käntäjien ajatuksista.

Kaikki vastaajat: "Pelkään sitä, mitä kokeneemmat kääntäjät ajattelevat minusta"



Kuva 20. Kaikkien kääntäjien vastaukset väittämään ”Pelkään sitä, mitä kokeneemmat kääntäjät ajattelevat minusta”



Kuva 21. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Pelkään sitä, mitä kokeneemmat kääntäjät ajattelevat minusta”

Tarkentavien vastausten perusteella syitä on monia. Aloittelevien kääntäjien vastausten perusteella kokeneempien kääntäjien suhtautumisessa aloitteleviin kääntäjiin olisi parantamisen varaa.

Esimerkki 20

”Alalla on kovaa kilpailua, ja välillä pelkään, että kokeneemmat kääntäjät pitävät uusia tulokkaita uhkana. Olen kokenut myös vähättelyä ikäni ja ulkonäköni takia, minua on esimerkiksi kutsuttu leikkimielisesti ”lapseksi”.” (Vastaaja-46)

Esimerkki 21

”[...] Olin itse ajatellut aloittaa nimenomaan toimistokääntämisellä ja tuntui lannistavalta, kuinka vuosia alalla olleet päivittelevät, että en minä ainakaan koskaan tuolla hinnalla. Vaikka selvästi niillä hinnoilla kääntäviä on. Sitten kun aloin saada vähän toimeksiantoja, uskalsi kysyä enemmän.” (Vastaaja-78)

Esimerkki 22

”Toisaalta olen iloinen jos kokeneempi kääntäjä lukee käännökseni ja antaa rakentavaa palautetta, jonka avulla pystyn kehittymään, mutta muutaman kerran olen saanut melko tylyäkin palautetta, mikä on jäänyt harmittamaan.” (Vastaaja-65)

Esimerkki 23

”Joskus pelkään, että kokeneemmat kääntäjät saattavat pitää minua amatöörinä, joka myy osaamistaan liian halvalla. Kokeneemmat kääntäjät eivät välttämättä ymmärrä, että varsinkin ennen kaikkea yleistekstejä kääntävä ei voi aluksi asettaa hintojaan kovin korkealle, jos haluaa saada jalkaa oven väliin ja toimeksiantoja. [...]” (Vastaaja-73)

Kuten esimerkeistä 20–23 voi lukea, aloittelevat kääntäjät ovat kohdanneet työelämässä vähättelyä ja kummastelua hinnoittelun suhteen kokeneempien kääntäjien suunnalta. Vastaaja-46 pohtii (esimerkki 20), pitävätkö jotkut kokeneemmat kääntäjät tulokkaita uhkana. Vastaaja-78 (esimerkki 21) ja Vastaaja-73 (esimerkki 23) ottavat kantaa hinnoitteluun kohdistuvaan arvosteluun. Molempia ihmetyttää, miksi kokeneemmat kääntäjät eivät ymmärrä sitä, että aloitteleva ei voi pyytää konkarin palkkiota käännöksistä, kun taustalla ei ole vuosien työkokemusta alalta. Esimerkissä 22 Vastaaja-65 toteaa, että vaikka kokeneempien mielipiteet ovat arvokkaita, tylyt kommentit eivät innosta aloittelevaa kääntäjää.

Kommentoijista löytyy myös yksi kokeneemman kääntäjän kommentti aiheesta (esimerkki 24). Tämä vastaaja ei osunut aloittelevien kääntäjien, mutta ei myöskään ammattikäntäjien kategoriaan. Kommentti on kuitenkin terävä huomio alan ilmapiiristä.

Esimerkki 24

”Alalla on aina ollut viiltävää kritiikkiä. [...]” (Vastaaja-71)

Onko siis niin, että vaikka käännösosalalla, jossa tarvitaan solidaarisuutta kollegoita kohtaan ja yhteishenkeä työolojen ja -ehtojen parantamiseksi (ks. luku 3.2), täytyy ensin selvittää sisäiset konfliktit, ennen kuin suurempaa muutosta voi tapahtua? Tämän tyyllisiä kommentteja oli joka tapauksessa useampia. Vastaukset antavat ymmärtää, että kokeneempien kääntäjien sosiaaliset kompetenssit (ks. luku 4.4) eivät välttämättä ole odotetulla tasolla. Lisäksi kommentit ovat huolestuttavia, sillä työyhteisön arvostus on yksi työhyvinvoinnin peruspilareista (ks. luku 6.3.1), ja arvostuksen ollessa alhaista ammatillinen itsetunto kärsii.

Pelkoa kokeneempien kääntäjien ajatuksista kokivat myös ammattikäntäjät. Pelkoja aiheuttivat esimerkiksi substanssiosaamisen niukkuus (esimerkki 25) tai kääntäjänkoulutuksen puuttuminen (esimerkki 26).

Esimerkki 25

”että en ole tarpeeksi tarkka, että en osaa substanssia tarpeeksi hyvin” (Vastaja-4)

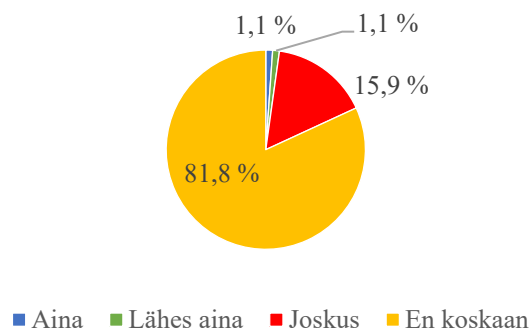
Esimerkki 26

”Koska minulla ei ole juuri käänöskoulutusta pelkään joskus, että minua ei hyväksytä oikeana kääntäjänä joskus (Vastaja-31)

Esimerkkien 25 ja 26 vastaajat molemmat olivat työskennelleet alalla jo niin pitkään, että heidät voidaan laskea ammattikäntäjien joukkoon, joten kokeneempien käntäjien mielipiteet eivät herätä ajatuksia ainoastaan aloittelevien käntäjien keskuudessa. Vastaukset kuitenkin indikoivat, että (kääntäjän)koulutusta pidetään hyödyllisenä ja arvokkaana voimavarana.

Väittämään ”Pelkään sitä, mitä aloittelevat käntäjät ajattelevat minusta” (kuva 22) tulleiden vastausten perusteella kaikista käntäjistä suurin osa ei pelännyt aloittelevien käntäjien ajatuksia. Aloittelevat käntäjät olivat kuitenkin tässäkin vertailussa hieman epävarmempia kuin ammattikäntäjät.

”Pelkään sitä, mitä aloittelevat käntäjät ajattelevat minusta”



Kuva 22. Kaikkien käntäjien vastaukset väittämään ”Pelkään sitä, mitä aloittelevat käntäjät ajattelevat minusta”

Kaikkien käntäjien antamista vastauksista epävarmuus kumpusi epäluottamuksesta omiin taitoihin (esimerkit 27 ja 28). Seuraavaksi esitettyjen vastausten antajia ei lasketa aloitteleviin käntäjiin eikä ammattikäntäjiin.

Esimerkki 27

”Tuntuu, että minun pitäisi olla jo kokeneempi ja osaavampi.” (Vastaja-64)

Esimerkki 28

”Koen olevani enemmän samalla viivalla aloittelijoiden kanssa, mutta tieni kääntäjäksi on ollut mutkikas ja pelkään, että sitä vieroksutaan aloittelijoidenkin keskuudessa. [...]” (Vastaja-42)

Ammattikäntäjien keskuudessa pelkoa ei ollut lähes ollenkaan. Muutamat saadut vastaukset keskittyivät lähinnä siihen, pidetäänkö kokeneempaa kääntäjää esimerkiksi urautuneena (esimerkit 29 ja 30).

Esimerkki 29

”Ajatteleeko ”nuori polvi”, että olen jo kolmekymppisenä urautunut muuli!” (Vastaja-28)

Esimerkki 30

”Varmaan jokainen pelkää, näyttääkö tai kuulostaako nuorten alalle tulijoiden korvissa ”dinosaurukselta”. Osaan alan kehityksestä, johon he ovat ilmeisesti sopeutuneet tai sopeutumassa tuosta vain [...]” (Vastaja-76)

Jotkut ammattikäntäjiin luettavat vastaajat olivat ymmärtäneet väittämän väärin. Huomionarvoista on se, että näissä vastauksissa ammattikäntäjät kommentoivat aloittelevien kääntäjien asenteita ja toimintaa osin kielteiseen sävyyn.

Esimerkki 31

”Alalle tulee nähdäkseni väkeä, jotka eivät tunne kääntämisen [sic] perusteita riittävästi, joten sillä on väliä, miten tällaiset tekijät näkevät alalla jo olevat.” (Vastaja-79)

Esimerkki 32

”Aloittelevat kääntäjät ovat joskus kovin itsevarmoja ja joskus mietin, kuinka paljon viitsin korjata esim. tyyliseikkoja, ilman että se vaikuttaa kollegan ammatilliseen itsetuntoon.” (Vastaja-18)

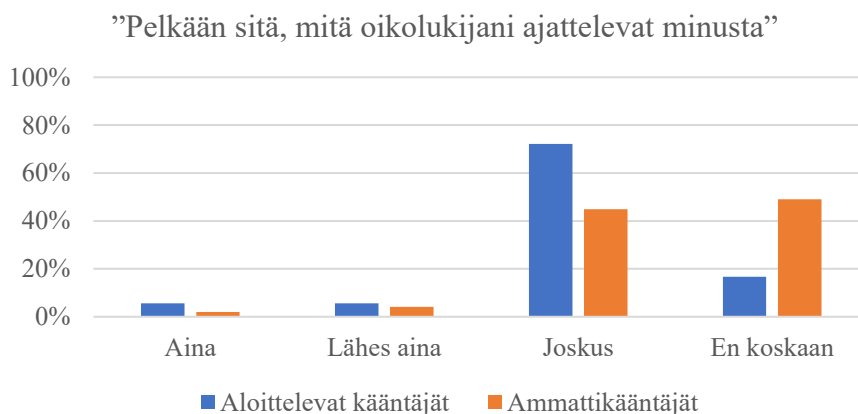
Esimerkki 33

”Aloittelevat kääntäjät eivät aina tajua työn realiteetteja, joista valtaosa ns. käänösvirheistä nähdäkseni johtuu.” (Vastaja-5)

Esimerkistä 31 saa sellaisen kuvan, että kääntäjänkoulutuksella on merkittävä rooli kääntäjän osaamisen suhteen. Alalla koulutusta pidetään selvästi arvossa. Vastaja-18 esimerkissä 32 puolestaan on hieman huolissaan omasta asenteestaan aloittelevia kääntäjiä kohtaan. Vastaja-5 (esimerkki 33) taas on sitä mieltä, että aloittelevilla kääntäjillä työn realiteetit eivät ole kunnossa, ja he tekevät sen vuoksi käänösvirheitä. Valitettavasti näitä kysymyksiä on haasteellista käsitellä tässä yhteydessä enempää, sillä ne eivät vastanneet väittämään. Kun näitä vastauksia tarkastelee suhteessa väittämän ”Pelkään sitä, mitä kokeneemmat kääntäjät

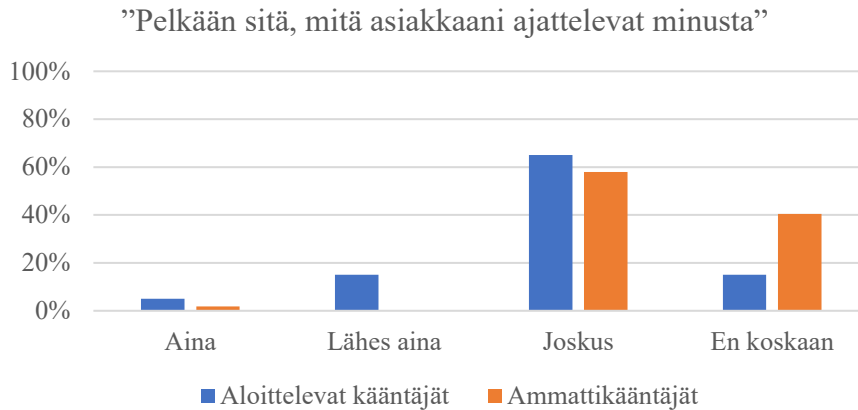
ajattelevat minusta” tarkentaviin vastauksiin, kokemukset kokeneempien kääntäjien asenteista eivät vaikuta täysin tuulesta temmatuilta.

Väittämän ”Pelkään sitä, mitä oikolukijani ajattelee minusta” tulleet vastaukset niin ikään osoittavat, että aloittelevat kääntäjät ovat epävarmempia, mitä tulee oikolukijan ajatuksiin heistä (kuva 23). Kaaviossa ei ole otettu huomioon niitä vastaajia, jotka eivät käytä oikolukijaa (lähes yhtä suuri osa sekä aloittelevista että ammattikäntäjistä ei käytä oikolukijaa). Tarkentavissa vastauksissa monella nousi esiin ajatus, että erityisesti B-työkieleen kääntäessä oikolukijan kommentit saattavat jännittää, mutta se kuuluu asiaan. Myös uudet aihepiirit saattavat aiheuttaa epävarmuutta.



Kuva 23. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Pelkään sitä, mitä oikolukijani ajattelevat minusta”

Seuraava väittämä oli ”Pelkään sitä, mitä asiakkaani ajattelevat minusta”. Epävarmuutta koki kaikista vastaajista jopa 64,8 % eli 57 vastaajaa. Kysymykseen oli mahdollista antaa tarkennus. Suurin osa kommenteista liittyi siihen, että kääntäjän työ on sosiaalista ja asiakkaat ovat erityisesti yrittäjänä tai freelancerina toimivalle kääntäjälle kallisarvoisia, minkä vuoksi asiakkaiden mielipiteet kääntäjästä tuottavat päänvaivaa, epävarmuutta ja pelkoa. Aloittelevat kääntäjät ilmaisivat tässäkin väittämässä olevansa selvästi epävarmempia kuin ammattikäntäjät (kuva 24).



Kuva 24. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Pelkään sitä, mitä asiakkaani ajattelevat minusta”

Tarkentavien vastausten perusteella aloittelevien kääntäjien epävarmuus liittyy vakiintumattomaan asiakaskuntaan sekä siihen, millä tavoin asiakkaat suhtautuvat kääntäjän kokemattomuuteen (esimerkki 34). Ammattikäntäjien vastauksista taas kävi ilmi, että pelot liittyvät enemmän siihen, miten asiakas suhtautuu tilanteeseen, jossa kääntäjä joutuu puolustelemaan käännösratkaisujaan tai käännöksen laatua (esimerkki 35).

Esimerkki 34

”Pelkään usein, ettei minua oteta vakavasti, koska olen suhteellisen nuori, vastavalmistunut ja lisäksi näytän ikäistäni nuoremmalta. Kompensoin tätä pukeutumalla siististi asiakastapaamisiin ja pyrin vaikuttamaan itsevarmalta.” (Vastaaja-46)

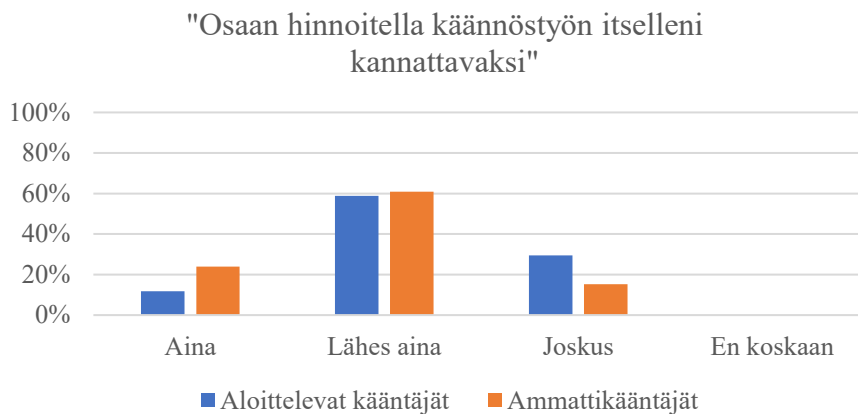
Esimerkki 35

”Usein tuntuu, että asiakas tai toimeksiantaja ei ymmärrä, miksi jokin ratkaisu on asiallinen kontekstissaan.” (Vastaaja-79)

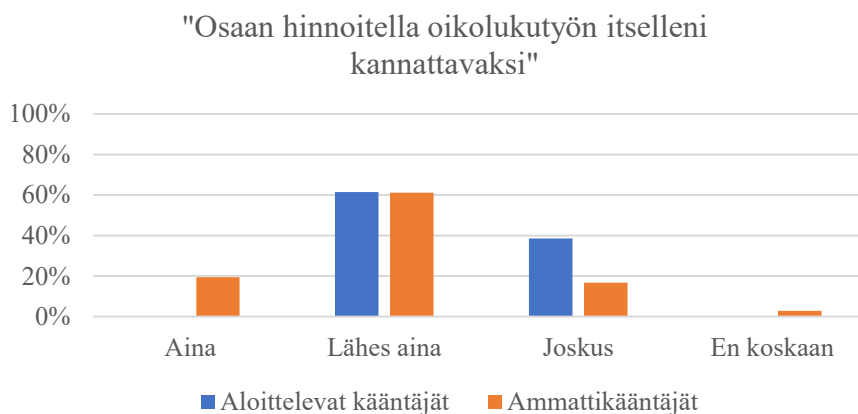
Väittämässä ”Pelkään sitä, mitä läheiseni ajattelevat ammatistani” tuli kommentteja, joissa tiedostettiin muiden ymmärtämättömyys alaa kohtaan. Kuten muissakin väittämissä, aloittelevat kääntäjät olivat jälleen epävarmempia ammattikäntäjiin verrattuna. Alaa kuitenkin pidettiin yleisesti ottaen itselle sopivana.

Näiden vastausten perusteella aloittelevien kääntäjien työhyvinvointiin vaikuttavat alentavasti pelot siitä, millaisena ympärillä olevat ihmiset (muut kääntäjät, kollegat, asiakkaat jne.) näkevät heidät (ks. luku 6.3.1). Aloittelevat kääntäjät eivät pidä omaa asemaansa niin tärkeänä, minkä vuoksi tältä osin heidän ammatillinen itsetuntonsa on heikko (ks. luku 6.2).

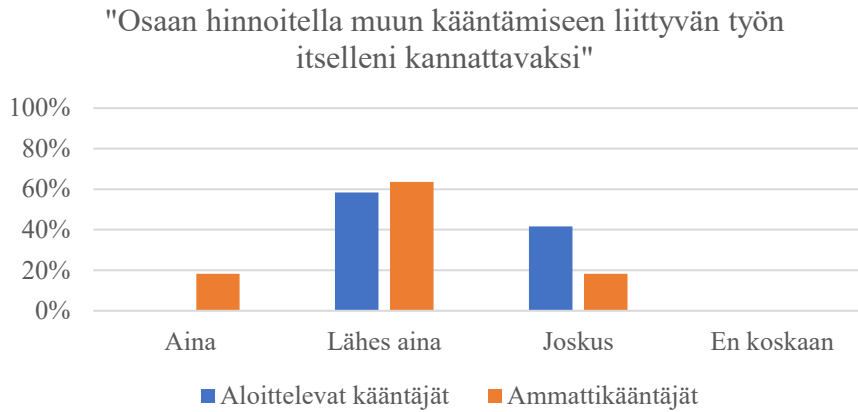
Hinnoittelua koskeissa kysymyksissä ja väittämässä ammattikäntäjät ilmaisivat edelleen vahvempaa itsevarmuutta. Hinnoittelu kannattavasti käntämisen (kuva 25), oikoluvun (kuva 26) ja muiden käntämiseen liittyvien työtehtävien (kuva 27) osalta on helpompaa ammattikäntäjien mielestä. Vertailusta on jätetty pois ne henkilöt, jotka eivät hinnoittele työtään itse (esim. in-house-käntäjät), jotka eivät oikolue muiden töitä sekä ne, jotka eivät tee muita käntämiseen liittyviä työtehtäviä.



Kuva 25. Aloittelevien käntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella käännöstyön itselleni kannattavaksi”



Kuva 26. Aloittelevien käntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella oikolukutyön itselleni kannattavaksi”



Kuva 27. Aloittelevien kääntäjien ja ammattikäntäjien vastaukset väittämään ”Osaan hinnoitella muun kääntämiseen liittyvän työn itselleni kannattavaksi”

Aloittelevien kääntäjien heikko ammatillinen itsetunto hinnoittelua koskien osoittaa, että palvelun tarjoamiseen liittyvät kompetenssit (ks. luku 4.5) eivät ole kovin hyvin hallussa. Syynä on todennäköisesti kokemuksen puute kyseisellä osa-alueella, mutta toisaalta näitä kompetensseja pitäisi EMT:n mukaan päästä harjoittelemaan jo kääntäjänkoulutuksen aikana. Ilman tarkempaa tutkimusta on vaikea vetää koulutuksen tasosta johtopäätöstä, mutta voitaneen kuitenkin todeta, että tältä osin koulutus ei näiden vastausten perusteella ole täysin onnistunut.

8.2.3 Kieliparin vaikutus ammatilliseen itsetuntoon

Tämän tutkielman toinen tutkimuskysymys kuului ”Onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa?” Taustatiedoissa kartoitettiin vastaajien työkieliä (A- B- ja C-työkielet). Kyselylomakkeessa oli lyhyet määritelmät A-, B- ja C-työkielille. A-työkielensä ilmoittivat kaikki vastaajat: 82 vastaajan A-työkieli oli suomi (93,2 %), loppujen kahden vastaajan A-työkieli oli ruotsi.

B-työkielen oli ilmoittanut yhteensä 77 vastaajaa, eli kaikista vastaajista 11 jätti ilmoittamatta B-työkielensä. Suurimmalla osalla vastaajista (63) oli vain yksi B-työkieli, joista ylivoimaisesti edustettuna oli englanti (45). Muita ainoita B-työkieliä olivat ruotsi (5), saksa (4), suomi (4), ranska (3), espanja (1) sekä islanti (1). 11 vastaajalla oli kaksi B-työkieltä, ja yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikilla oli toisena ilmoitettuna B-työkielenä englanti – yhdistettynä saksaan, ruotsiin, ranskaan, espanjaan ja italiaan – ja yhdellä ilmoitetut B-työkielekset olivat saksa ja venäjä. Kolmella kysymykseen vastanneista oli kolme ilmoitettua B-työkieltä (englanti, saksa ja ruotsi; ranska, arabia ja englanti; suomi, italia ja saksa). Kaikilla niillä, joilla oli ruotsi A-työkielenä, oli suomi B-työkielenä.

C-työkielen oli kaikista 77 vastaajasta ilmoittanut 63. Kielten kirjo ja lukumäärä vaihtelivat reilusti. Kuten jo aiemmin ihmettelin, yhteensä 11 vastaajaa, jotka olivat kirjanneet C-työkielensä, eivät olleet ilmoittaneet B-työkielekseen mitään. Ehkä, kuten aiemmin pohdittu, annetut määritelmät B- ja C-työkielille johtivat näitä vastaajia harhaan.

Englanti oli yhteensä 57 vastaajalla yhtenä (joko ainoana tai jonkun muun kielen ohella) B-työkielenä. C-työkielenä englanti oli 20 vastaajalla, eli kaikista vastaajista yhteensä 77 (87,5 %) käytti englantia jonain työkielenään. Tämä tarkoittaa sitä, että vain 11 vastaajalla ei ollut englantia yhtenä työkielistä. Näille jäljelle jääneiden 11 vastaajan työkielet vaihtelivat suuresti: ilmoitettuja B-työkieliä oli 5 erilaista, C-työkieliä 7.

Koska englannin ylivoimaisuus työkielissä on niin merkittävä, ei tässä tutkimuksessa ole mahdollista saada perusteltuja tuloksia siihen kysymykseen, onko eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa eroa. Jotta kysymystä voitaisiin tarkemmin tutkia, tarvittaisiin enemmän muiden kielten kääntäjien vastauksia. Nyt kuitenkin kielten kirjo on niin laaja, että vastaajia ei ole mahdollista ryhmitellä vertailua varten.

8.2.3 Koulutuksen vaikutus kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon

Tutkielman kolmas kysymys on ”Onko mahdollisella käänösalan koulutuksella merkitystä kääntäjän ammatilliseen itsetuntoon?” Kyselyn toisessa osiossa keskityttiin koulutukseen ja siihen liittyviin aiheisiin. Kuten muihinkin kysymyksiin, näihin vastaaminen oli täysin vapaaehtoista, mutta kaikkiin kysymyksiin (tarkentavia lukuun ottamatta) olivat vastanneet kaikki vastaajat.

Kaikista 88 vastaajasta käänösalan koulutusta oli saanut 78 vastaajaa (88,6 %), eli kymmeneltä vastaajalta koulutustausta alalta puuttui. Käänösalan koulutusta saaneista 61 koki, että saatu koulutus on valmistanut heitä hyvin työelämää varten. Yhteensä 17 vastaajaa oli siten päinvastaista mieltä. Näin vastanneista kuusi oli kuitenkin sitä mieltä, että ei tarvitse lisäkoulutusta, kolme ei osannut sanoa, ja loput kahdeksan kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta. Näistä kahdeksasta viisi vastaajaa on ehtinyt kartuttaa työkokemusta alalta jo vähintään kymmenen vuoden ajan.

Jokaisella näistä kahdeksasta vastaajasta oli käänösosalta jonkinlaista koulutusta, mutta sitä ei välttämättä oltu viety loppuun tai kääntämistä ei oltu opiskeltu kokonaisuutena: kolme vastaajaa kirjoitti suorittaneensa käänösalan ”opintoja”, ja sanamuodosta voisi päätellä sen tarkoittavan

yksittäisiä kursseja tai ehkä jopa pieniä kokonaisuuksia, mutta ei koko kääntämisen opintokokonaisuutta. Kaikki kahdeksan olivat kuitenkin tehneet opintoja yliopistotasolla.

Annettujen vastausten perusteella on hankala vertailla esimerkiksi kääntäjänkoulutusta saamattomien ja koulutusta saaneiden kokemuksia keskenään, sillä vertailuryhmät olisivat niin eri kokoiset (78 ja 10). Samoin kääntäjänkoulutusta tyytyväisten (61) ja tyytymättömien (17) vertailuryhmät olisivat olleet epätasapainoiset, jonka vuoksi jakoa ei voi tehdä näinkään. Täten pelkästään vastauksia vertailemalla tässä tutkimuksessa ei ole mahdollista selvittää alan koulutuksen vaikutusta kääntäjien ammatilliseen itsetuntoon. Vastauksista kuitenkin nousi esiin muutamia ajatuksia, jotka antavat osviittaa kääntäjänkoulutuksen maineesta, sisällöstä ja tasosta ja siten sen vaikutuksesta ammatilliseen itsetuntoon.

Koulutuksen tasoon tyytymättömien ajatuksia on valitettavasti vaikea tulkita, sillä kyselylomakkeesta puuttui mahdollisuus tarkentaa juuri tätä kysymystä. Lomakkeella kysyttiin kuitenkin erikseen esimerkiksi sitä, onko vastaaja harkinnut työkielten lisäämistä tai erikoisalojen lisäämistä. Vastauksista ei voi vetää johtopäätöstä, että juuri nämä koulutuksen tasoon tyytymättömät haluaisivat parantaa osaamistaan nimenomaan joidenkin tiettyjen kielten tai erikoisalojen parissa, sillä lähes kaikki kysymykseen vastanneet olivat kiinnostuneet opiskelemaan uusia kieliä tai erikoisaloja. Voitaneen siis ajatella, että koulutuksen laatuun tyytymättömien, mutta samalla lisäkoulutuksesta kiinnostuneiden tarpeet keskittyvät johonkin muuhun kuin kielten opiskeluun tai tiettyihin erikoisaloihin. Vastaukset joka tapauksessa viittaavat siihen, että vaikka kääntäjänkoulutukseen ei oltaisi täysin tyytyväisiä, kokonaisesta ylemmästä kääntämistä koskevasta korkeakoulututkinnosta voisi olla merkittävää hyötyä kääntäjän työn kannalta.

Yksi vastaaja kertoi suorittaneensa alemman korkeakoulututkinnon, mikä ainakaan nykymuotoisessa kääntäjänkoulutuksessa ei vielä valmista kääntäjän ammattiin (ks. luku 5), mutta vastaaja kertoi suorittamansa tutkinnon tasolle syyn (ks. esimerkki 36).

Esimerkki 36

”Suoritin aikanaan käänösopintoja pitkälle syventäviin asti, mutta jätin gradun tekemättä kun tajusin, ettei se vaikuttaisi uranäkymiini mitenkään. Vaihdoin sitten mediakulttuurin maisteriohjelman, tein gradun ja olen tehnyt sivutoimisesti sen alan keikkoja esimerkiksi elokuvafestivaaleille.” (Vastaaja-5)

Vastaaja-5 siis kertoo käyneensä käänösalan opintoja paljonkin, mutta luopui alasta ylemmän korkeakoulututkinnon vaatiman, tutkintojen loppuun kuuluvan opinnäytteen vuoksi. Vastaajan

mielestä kääntäjänkoulutuksessa ylemmän korkeakoulututkinnon tittelillä ei itsessään olisi merkitystä. Vastaaja kuitenkin kertoo suorittaneensa toisen alan opintoja eli kartuttaneensa substanssiosaamista toiselta alalta, mitä on päässyt sittemmin hyödyntämään kääntäjän työssään. Vastaus saa pohtimaan, onko pro gradu -tutkielma kääntäjänkoulutuksessa paras keino arvioida opiskelijan osaamista alalla, vai pidetäänkö sitä turhana tai jopa pelottavana asiana.

Koulutukseen otti kantaa myös Vastaaja-24 (esimerkki 37), joka ilmaisi ylemmän korkeakoulututkinnon olevan arvokas tekijä työelämässä. Hänen mielestään se ei valitettavasti näy palkkion tasossa.

Esimerkki 37

”Tuntuu, ettei kääntäjiä arvosteta, koska käännöstoimistot eivät maksa yliopistokoulutuksesta huolimatta edes sitä, mitä pelkän ammattikoulun käyneille maksetaan. Tämä syö motivaatiota. [...]” (Vastaaja-24)

Esimerkki 38

”[...] koulutuksesta haluaisin sanoa, että kyllä käännösharjoitukset ja muut alaa sivuavat opinnot ovat tukeneet omien taitojen (esim. tiedonhaku) ja oman ammatti-identiteetin syntymistä. Omassa yliopistossani oli myös käännöstoimistojen kanssa yhdessä järjestetty pilottiprojekti, jossa tutustuttiin alaan ja käännösmuistiohjelmiin. Se mullisti omat tietoni alasta, noita asioita ei opinnoissa muuten juuri käsitelty. Lisäksi kurssin kautta syntyi ajatus työharjoitteluiden tekemisestä, ja niistä kyllä opin hurjasti [...] Varsinkin jälkimmäisestä [työharjoittelupaikasta] sain myös itsevarmuutta lähteä freelanceriksi. Mutta kyllä varsinkin yrittäjyyteen liittyvät asiat ovat olleet uusia ja jännittäviä. [...]” (Vastaaja-78)

Vastaaja-78 (esimerkki 38) otti kantaa kääntäjänkoulutuksen sisältöön. Hän kertoo olleensa tyytyväinen käännösharjoituksiin ja muita alaa sivuaviin opintoihin, joista hän erikseen mainitsee tiedonhaun sekä yhdessä käännöstoimistojen kanssa järjestetyn pilottiprojektin, joka sisälsi tarkempaa perehdytystä alaan ja käännösmuistiohjelmiin. Yrittäjyyttä taas opinnoissa ei vastaajan mukaan käsitelty juuri lainkaan. Vastaajan taustatiedoista käy ilmi, että hän on valmistunut viimeisen viiden vuoden aikana filosofian maisteriksi käännöstieteen opinnoista, joten kokemukset koulutuksesta ovat tuoreita.

Esimerkki 39

”[...] Alan koulutus on hyvää mutta tarjoaa ainoastaan pohjan, jonka päälle omaa osaamista ryhdytään rakentamaan. Ne, jotka uskovat olevansa valmiita kääntäjiä valmistuessaan eivätkä sen jälkeen kehittä aktiivisesti osaamistaan itse, eivät pötki pitkälle. Ammattitaidon kehittäminen vaatii nöyrää suhtautumista omaan osaamiseen. Koulutuksessa ei mielestäni kiinnitetä myöskään tarpeeksi huomiota hyvään kirjoitustaitoon. Asiakastytyväisyyden kannalta on olennaista paitsi se, että viesti välittyy, myös se, että lopputulos on miellyttävää lukea. Juuri tältä osin moni (usein aloitteleva) kääntäjä vaatii itseltään liian vähän.” (Vastaaja-3)

Koulutusta kommentoi myös Vastaaja-3 (esimerkki 39), joskin hieman kriittisemmin. Vastaaja-3 on sitä mieltä, että kääntäjänkoulutus ei tee kenestäkään valmista kääntäjää, vaan se ennemmin tarjoaa ”pohjan, jonka päälle omaa osaamista ryhdytään rakentamaan”. Vastaaja on mielestäni siinä mielessä oikeassa, että käännösosalalla käännettävien tekstien spektri on mittava, joten aloittelevat kääntäjät kohtaavat työkokemuksen myötä mitä erilaisimpia tekstejä ja asiakirjoja. Toisaalta en kuitenkaan täysin ymmärrä, mihin perustuu oletamus siitä, että ylemmän korkeakoulututkinnon kääntäjänkoulutuksesta suorittanut olisi valmis kääntäjä – kuten luvussa 5 todetaan, valmistuvan tutkintonimike on filosofian maisteri, jolla on edellytykset toimia monikielisen viestinnän asiantuntijatehtävissä. Monessa muussakin yliopiston tarjoamassa koulutuksessa tilanne on vastaavanlainen, eli opiskelija ei valmistu varsinaisesti mihinkään tiettyyn ammattiin, toisin kuin esimerkiksi ammattikorkeakoulusta valmistuessa.

Komentissaan Vastaaja-3 vielä toteaa, että koulutuksessa ei hänen mielestään kiinnitetä tarpeeksi huomiota hyvään (suomen kielen?) kirjoitustaitoon. Asiaan on kuitenkin vaikea ottaa kantaa ilman tarkennusta: onko vastaaja itse opintojensa aikana kokenut, että suomen kielen osalta koulutus on puutteellinen, vai onko hän todennut sen muiden kääntäjien kanssa työskennellessään?

Esimerkki 40

”Ilman varsinaista käännöskoulutusta joskus mietin, olenko missannut jotain olennaista.” (Vastaaja-36)

Esimerkki 41

”Olen koulutukseltani filologi ja siksi tunnen jonkinlaista huijarisyndroomaa. Olenkin hakenut täydentämään koulutustani käännöstieteen maisteriopintoihin.” (Vastaaja-40)

Esimerkki 42

”Pelkään, että minua pidetään "helppona" ja epäammattimaisena, sillä en ole vielä virallisesti valmistunut kääntäjäksi (olen hakenut syksyllä 2020 alkavaan kääntäjäkoulutukseen).” (Vastaaja-42)

Kaikkiaan käännösalan koulutusta myönteisenä pitivät useat eri vastaajat eri kohdissa kyselyä. Kommentit (esimerkit 40, 41 ja 42) osoittavat, että käännösalan koulutusta pidetään tärkeänä ja jopa edellytyksenä sille, että kääntäjä hyväksytään alalla. Koulutus nähdään siis osana kääntäjän ammatinkuvaa ja on siten osa kääntäjän ammatillista itsetuntoa.

8.3 Kyselystä saatu palaute

Kyselyn päätteeksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautetta, kritiikkiä ja kommentteja kyselyyn liittyen. Palautekenttään tuli 25 kommenttia, mutta osa kommenteista oli joko tarkennuksia johonkin kyselyn kohtaan liittyen tai kannustusviestejä tutkielman kirjoittamiseen.

Muutama kommentti kritisoi kyselyn sisältöä, tapaa tai rakennetta (esimerkki 43). Esimerkiksi tarkentavia selityksiä olisi joidenkin mielestä pitänyt olla mahdollista antaa useammin (esimerkki 44). Lisäksi jotkut vastaajat antoivat kehitysehdotuksia (esimerkki 45).

Esimerkki 43

”Mielestäni ammatillisen itsetunnon rakentumista kannattaisi ennemminkin lähteä tutkimaan haastattelujen kautta. Alalla toimii paljon kääntäjiä, joiden itseluottamus on vahva, vaikka työn laatu on kehoa. Monet kokeneet huippukääntäjät taas kyseenalaistavat työnsä laatua jatkuvasti. Siksi tässä kyselyssä esitetyt kysymykset esim. peloista eivät tuota minkäänlaista informaatiota mahdollisten pelkojen aiheellisuudesta. [...]” (Vastaaja-3)

Esimerkki 44

”Olisin kaivannut yksittäisiin kysymyksiin kommenttikenttää, jossa olisi voinut avata vastaustaan tarkemmin. Vastausvaihtoehdot eivät aina sopineet ihan täysin kysymykseen ja jouduin valitsemaan lähinnä omaa tilannettani olevan vastausvaihtoehdon (joka ei välttämättä kuvannut tilannetta realistisesti). [...]” (Vastaaja-75)

Esimerkki 45

”[...] Olisi ehkä voitu kysyä myös omaa kokemusta ammatillisen itsetunnon kehittymisestä uran aikana ja siitä, millaista palautetta on mahdollisesti saanut. Minulla ainakin on surkea itsetunto vaikka palaute on järjestään ollut hyvää.” (Vastaaja-64)

Esimerkissä 43 Vastaaja-3 on sitä mieltä, että tutkimus pitäisi toteuttaa enemmän haastatteluina kuin kyselynä. Luvussa 7 perustellaan, miksi sähköinen kysely tässä tapauksessa oli parempi vaihtoehto kuin haastattelu. Lisäksi tämä tutkielma pohjautuu eritoten kääntäjän kompetensseihin, jonka vuoksi myös kysymykset olivat tietyn tyyppisiä. Totta on kuitenkin, että tutkimuksen voisi toteuttaa monella muullakin tavalla.

Vastaaja-75 esimerkissä 44 toteaa, että olisi kaivannut mahdollisuuden avata useamman kysymyksen kohdalla ajatuksiaan. Saman mielipiteen oli ilmaissut muutama muukin vastaaja. Jälkiviisaana voin todeta, että monessa kohtaa olisin itsekin halunnut kuulla enemmän vastauksen taustalla piileviä ajatuksia, mutta tutkimuksen tekijä ei voi tietää kaikkea ennalta.

Vastaaja-64 esittää mielestäni hyvän huomion (esimerkki 45) siitä, että lomakkeella olisi voinut kysyä myös vastaajien omia näkemyksiä omasta ammatillisesta itsetunnosta. Näin jälkikäteen ajateltuna tällaisesta kysymyksestä olisi voinut saada mielenkiintoisia vastauksia. Tässä tapauksessa en kuitenkaan olisi voinut pohtia asiaa juurikaan kääntäjän kompetenssien näkökulmasta, sillä tulkinnat olisivat olleet täysin vastaajien subjektiivisia kokemuksia. Jos aiheesta kuitenkin tehtäisiin jatkotutkimus, kysymyksen voisi mainiosti sisällyttää mukaan.

Kysely sai myös positiivista palautetta. Tästä esimerkit 46 ja 47. Palautteista käy ilmi, että välillä voisi olla ihan suotavaa pysähtyä pohtimaan omaa ammatillista identiteettiään.

Esimerkki 46

”[...] Kysely oli mukava ja sai pohtimaan omaa identiteettiä kääntäjänä.” (Vastaaja-13)

Esimerkki 47

”Ajatuksia herättävä ja tärkeä kysely murroksessa olevan alan ammattilaisille. [...]” (Vastaaja-42)

Lisäksi palautekenttään tuli muita kommentteja, jotka liittyivät yleisesti käänösalaan. Palautekenttä toimi siis myös jonkinlaisena ajatustenpurkumahdollisuutena (esimerkit 48, 49 ja 50).

Esimerkki 48

”[...] mutta teen tällä hetkellä tosi vähän töitä, koska minulla ei vaan ole niin paljon asiakassuhteita vielä ja toimistotoimeksiannoista on kova kilpailu. Koronaepidemia pudotti miulla käytännössä työt nolliin. Mutta toivon, että pitkällä aikavälillä voisin kehittää kääntäjänuraani ja kokemuksen karttuessa tuottavuuskin paranisi (nopeampi kääntäminen, erikoistuminen). Usein kaipaisin vertaistukea, sillä uusia juttuja on niin paljon. Pitäisi ottaa yhteyttä uusiin toimistoihin, harjoitella käänösmuistiohjelmien käyttöä, kehittää omaa markkinointia... Onneksi on pari vanhaa opiskelukaveria, joilta välillä voi kysyä jotain.” (Vastaaja-78)

Esimerkki 49

”[...] epäkohta näkyy hinnoittelussa: kysytyimmät kääntäjät voivat toki pyytää korkeampia palkkioita, mutta monet huiput eivät ole kalleimpia, vaan takaavat hyvät tulot keskitason palkkioilla ja tasaisella työvirralla. Alalla näkee sitä, että huonosta laadusta johtuvaa vähäistä työmäärää ja siitä aiheutuvaa heikkoa palkkatasoa yritetään paikata pyytämällä korkeita palkkioita. Myös yliopistot ovat tähän syyllisiä, sillä yrittäjäyyskursseilla hinnoittelua lähestytään näkökulmasta "mitä minun pitäisi saada tästä työstä, jotta saisin kohtuullisen tuntipalkan" huomioimatta mm. kilpailua kentällä tai eroja aloittelijan ja konkarin työnopeudessa. Miksi asiakas maksaisi enemmän aloittelijalle kuin konkarille? [...]” (Vastaaja-3)

Esimerkki 50

”Kuka käyttää enää ihmisoikolukijaa? Ainakaan A-kielessä?” (Vastaaja-5)

Esimerkki 48 kuvastaa hyvin sitä, kuinka alalla menestyminen on monen tekijän summa. Vastaja-78 kertoo, että töitä on vähän, minkä vuoksi oma kehittyminen ei ole kovin nopeaa ja työnteko on hidasta, minkä takia taas hintoja ei voi nostaa. Vertaistuen puuttuminen erityisesti tällaisessa tilanteessa kuormittaa kääntäjää entisestään. Kommentti korostaa sitä, kuinka tärkeää verkostoituminen on.

Esimerkissä 49 otetaan vahvasti kantaa palkkiotason määrittelyssä esiintyviin epäkohtiin. Vastaja-3 kirjoittaa, että hänen mielestään huonoa laatua yritetään paikkailla korkeilla palkkioilla. Asiaan on hankala ottaa kantaa ilman tarkempia tietoja. Kuitenkin näin kääntäjänkoulutusta saaneena ja alaan perehtyneenä pidän tällaista toimintaa hieman erikoisena, sillä oli palkkio mikä hyvänsä, huonolla laadulla on vaikea saada vakiintunutta asiakaskuntaa ja sitä myöten vakiintuneita tuloja. Olisi mielenkiintoista saada tutkimustuloksia aiheesta! Vastaja-3 pitää yliopistoa syyllisenä vääristyneisiin palkkiotasoihin, sillä ”yrittäjäkursseilla hinnoittelua lähestytään näkökulmasta ’mitä minun pitäisi saada tästä työstä, jotta saisin kohtuullisen tuntipalkan’ huomioimatta mm. kilpailua kentällä tai eroja aloittelijan ja konkarin työnopeudessa”. Ymmärrän, mitä vastaja tarkoittaa, mutta en ymmärrä sitä ajatusta, että työstä ei saisi laskuttaa sitä, mitä tarvitsee tehdäksään toiminnastaan kannattavaa. Tämän tutkielman luvussa 3.2.2 käsitellään kääntäjien palkkiotasoa tarkemmin.

Vastaja-5 ihmettelee esimerkissä 50, että kuka enää käyttää ihmisoikolukijaa, erityisesti A-työkielellään. Kyselylomakkeella esitettiin erikseen väittämä ”Käytän oikolukijaa kääntäessäni A-työkieleeni”. Kysymykseen olivat vastanneet kaikki 88 vastaajaa. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: Aina, 12 vastaajaa (13,6 %); lähes aina, 16 vastaajaa (18,2 %); joskus, 37 vastaajaa (42 %) ja en koskaan, 23 vastaajaa (26,1 %). Yhteensä siis 73,9 % eli lähes kolme neljäsosaa vastaajista käyttää oikolukijaa vähintäänkin joskus, tästä määrästä melkein puolet lähes aina tai aina. On vaikea sanoa, mistä Vastaja-5:n ajatus oikolukijan käytöstä (tai käyttämättömyydestä) on syntynyt, mutta se kertoo siitä, että alalla pitkään työskennelleellä on omat toimintatavat, ja tästä poikkeavat toimintatavat voivat hänen mielestään vaikuttaa kummallisilta.

9 Yhteenveto

Tutkimuksessa selvitettiin kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittymistä työelämässä. Tarkasteltavia näkökulmia olivat aloittelevien kääntäjien ammatillinen itsetunto ammattikäntäjän itsetuntoon verrattuna, erot eri kieliparien kääntäjien ammatillisessa itsetunnossa sekä koulutuksen merkitys ammatilliseen itsetuntoon.

Tutkimuksessa selvisi, että aloittelevat kääntäjät kokevat selvästi enemmän epävarmuutta monilla osa-alueilla. Aloittelevat kääntäjät olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa koulutuksen tasoon, joten heikkoa koulutusta ei voida pitää syynä voimakkaaseen epävarmuuteen. Epävarmuus eli tässä tilanteessa heikko ammatillinen itsetunto perustuu selvästikin työkokemuksen puutteeseen, mutta erityisesti tämä heikko ammatillinen itsetunto näkyy pelossa siinä, mitä muut ihmiset ajattelevat kääntäjästä. Varsinkin aloittelevien kääntäjien kokemukset kokeneiden kääntäjien suhtautumisesta painavat ammatillista itsetuntoa alaspäin, sillä aloittelijat eivät koe olevansa työkentällä läheskään yhtä arvokkaita tai kyvykkäitä kuin kokeneet kääntäjät, ja omaa olemistaan pitää joidenkin mielestä jopa pyydellä anteeksi. Ammattikäntäjät siis ovat itsevarmempia eli heillä on vahvempi ammatillinen itsetunto aloittelevien kääntäjien itsetuntoon verrattuna.

Tuloksia tarkastellessa on kuitenkin huomioitava, että kokemukset ovat yksilöllisiä, eikä vahva ammatillinen itsetunto välttämättä ole kytköksissä pelkästään työvuosien määrään. Myös ammattikäntäjien keskuudessa oli vastaajia, joiden ammatillinen itsetunto ei vaikuta olevan kovin vahva. Esimerkiksi puuttuva kääntäjänkoulutus vaikuttaa olevan joillekin tekijä, joka heikentää ammatillista itsetuntoa.

Eri kieliparien kääntäjien ammatillista itsetuntoa ei ole kyselylomakkeeseen tulleiden vastausten perusteella mahdollista arvioida määrällisesti tai laadullisestikaan, sillä niin monella vastaajalla oli jonain työkielenään englanti. Eri kieliparien kääntäjien ammatillista itsetuntoa koskevaa tutkimusta varten olisi tarpeen saada suurempi määrä vastaajia muista kielipareista.

Mitä tulee kysymykseen siitä, onko käänösalan koulutuksella jotain merkitystä ammatilliseen itsetuntoon, voidaan yhteenvetona sanoa, että vaikka tutkimuksen tuloksia ei ole mahdollista arvioida määrällisesti, laadullinen analyysi osoittaa, että opinnot ovat tärkeä osa ammatillista itsetuntoa. Myös se fakta, että kyselyyn vastanneista 88,6 prosentilla oli käänösalan koulutusta, viittaa siihen, että koulutusta pidetään merkittävänä ja ehkäpä jopa edellytyksenä alalle suunnatessa.

Vaikka koulutuksen sisältöön tai tasoon ei oltaisikaan täysin tyytyväisiä, kokonaan puuttuva kääntäjänkoulutus nähdään taakkana, joka estää kääntäjää integroitumasta muuhun kääntäjäyhteisöön. Käännösalan koulutus nähdään siis tärkeänä voimavarana. Lisäksi, vaikka alan ulkopuolisille koulutuksen taso ja vaativuus ovatkin vastausten perusteella epäselviä, kääntäjän ammatista ollaan kaikinensa ylpeitä.

Aloittelevien kääntäjien heikko ammatillinen itsetunto joillain osa-alueilla kuitenkin herättää kysymyksen: valmistaako kääntäjänkoulutus opiskelijoita työelämään tarpeeksi monipuolisesti? Suomessa kääntäjänkoulutuksen sisältö perustuu kolmessa yliopistossa neljästä EMT:n kompetenssimalliin, joka kattaa käännöstoiminnan eri osa-alueet varsin monipuolisesti. Siitä huolimatta aloittelevat kääntäjät kokevat epävarmuutta monilla näillä osa-alueilla, joita olivat muun muassa oman työn hinnoittelu kannattavaksi ja oman aseman määrittely oikolukijan ja asiakkaan suhteen. Vaikka työelämätaitojen harjoittelu onkin keskeinen osa kääntäjänkoulutusta, voi olla, että se ei ole tarpeeksi monipuolista.

Kyselyä olisi voinut vielä laajentaa lisäämällä avoimia vastauskenttiä ja tarjoamalla vastaajille mahdollisuus haastatteluun kasvotusten. Lisäksi kysymysten määrää kasvattamalla olisi voinut saada vielä tarkempaa itsereflektiota vastaajien suunnalta. Monivalintakysymysten avulla vastauksia oli helpompi arvioida määrällisesti, mikä oli tutkimuksen tarkoitus. Joka tapauksessa kysely itsessään herätti vastaajissa mielenkiintoa, ja moni oli kyselyn loppuun kommentoinut toivovansa tutkimuksen nähtäville sen valmistuttua. Kääntäjän työnkuvan jatkuva muutos, työelämän rakenteen muuttuminen teknologisempaan suuntaan, ja kääntäjän työnkuvan automatisoiminen saivat vastaajat pohtimaan omaa ammatillista itsetuntoaan sekä omaa asemaansa käännösmarkkinoilla.

Saadut tutkimustulokset tarjoavat paljon mahdollisuuksia jatkotutkimuksiin riippuen siitä, mistä suunnasta aihetta haluaa lähteä lähemmin tarkastelemaan. Vaikka tutkimukseen vastanneiden määrä (88 henkilöä) yllätti pro gradu -tutkielman laatijan positiivisesti, entistä suurempi otanta mahdollistaisi tarkemman analyysin erityisesti eri kieliparien kääntäjien näkökulmasta tai koulutuksen merkityksestä ammatilliseen itsetuntoon.

Erityisen tärkeää olisi saada myös enemmän näkökulmia aloittelevilta kääntäjiltä, sillä heidän osuutensa (22,7 %) kaikista vastaajista jäi suhteellisen pieneksi. Jatkotutkimusta tekevän olisikin tärkeä selvittää etukäteen, mikä kanava tavoittaa aloittelevat kääntäjät parhaiten. Nyt käytetyt kanavat (SKTL:n Facebook-sivu ja kaksi kääntäjille suunnattua Facebook-ryhmää)

eivät tavoittaneet aloittelevia kääntäjiä yhtä lailla kuin ammattikäntäjiä. Myös alan opiskelijoiden näkökulmista voisi olla hyötyä, vaikka tällöin tutkijan haasteena voi olla todellisen työkokemuksen puuttuminen täysin.

Tutkielmassa ei tarkasteltu ja vertailtu eri alojen kääntäjien ammatillista itsetuntoa, mutta tästäkin aiheesta voisi saada mielenkiintoista tutkimusmateriaalia. Kirjallisuuden kääntäjän työkuva ei välttämättä ole yhtä vauhdikasta kuin asiatekstien kääntäjän, eikä työstä saatava korvaus välttämättä huimaa päätä. Siitä huolimatta kirjallisuuden kääntäjiä on useita ja sellaiseksi havittelevia vielä enemmän. Voi siis hyvin olla, että ammatillisen itsetunnon vahvuus riippuu myös kääntämisen alasta. Tässä tutkielmassa jätettiin myös tulkit kokonaan kyselyn ulkopuolelle. Lomakkeella kysyttiin ainoastaan, työskenteleekö vastaaja kääntämisen lisäksi myös tulkkina. Näitä vastauksia ei tutkielmassa käsitelty lainkaan, vaan ne toimivat ainoastaan taustatietoina.

Myös kääntäjänkoulutuksen onnistuneisuutta voisi olla järkevä tutkia laajemmin, sillä vaikka se perustuukin kansainvälisiin ohjeistuksiin, aloittelevilla kääntäjillä joidenkin ohjeistuksessa mainittujen osa-alueiden hallinta voi olla heikkoa. Tällaisella tutkimuksella voisi tuloksesta riippuen pyrkiä parantamaan koulutuksen tasoa entisestään.

Lähteet

- Aaltonen, Sirkku, Kristiina Abdallah & Nestori Siponkoski (toim.) 2015. *Käännetyt maailmat: Johdatus käännösviestintään*. Helsinki: Gaudeamus.
- Ahola Kirsi, Salla Toppinen-Tanner & Johanna Seppänen 2016. *Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alasuutari, Pertti 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. 4. painos. Tampere: Vastapaino.
- Arasola, Pia 2004. Ammatti-identiteetti ja sen muutos työnohjauksessa. *Osviitta* 1/2004, 4–7.
- Aron, Arthur 2005. Self and Close Relationships. Teoksessa Mark R. Leahy & June Price Tangney (toim.), *Handbook of Self and Identity*. New York: Guilford Press, 442–461.
- BDÜ – Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer s.d. *Beeidigte Dolmetscher und Übersetzer*. Saatavilla: <https://bdue.de/der-beruf/beeidigte/>. [Luetut 8.5.2020.]
- BDÜ – Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer s.d. *Übersetzer*. Saatavilla: <https://bdue.de/der-beruf/uebersetzer/>. [Luettu 7.5.2020.]
- EMT – European Master’s in Translation 2017. *Competence Framework 2017*. Saatavilla: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fw_2017_en_web.pdf. [Luettu 29.10.2019.]
- EMT – European Master’s in Translation s.d. *European master’s in translation (EMT)*. Saatavilla: https://ec.europa.eu/info/resources-partners/european-masters-translation-emt_en. [Luettu 14.5.2020.]
- Cwik, Mateusz 2015. *Die Form übersetzen: Zur (De)konstruktion des literarischen Sinnes*. 2. painos. Bern: Walter de Gruyter GmbH.
- Duodecim 2018. *Työuupumus (burnout)*. Saatavilla: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. [Luettu 16.4.2020.]
- Ellonen, Annikki 1998. ”Niin että jos vain ajattelenkin sinua”. Teoksessa Aaltonen, Sirkku (toim.), *Käännetyt illuusiot – näytelmäkääntäminen suomalaisessa teatterissa*. Tampere: Tampere University Press, 40–48.
- Finlex 1994. *Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä*. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940559>. [Luettu 7.5.2020.]
- Fraser, Kym, Rosie Greenfield & Geri Pancini 2017. Conceptualising institutional support for early, mid, and later career teachers. *International Journal for Academic Development* Volume 22 (2), 157–169.
- Freihoff, Roland 2001. *Kernfragen der Übersetzerausbildung. Curriculumentwicklung – Praxis und Theorie der Translation*. Vaasan yliopisto, väitöskirja.
- Gould, Raija & Heidi Nyman 2004. *Mielenterveys ja työttömyyseläkkeet*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Göpferich, Susanne 2010. Anleitungen rezipieren, Anleitungen produzieren: Empirische Befunde zu kognitiven Prozessen bei Übersetzungsnovizen und Übersetzungsprofis. *Hermes – Journal of Language and Communication Studies* no 44, 169–197.

- Hartama-Heinonen Ritva 2008. Kääntäminen oppimisena. Teoksessa: Kalle Konttinen, Minna Kumpulainen & Tuija Luokkakallio (toim.), *MikaEL* Vol. 2, 1–8.
- Helaakoski, Milla 2018. *Työuupumus – mitä se on ja miten se vaikuttaa urasuunnitteluun?* Saatavilla: <https://psykologiaa.com/2018/05/02/tyouupumus-mita-se-on-ja-miten-se-vaikuttaa-urasuunnitteluun/>. [Luettu 16.4.2020.]
- Helsingin yliopisto s.d. *Opiskelu. Kääntämisen ja tulkkauksen maisteriopinnot*. Saatavilla: <https://www.helsinki.fi/fi/opiskelijaksi/koulutusohjelmat/kaantamisen-ja-tulkkauksen-maisteriohjelma/opiskelu>. [Luettu 14.5.2020.]
- Hiirikoski, Juhani 2017. Lain ja hallinnon käännöstehtävät englannin kielessä. Teoksessa Leblay, Tanja (toim.), *Auktorisoidun kääntäjän tutkinnon historiaa ja nykypäivää*. Opetushallitus.
- Hjort, Minna & Minna Ruokonen 2020. In-house-kääntäjiä – onko heitä? In-house-kääntäjät työnantajakentällä ja organisaatioissa. *Kääntäjä* 1/2020, 13–15.
- Holopainen, Tiina 2015. Audiovisuaalisen kääntämisen asiantuntijuus. Nuoren alan kasvukipuja. Teoksessa Aaltonen, Abdallah & Siponkoski (toim.). 77–95.
- Holz-Mänttari, Justa 1984. *Translatorisches Handeln. Theorie und Methode*. Tampereen yliopisto, väitöskirja.
- Hökkä, Päivi 2015. Ammatillisen identiteetin neuvottelu työelämätaidoksi. *Osviitta* 4/2015, 4–7.
- Isohella, Suvi 2000. Ymmärrettävyys teknisessä dokumentaatiossa. *Erikoiskielet ja käännteoria. VAKKI-symposiumi XX. Vaasa 11.–13.2.2000*, n:o 26, 167–174.
- Jakobson, Roman 1959. *On Linguistic Aspects of Translation*. Saatavilla: <https://web.stanford.edu/~eckert/PDF/jakobson.pdf>. Luettu [13.4.2020.]
- Joutsenniemi, Anna 2011. Tärkeä, turvallinen TES. *Käännösalan ammatissa* 5/11, 6–8.
- Junkala, Jenni s.d. *Miten minä hyödyn työehtosopimuksesta?* Saatavilla: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3394-miten-minae-hyoedyn-tyoehtosopimuksesta>. [Luettu 7.5.2020.]
- Kalimo, Raija, Jari Hakanen & Salla Toppinen-Tanner 2006. *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalliopuska, Mirja 1984. *Itsetunto*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- KAOS – Kääntäjien ammattiosasto s.d. *KAOS – Kääntäjien ammattiosasto*. Saatavilla: <http://kaos.fi>. [Luettu 11.2.2019.]
- Kaprio, Jaakko 2006. Lahjakkuuden monet ulottuvuudet. *Duodecim* 23/2006, 2871–2877.
- Baran, Karola 2018. EU:n yleinen tietosuoja-asetus. *Kääntäjä* 2/2018, 13–15.
- Khezerlou, Ebrahim 2014. Evaluation of Professional Self-esteem among EFL Teachers and Students at Mevlana University. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 01 December 2014, Vol.3(3), 76–86.
- Kieliasiantuntijat ry s.d. *Kieliasiantuntijat ry*. Saatavilla: <https://kieliasiantuntijat.fi/fi/kieliasiantuntijat-ry/>. [Luettu 29.1.2020.]
- Kirjallisuuden kääntäjän selviytymisopas s.d. *Selviytymisopas*. Saatavilla: <https://kirjallisuudenkaantajanselviytymisopas.com>. [Luettu 7.5.2020.]

- Koppa 2014a. *Aineistonhankintamenetelmät*. Saatavilla:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat>. [Luettu 20.5.2020.]
- Koppa 2014b. *Kertomukset*. Saatavilla:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kertomukset>. [Luettu 20.5.2020.]
- Krenzler-Behm, Dinah 2013. *Authentische Aufträge in der Übersetzer Ausbildung. Ein Leitfaden für die Translationsdidaktik*. Berlin: Frank & Timme.
- Kujamäki Minna, Juho Suokas, Niina Syrjänen & Erja Vottonen 2020. Kääntäjänkoulutuksen markkinoinnin nykytilanne ja tulevaisuudennäkymiä. Teoksessa: Ritva Hartama-Heinonen, Laura Ivaska, Marja Kivilehto & Minna Kujamäki (toim.), *MikaEL* Vol. 13, 169–178.
- Kumpulainen, Minna 2015. Kääntäjä – Viestinnän asiantuntija. Teoksessa Aaltonen, Abdallah & Siponkoski (toim.). 23–39.
- KvantiMOTV 2010. *Kyselylomakkeen laatiminen*. Saatavilla:
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. [Luettu 20.5.2020.]
- KvantiMOTV 2011. *Postikyselyaineiston kokoaminen*. Saatavilla:
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/postikysely/postikysely.html>. [Luettu 20.5.2020.]
- Käännöstoimisto s.d. *Käännösalan termejä*. Saatavilla:
http://www.kaannostoimisto.fi/sanastoja/kaannosalan_termeja/. [Luettu 7.5.2020.]
- Laakso-Tammisto, Liisa 2019. Kääntäjäyrittäjän ansiot ja palkkiotaso. *Kääntäjä* 4/2019, 24–26.
- Lapin yliopisto s.d. *Eurooppalainen viitekehys*. Saatavilla:
[https://www.ulapland.fi/FI/Yksikot/Kielikeskus/Opinnot/Eurooppalainen-viitekehys-\(CEFR\)](https://www.ulapland.fi/FI/Yksikot/Kielikeskus/Opinnot/Eurooppalainen-viitekehys-(CEFR)). [Luettu 8.5.2020.]
- Latomaa, Sirkku 2015. Äidinkieli – Kääntäjän tärkein työkieli. Teoksessa Aaltonen, Abdallah & Siponkoski (toim.). 40–57.
- Laitinen, Risto 2017. *Työllistyminen käännösosalalla: Kääntämistä opiskelleiden edellytykset työllistyä osana kielipalveluja tuottavien yritysten toimintaa*. Helsingin yliopisto, pro gradu -tutkielma. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201706054577>. [Luettu 14.5.2020.]
- Lingoda 2019. *Alle wichtigen deutschsprachigen Länder im Überblick*. Saatavilla:
<https://www.lingoda.com/de/content/deutschsprachige-lander/>. [Luettu 20.5.2020.]
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, & Michael P. Leiter 2001. Job burnout. *Annual Reviews of Psychology* 52, 397–422.
- Manka, Marja-Liisa 2016. Työhyvinvointi – murroksesta selviytymisen keino. *Osviitta* 1/2016, 4–8.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

- Maris Multilingual s.d. *InDesign-tiedostojen kääntäminen*. Saatavilla: <https://maris.fi/fi/indesign-tiedostojen-kaantaminen/>. [Luettu 15.4.2020.]
- Mehiläinen s.d. *Työuupumus, burn out*. Saatavilla: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointi/tyouupumus>. [Luettu 9.5.2020.]
- Mruk, Christopher 2006. *Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem*. 3. painos. New York: Springer Publishing Company.
- Nironen, Piia & Soili Keskinen 1992. *Mieslastentarhanopettajien yleinen ja ammatillinen itsetunto sekä käsitykset työstään*. Turku: Turun yliopisto.
- Ojutkangas, Krista, Meri Larjavaara, Matti Miestamo & Jussi Ylikoski 2013. *Johdatus kielitieteeseen*. 1–2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus s.d. *Käännöstieteen korkeakouluopinnot*. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kaannostieteen-korkeakouluopinnot>. [Luettu 13.4.2020]
- Opetushallitus s.d. *Virallinen kääntäjä*. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/virallinen-kaantaja>. [Luettu 14.4.2020.]
- Opintopolku 2006. *Asioimistulkin ammattitutkinto*. Saatavilla: <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/1984706>. [Luettu 20.5.2020.]
- Ora, Heljä 2016. Positiivista rajojen vetämisestä. *Osviitta* 1/2016, 9–11.
- Pahkala, Tuula, Hannele Lukkarinen & Maria Kääriäinen 2013. Hoitotyön opiskelijoiden kliininen osaaminen. *Hoitotiede* 25 (1). 12–23.
- Paloposki, Outi 2008. Kääntäjät, koulutus ja kansanvalistus. Teoksessa: Kalle Kontinen, Minna Kumpulainen & Tuija Luokkakallio (toim.), *MikaEl* Vol. 2.
- Penttilä, Esa 2019. ”Jonkin verran käännösalan asiantuntijuutta”. Valmistuvien kääntäjäopiskelijoiden näkemyksiä kyvyistään minäpystyvyyden näkökulmasta. Teoksessa: Ritva Hartama-Heinonen, Marja Kivilehto, Minna Kujamäki & Katja Vuokko (toim.), *MikaEL* Vol. 12, 90–103.
- Pikakääntäjä s.d. *Käännöstoimisto Pikakääntäjän suorittama käännöstyö*. Saatavilla: <https://www.pikakaantaja.fi/Käännöstoimisto-Pikakääntäjän-suorittama-käännöstyö.htm>. [Luettu 15.4.2020.]
- Pippuri, Hanna 2018. Auktorisoiduista kääntäjistä pulaa. *Kääntäjä* 3/2018, 6–7.
- Pokorn, Nike K. 2005. *Challenging the Traditional Axioms: Translation into a Non-mother Tongue*. Philadelphia: John Benjamins.
- Pollari, Jenni & Sara Ulmonen 2015. Valmistunut, muttei valmis. Maisterivaiheen luokanopettajaopiskelijoiden kokemuksia koulutuksesta saaduista valmiuksista. Tampereen yliopisto, pro gradu -tutkielma.
- Pouta, Riikka 2019. Pienyrittäjä hyötyy verkostoitumisesta. *Kääntäjä* 1/2019, 15–17.
- Pöchhacker Franz 2004. *Introducing Interpreting Studies*. London: Routledge.
- Rekiaro, Ilkka, Päivi Rekiaro & Timo Nurmi 2007. *Sivistyssanat*. Helsinki: Gummerus.

- Rinnala, Anna-Stina 2015. *Työelämä kaltoinkohtelee, pelottaa ja pelastaa. Nuoret ja työelämä Helsingin Sanomien vuosien 2009–2010 mielipidekirjoituksissa*. Tampereen yliopisto, pro gradu -tutkielma.
- Ruokonen, Minna 2008. Minne menet, kääntäjänkoulutus? Muuttuvat sisällöt ja menetelmät. Teoksessa: Kalle Konttinen, Minna Kumpulainen & Tuija Luokkakallio (toim.), *MikaEL* Vol. 2.
- Ruokonen, Minna 2014. Kääntäjän ammatin arvostuksen myytit: faktaa vai fiktiota? Teoksessa: Ritva Hartama-Heinonen, Marja Kivilehto, Minna Ruokonen & Leena Salmi (toim.), *MikaEL* Vol. 8, 38–54.
- Ruokonen, Minna 2019. Idealism or cynicism? A statistical comparison of Finnish translation students' and professional translators' perceptions of translator status. Teoksessa: Ritva Hartama-Heinonen, Marja Kivilehto, Minna Kujamäki & Katja Vuokko (toim.), *MikaEL* Vol. 12, 104–120.
- Salmi, Leena 2010. 'Translations Around Us' – The amount of translated text in everyday life. Teoksessa: Raila Hekkanen, Esa Penttilä & Nestori Siponkoski (toim.), *MikaEL* 4, 1–15.
- Salmi, Leena 2015. Käännösteknologiasta ja sen käytöstä. Teoksessa Aaltonen, Abdallah & Siponkoski (toim.). 99–109.
- Selkokeskus 2017. *Selkokielen määritelmä*. Saatavilla: <https://selkokeskus.fi/selkokieli/maaritelma/>. [Luettu 7.5.2020.]
- Sitra s.d. *Megatrendi*. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/megatrendi/>. [Luettu 16.4.2020.]
- Sitra 2016. *Sitran trendilista vuodelle 2016 on valmistunut*. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-trendilista-vuodelle-2016-valmistunut/>. [Luettu 16.4.2020.]
- SKTL – Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto s.d. *Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto*. Saatavilla: <https://www.sktl.fi/>. [Luettu 16.1.2020.]
- SKTL – Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto 2011a. *Asiatekstin freelancekääntäjän työnkuva*. Saatavilla: <https://www.sktl.fi/@Bin/34327/Asiatekstinkääntäjien+työnkuvaus.pdf>. [Luettu 15.4.2020.]
- SKTL – Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto 2011b. *Kirjallisuuden kääntäjän työnkuvaus*. Saatavilla: <https://www.sktl.fi/@Bin/34193/kirjallisuuden+kääntäjien+työnkuvaus.pdf>. [Luettu 15.4.2020.]
- SKTL – Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto 2011c. *Freelance AV-kääntäjän työnkuvaus*. Saatavilla: <https://www.sktl.fi/@Bin/372330/Freelance%20av-kääntäjän%20työnkuvaus.pdf>. [Luettu 15.4.2020.]
- Suomen freelance-journalistit 2020. *Palkkiosuosituksukset vuodelle 2020*. Saatavilla: <https://www.freet.fi/palkkiot-ja-sopimukset/miten-free-journalisti-hinnoittelee-tyonsa/>. [Luettu 14.5.2020.]

- Tampereen yliopisto s.d. *Monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriohjelma*. Saatavilla: <https://www.tuni.fi/opiskelijanopas/opintotiedot/tutkinto-ohjelmat/otm-11430137-90f9-4e13-9b78-8433eb66ea0a?year=2019&q=null>. [Luettu 14.5.2020.]
- TE-palvelut s.d. *Yrittäjä ja työttömyysturva*. Saatavilla: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja_tyottomyysturva/index.html. [Luettu 9.5.2020.]
- Tieteen termipankki 2015a. *Kielipari*. Saatavilla: <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Käännöstiede:kielipari>. [Luettu 8.5.2020.]
- Tieteen termipankki 2015b. *B-työkieli*. Saatavilla: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Käännöstiede:B-työkieli>. [Luettu 13.4.2020.]
- Tieteen termipankki 2015c. *C-työkieli*. Saatavilla: <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Käännöstiede:C-työkieli>. [Luettu 13.4.2020.]
- Tieteen termipankki 2015d. *Kääntäjän kompetenssi*. Saatavilla: https://tieteentermipankki.fi/wiki/Käännöstiede:kääntäjän_kompetenssi. [Luettu 16.1.2020.]
- Tiittula, Liisa 2007. *Sanasto*. Saatavilla: http://www.edu.fi/perusopetus/aidinkieli/agricola/opetusmateriaalia_kaantamise/ta/sanasto. [Luettu 2.12.2019.]
- Tilastokeskus s.d. *Yrittäjä*. Saatavilla: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html#tab1>. [Luettu 7.5.2020.]
- TSK 36 2006. *Erikoisala*. Saatavilla: <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/erikoisala>. [Luettu 8.5.2020.]
- TTL – Työterveyslaitos 2016. *Työsuojeluhenkilöstö: Liian suuri työmäärä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyosuojeluhenkilosto-liian-suuri-tyomaara-ja-heikko-tiedonkulku-kuormittavat-tyopaikoilla/>. [Luettu 16.1.2020.]
- TTL – Työterveyslaitos s.d. *Työkykytalo*. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. [Luettu 16.1.2020.]
- TranslateMedia 2018. *What is Machine Translation Pre-editing?* Saatavilla: <https://www.translatemedia.com/machine-translation-email/what-is-machine-translation-pre-editing/>. [Luettu 20.5.2020.]
- Turun yliopisto s.d. *Monikielisen käännösviestinnän tutkinto-ohjelma*. Saatavilla: <https://www.utu.fi/fi/opiskelijaksi/monikielisen-kaannosviestinnan-tutkinto-ohjelma-filosofian-maisteri-2-v>. [Luettu 14.5.2020.]
- University of Eastern Finland s.d. *Pääaineet ja suuntautumisvaihtoehdot*. Saatavilla: <https://www3.uef.fi/web/hum/paaaineet-ja-suuntautumisvaihtoehdot>. [Luettu 14.5.2020.]
- Übersetzungsbüros s.d. *A-, B- und C-Sprache*. Saatavilla: <https://www.uebersetzungsbueros.net/glossar/a-b-c-sprache/>. [Luettu 7.5.2020.]
- Vero 2018. *Freelancer verotuksessa*. Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/66785/freelancer-verotuksessa/>. [Luettu 7.5.2020.]

- Vero 2019. *Kevytyrittäjä*. Saatavilla: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/tyosuhteessa_vai_yrittaj/kevytyrittaja/. [Luettu 7.5.2020.]
- VK Global s.d. *Kielenhuolto, kielentarkistus ja oikoluku*. Saatavilla: <https://www.vkglobal.fi/kaannospalvelut/kielenhuolto/>. [Luettu 8.5.2020.]
- Väestöliitto s.d. *Itsetunto*. Saatavilla: <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-jamuut/itsetunto/>. [Luettu 29.10.2019]
- Von Essen, Juutistenaho, Kallio, Kinnunen, Mäntynen, Laakso-Tammisto, Lahti, Vainionperä, Viita & Vuorinen s.d. *Kääntäjämestarin kirja*. Saatavilla: <http://www.kaantajamestarinkirja.fi/>. [Luettu 15.4.2020.]
- Wivolin, Satu 2017. Tulotasotutkimuksesta apua hinnoitteluun. *Kääntäjä* 3/2017, 7–8.
- Wivolin, Satu 2019. Tulotasokysely auttaa hinnoittelussa. *Kääntäjä* 3/2019, 20–21.
- Woest, Yolandi 2018. Beginner teachers' experiences of transdisciplinary demands of a school curriculum. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, Vol. 14 (2). Saatavilla: <http://dx.doi.org.libproxy.tuni.fi/10.4102/td.v14i2.488>. [Luettu 13.5.2020.]
- Yritys.fi 2020. *Yritysmuodot*. Saatavilla: <https://yritä.fi/yritysmuodot>. [Luettu 7.5.2020.]
- Zeigler-Hill, Virgil 2013. *Self-esteem*. New York: Psychology Press

Liitteet

Liite 1: Kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittyminen työelämässä -kyselylomake

Kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittyminen työelämässä

Hei!

Olen Senja Sakko ja teen Tampereen yliopiston monikielisen viestinnän ja käännöstieteen ohjelmassa pro gradu -tutkielmaa. Tutkielmani aihe on kääntäjän ammatillisen itsetunnon kehittyminen työelämässä.

Pyrin tutkielmassani selvittämään, millä osa-alueilla aloittelevat kääntäjät ovat mahdollisesti epävarmoja verrattuna kokeneempiin kääntäjiin sekä pohtimaan sitä, kuinka se vaikuttaa ammatilliseen itsetuntoon sekä alaan yleisesti. Tästä syystä kerään vastauksia oleellisiin kysymyksiin työelämässä toimivilta kääntäjiltä.

Mikäli sinulla on jotain kysyttävää kyselyyn ja/tai tutkielmaani liittyen, vastaan mielelläni sähköpostitse: senja.sakko@gmail.com.

Kiitos osallistumisestasi!

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5–15 minuuttia. Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen. Kysymykset on jaettu kuuteen aihealueeseen lomakkeen käytön helpottamiseksi. Lomake on avoin sunnuntaihin 26.4.2020 saakka.

Kyselyyn voivat vastata kaikki kääntäjänä toimivat.

Taustatiedot

Taustatiedot kerätään tilastointia varten ja niitä saatetaan osittain käyttää vastauksia analysoidessa. Taustatietoja ei kuitenkaan ole tarkoitus yhdistää todellisiin henkilöihin.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen.

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Joku muu / En halua sanoa

2. Syntymävuosi

3. A-työkieli

A-työkieli on tavallisesti tulkin tai kääntäjän äidinkieli tai koulusivistyskieli. A-työkieli on kääntäjän työkieli, jota hän käyttää sekä lähde- että kohdekielenä. (Tieteen termipankki 2015)

4. B-työkieli/-työkielet

B-työkieli on kääntäjän hallitsema vieras kieli, jota hän käyttää sekä lähde- että kohdekielenä (Tieteen termipankki 2015)

5. C-työkieli/-työkielet

C-työkieli on kääntäjän osaama vieras kieli, jota hän käyttää vain lähdekielenä (Tieteen termipankki 2015).

6. Työskentelen kääntäjänä

Päätoimisesti

Sivutoimisesti

7. Työskentelen kääntämisen ohella myös tulkkina

Kyllä

Ei

8. Työskentelen kääntäjänä

Kevytyrittäjänä

Osuuskunnassa

Työsuhteessa

Yrittäjänä (toiminimi, ay, ky)

9. Työkokemus kokonaisina vuosina

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 tai enemmän

10. Minulla on käännösalan opintoja

Kyllä

Ei

11. Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen: Tarkenna (maa, oppilaitos, taso, valmistumisvuosi jne.)

12. Erikoistumisala

- Kirjallisuus
 Asiatekstit
 Av-käännökset

13. Erikoistumisala: Tarkenna

Koulutus

Tämän osa-alueen kysymykset liittyvät koulutukseen.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen

14. Saamani koulutus on valmistanut hyvin työelämää varten

- Kyllä
 Ei
 En ole saanut koulutusta

15. Tarvitsen lisäkoulutusta

- Kyllä
 Ei
 En tiedä

16. Olen harkinnut työkielten lisäämistä

- Kyllä
 Ei

17. Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen: Tarkenna (mitä kieliä, miksi)

18. Olen harkinnut erikoisalojen lisäämistä

- Kyllä
 Ei

19. Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen: Tarkenna (mitä erikoisaloja, miksi)

Tiedonhaku ja
teknologia

Tämän osa-alueen kysymykset liittyvät tiedonhakuun ja teknologiaan.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen.

20. Löydän helposti terminologiset vastineet

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

21. Harhaudun helposti tietoa etsiessä

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

22. Tiedonhaku on minulle helppoa

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 Ei koskaan

23. Teknologisia uudistuksia tulee liian usein

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

24. Tiedän, kuinka voin hyödyntää teknisiä apuvälineitä työssäni (esim. käännösmuistiohjelma, tekstinkäsittelyohjelmat)

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En ollenkaan

25. Pelkään, että konekäännökset tulevat vähentämään toimeksiantojeni määrää

- Paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran
- En ollenkaan

Kielitaito, kulttuurintuntemus ja kääntäminen

Tämän osa-alueen kysymykset liittyvät kielitaitoon, kulttuurintuntemukseen ja kääntämiseen.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen.

26. Olen itsevarma kääntäessäni A-työkieleeni

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

27. Olen itsevarma kääntäessäni B-työkieleeni

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan
- En käännä B-työkieleeni

28. Kielitaitoni on jämähtänyt tietylle tasolle

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

29. Käytän oikolukijaa kääntäessäni A-työkieleeni

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

30. Käytän oikolukijaa kääntäessäni B-työkieleeni

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan
- En käännä B-työkieleeni

31. Pelkään, etten ymmärrä lähtötekstiä

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

32. Osaan välittää tarpeellisen tiedon lähtötekstistä kääntäessäni

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

33. Oikoluen mielelläni muiden kääntämiä tai laatimia tekstejä

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

Työelämätaidot ja sosiaaliset taidot

Tämän osa-alueen kysymykset liittyvät työelämätaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen.

34. Aikataulujen noudattaminen on minulle helppoa

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- Ei koskaan

35. Asiakassuhteiden hoitaminen on minulle helppoa

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- Ei koskaan
- En hoida asiakassuhteita itse

36. Pelkään sitä, mitä kokeneemmat kääntäjät ajattelevat minusta

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

37. Mikäli vastasit edelliseen jotain muuta kuin "en koskaan": Tarkenna

38. Pelkään sitä, mitä aloittelevat kääntäjät ajattelevat minusta

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan

39. Mikäli vastasit edelliseen jotain muuta kuin "en koskaan": Tarkenna

40. Pelkään sitä, mitä oikolukijani ajattelee minusta

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan
 En käytä oikolukijaa

41. Mikäli vastasit edelliseen jotain muuta kuin "en koskaan" tai "en käytä oikolukijaa": Tarkenna

42. Pelkään sitä, mitä asiakkaani ajattelevat minusta

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

43. Mikäli vastasit edelliseen jotain muuta kuin "en koskaan": Tarkenna

44. Pelkään sitä, mitä läheiseni ajattelevat ammatistani

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

45. Mikäli vastasit edelliseen jotain muuta kuin "en koskaan": Tarkenna

46. Osaan hinnoitella käännöstyön itselleni kannattavaksi

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan
- En hinnoittele käännöstitä itse (esim. in-house-kääntäjät)

47. Osaan hinnoitella oikolukutyön itselleni kannattavaksi

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan
- En oikolue muiden tekstejä
- En hinnoittele oikolukutyötä itse (esim. in-house-kääntäjät)

48. Osaan hinnoitella muun kääntämiseen liittyvän työn itselleni kannattavaksi

- Aina
- Lähes aina
- Joskus
- En koskaan
- En tee muita kääntämiseen liittyviä töitä
- En hinnoittele muita kääntämiseen liittyviä töitä itse (esim. in-house-kääntäjät)

Muut kysymykset

Kyselyn viimeisessä osiossa on muita, kategorisoimattomia kysymyksiä.

Kaikki kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivon, että vastaisit jokaiseen kysymykseen

49. Olen harkinnut alan vaihtoa

- Kyllä
- Ei

50. Mikäli vastasit myöntävästi edelliseen kysymykseen: Tarkenna

51. Pelkään, etten voi elättää itseäni tällä alalla

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

52. Haluaisin saada palautetta työstäni

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 En koskaan

53. Tiedän, kuinka voin markkinoida osaamistani

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

54. Minua harmittaa, jos nimeäni ei mainita käännöksen yhteydessä

- Aina
 Lähes aina
 Joskus
 Ei koskaan
 Erikoisalallani ei ole tapana ilmoittaa kääntäjän nimeä

55. Palautetta kyselystä

Deutsche Kurzfassung

Universität Tampere
Fakultät für Informationstechnologie und Kommunikationswissenschaften
Masterstudien Mehrsprachige Kommunikation und Translationswissenschaft
Studienrichtung Übersetzen und Dolmetschen Finnisch-Deutsch

SAKKO, SENJA: Die Entwicklung des professionellen Selbstwertgefühls eines Übersetzers im Arbeitsleben. Umfrage über die Erfahrungen der Übersetzer

Masterarbeit: 87 Seiten
Anhang: 10 Seiten
Deutsche Kurzfassung: 21 Seiten

Mai 2020

1 Einleitung

Übersetzungen gehören in der finnischen Gesellschaft zum Alltag: sogar ein Drittel aller Texte, die die Finnen lesen, sind Übersetzungen (Salmi 2010). Trotzdem sind Übersetzer oft mit Geringschätzung ihrem Beruf gegenüber von denjenigen konfrontiert, die wenig Verständnis für die Anforderungen der Branche haben. Übersetzer fungieren aber als kulturelle Beeinflusser und Kommunikatoren in verschiedenen Lebensbereichen, weshalb ihre gesellschaftliche Bedeutung nicht unterschätzt werden sollte.

In dieser Studie werden die Kompetenzen des Übersetzers (siehe Kapitel 4) behandelt, also die Faktoren, die den Übersetzer zu einem professionellen Akteur machen. Darüber hinaus werden in dieser Arbeit Konzepte des Selbstwertgefühls und des professionellen Selbstwertgefühls (siehe Kapitel 6) näher betrachtet, der Aufbau und die Entwicklung des Selbstwertgefühls behandelt, und das erforscht, wie ein schlechtes berufliches Selbstwertgefühl unter anderem die Qualität der Arbeit beeinflusst. Das Thema hat eine gesellschaftliche Bedeutung, da das (schlechte) berufliche Selbstwertgefühl des Übersetzers viele Teilbereiche des Arbeitslebens berührt, wie etwa die Arbeitsfähigkeit des Übersetzers, die Qualität der Übersetzungen und damit auch das Image der Übersetzer und der Übersetzungsindustrie im Allgemeinen.

Das Forschungsmaterial besteht aus einer elektronischen Umfrage, die mit Finnisch sprechenden Übersetzern geteilt wurde. Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, das professionelle Selbstwertgefühl eines Übersetzernovizen mit dem professionellen Selbstwertgefühl eines Übersetzerprofis zu vergleichen. Ich möchte auch prüfen, ob es bei Übersetzern verschiedener

Sprachpaare einen Unterschied im professionellen Selbstwertgefühl gibt. Das Sprachpaar bezieht sich auf die zwei Sprachen, zwischen denen das Übersetzen stattfindet (Tieteen termipankki 2015a). Es wird auch gefragt, ob eine Übersetzer Ausbildung für das professionelle Selbstwertgefühl des Übersetzers relevant ist.

In dieser Arbeit befasse ich mich mit den folgenden Fragen:

- Was ist das professionelle Selbstwertgefühl des Übersetzernovizen im Vergleich zum professionellen Selbstwertgefühl eines Übersetzerprofis?
- Gibt es einen Unterschied im professionellen Selbstwertgefühl zwischen Übersetzern verschiedener Sprachpaare?
- Hat eine mögliche Übersetzer Ausbildung eine Bedeutung bezüglich des professionellen Selbstwertgefühls eines Übersetzers?

Ein Übersetzernovize hat keine bestimmte Definition. Das Wort „Novize“ bezieht sich jedoch in der Regel auf eine Person, die nicht mehr studiert und bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten ist, deren Fähigkeiten und Selbstvertrauen aber noch nicht so stark geworden sind wie bei einer Person, die länger in diesem Sektor tätig ist (Fraser, Greenfield & Pancini 2017; Woest 2018). Auch für einen Übersetzerprofi gibt es keine klare Definition, da Erfahrung die Summe vieler Faktoren ist. Ein Übersetzerprofi bezieht sich auf eine Person, die in der Lage ist, unabhängig, effizient und verantwortungsvoll ihre Aufgaben zu erfüllen. In dieser Masterarbeit werden die Termini „Übersetzernovize“ und „Übersetzerprofi“ auf folgende Weise genauer definiert: Ein Übersetzernovize verfügt über maximal drei Jahre, ein Übersetzerprofi über mindestens acht Jahre Berufserfahrung im Bereich Übersetzen.

Eine ähnliche Studie über das professionelle Selbstwertgefühl des Übersetzers ist noch nicht durchgeführt worden, obwohl das professionelle Selbstwertgefühl in anderen Bereichen umfassend untersucht worden ist. Die Ergebnisse beruhen auf meiner eigenen Recherche. Das Niveau des professionellen Selbstwertgefühls der Studierenden in der Übersetzung wurde untersucht (z. B. Penttilä 2019), aber der Zweck dieser Arbeit ist es, das Selbstwertgefühl der bereits arbeitenden Übersetzer zu erforschen, nicht der Studierenden in diesem Bereich.

2 Übersetzen und wichtige Termini

Nichtfachleute denken oft, dass Übersetzer laufende Wörterbücher sind, die Übersetzungsäquivalente für verschiedene Wörter spontan nennen können (Kumpulainen 2015,

23). Neben den Fremdsprachenkenntnissen muss der Übersetzer jedoch noch viel mehr können. Ausführlicher werden die Kompetenzen des Übersetzers, das heißt die Faktoren, die den Übersetzer zu einem professionellen Akteur machen, in Kapitel 4 erörtert.

Das Übersetzen ist eine zielorientierte, sprachliche Tätigkeit, bei der der Übersetzer versucht, den Inhalt eines Materials in eine andere Sprache oder Sprachvarietät umzuwandeln. Es genügt also nicht, das Wort einfach durch ein anderes zu ersetzen. Beim Übersetzen müssen Mehrdeutigkeit, Metaphern und Assoziationen berücksichtigt werden. Insbesondere muss der Übersetzer sowohl die Ausgangskultur als auch die Zielkultur verstehen und kennen (siehe Kapitel 2.1) und zusätzlich zu den rein sprachlichen Fähigkeiten über ein breites Spektrum an anderen Fähigkeiten verfügen. (BDÜ o. J.)

2.1 Ausgangstext und Zieltext

Die zwei wichtigsten Begriffe im Bereich Übersetzen sind der Ausgangstext, also der zu übersetzende Text, und der Zieltext, der übersetzte Text. Dazu gehören auch die Termini Ausgangssprache und -kultur, sowie die Zielsprache und -kultur. Die Ausgangssprache bezieht sich auf die Sprache, in der der ursprüngliche Text geschrieben worden ist, das heißt, die Ausgangssprache eines ursprünglich auf Deutsch geschriebenen Textes ist Deutsch, und wenn der Text ins Finnische übersetzt wird, ist die Zielsprache Finnisch. In diesem Zusammenhang ist dann die Ausgangskultur Deutsch, die Zielkultur hingegen Finnisch. (Tiittula 2007.)

2.2 Die Arbeitssprachen des Übersetzers

Die wichtigste Arbeitssprache des Übersetzers ist seine eigene Muttersprache (Latomaa 2015), die so genannte A-Arbeitssprache. Weil die Muttersprache ein dehnbarer Begriff ist, stellt Opetushallitus (= finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen, o. J.) fest, dass die A-Arbeitssprache die Sprache sein kann, die der Übersetzer am besten beherrscht. In jedem Fall ist die A-Arbeitssprache eine aktive Sprache, in die der Übersetzer übersetzt, aus der er aber auch in eine andere Arbeitssprache übersetzen kann (Übersetzungsbüros.).

Die B-Arbeitssprache hingegen ist die Fremdsprache eines Übersetzers, die er als Ausgangs- und Zielsprache verwenden kann (Tieteen termipankki 2015b). Es kann eine oder mehrere dieser Sprachen geben. Die B-Arbeitssprache ist eine aktive Sprache, d. h. der Übersetzer kann bei Bedarf Texte in diese Sprache übersetzen. Idealerweise würde der Übersetzer nur in seine Muttersprache/A-Arbeitssprache übersetzen, aber vor allem in kleinen Sprachräumen ist es sehr

wichtig, dass der Übersetzer auch in eine Fremdsprache übersetzen kann, da es vielleicht nicht genug Arbeit gibt, wenn er nur in seine A-Arbeitssprache übersetzt (EMT 2017, 6).

Die C-Arbeitssprache bezieht sich auf eine Fremdsprache, von der aus der Übersetzer in eine A- oder B-Arbeitssprache übersetzen kann, aber in die der Übersetzer nicht übersetzt (Tieteen termipankki 2015c). Die C-Arbeitssprache ist also die passive Sprache des Übersetzers. Der Übersetzer kann eine oder mehrere C-Arbeitssprachen können, oder auch keine.

3 Übersetzungsbranche

Um ein hinreichend umfassendes Bild der Übersetzungsbranche zu erhalten, ist es notwendig, zunächst mehr darüber zu erfahren, wie der Übersetzer arbeitet. Neben der Berufsbeschreibung des Übersetzers wird in diesem Kapitel unter anderem erörtert, was für ein Arbeitsmarkt es in der Übersetzungsbranche gibt und was es bedeutet, dass der Berufstitel des Übersetzers ungeschützt ist.

3.1 Die Berufsbeschreibung des Übersetzers

Der Übersetzer ist ein unabhängiger Betreiber, der entweder von zu Hause aus oder in einem separaten Büroraum arbeitet. Übersetzungsaufträge stammen von verschiedenen Auftraggebern, das heißt von denjenigen, die die Übersetzungsleistung benötigen. Neben dem Arbeitsraum benötigt der Übersetzer auch einen Computer, unterschiedliche Softwares und Telefon- und Netzwerkverbindung. Der Übersetzer muss am Puls der Zeit bleiben und sich aufgrund verschiedener sprachlicher und gesellschaftlicher Veränderungen ständig ausbilden. Ein Übersetzer als Unternehmer muss sich auch um seine Renten- und Unfallversicherung kümmern. (SKTL 2011a; 2011b; 2011c.)

Übersetzer spezialisieren sich auf ein bestimmtes Fachgebiet während der Übersetzerausbildung oder durch Berufserfahrung. Fachgebiet bedeutet einfach ein Bereich, der besonderes Fachwissen erfordert (TSK 36, 2006). In diesem Fall hat der Übersetzer die Fähigkeit, Texte in einem bestimmten Fachgebiet zu übersetzen. In jedem Fall kann der Übersetzer jedoch mehr als ein Fachgebiet haben und andererseits kann der Übersetzer auch Texte aus anderen Fachgebieten übersetzen.

Die Fachgebiete sind zunächst in drei Kategorien unterteilt: Literatur, Gebrauchstexte und audiovisuelles Übersetzen (SKTL o. J.). Literatur ist weiter unterteilt in zwei: Fiktion und Sachbücher, wie Comics, Theaterstücke und Sachbücher (KAOS o. J.). Gebrauchstexte werden

in fünf Kategorien unterteilt: Bildung, Recht und Verwaltung, Medizin, Technologie und Wirtschaft (Hiirikoski 2007, 37). Typische Texte in dem Gebiet sind zum Beispiel Verträge, Patientenberichte und Jahresberichte. Audiovisuelles Übersetzen bezieht sich auf das Übersetzen audiovisueller (zugleich hörbarer und sichtbarer) Materialien. Das einfachste Beispiel ist die Untertitelung für Fernsehprogramme (SKTL o. J.).

Neben dem Übersetzen kann die Berufsbeschreibung des Übersetzers auch andere Aufgaben umfassen, wie zum Beispiel Korrekturlesen, Sprachprüfung, Lokalisierung und Post-Editing. Diese hängen vollständig vom Fachgebiet des Übersetzers und von seinem Interesse ab.

Das Übersetzen ist Teil eines mehrstufigen Übersetzungsprozesses, für den es viele verschiedene Definitionen gibt. Der Übersetzungsprozess bezieht sich auf alle Schritte, die zum Übersetzen eines Textes erforderlich sind. In dieser Arbeit wird jedoch der Terminus Übersetzungsdienstleistungsprozess von Von Essen et al. (o. J.) bevorzugt. Das Wort Übersetzungsdienstleistungsprozess beschreibt die Tätigkeiten des Übersetzers besser als der Übersetzungsprozess: Die Arbeit eines Übersetzers beinhaltet mehr als nur das Übersetzen; die Arbeit des Übersetzers ist in erster Linie eine Dienstleistung. Zunächst wird die Übersetzungsdienstleistungsprozess kurz vorgestellt (Tabelle 1). Der Prozess ist nicht vollständig oder notwendigerweise für jeden Auftrag geeignet, aber er kann die folgenden aufgelisteten Schritte beinhalten.

Tabelle 1. Die Schritte des Übersetzungsdienstleistungsprozesses (Von Essen et al. o. J.), modifiziert und ins Deutsche übersetzt von S.S.

Phase der Arbeit	Erklärung
1. Kontaktaufnahme von Kunden	Der Kunde erkundigt sich nach dem Übersetzungsservice. Der Übersetzer bittet um weitere Informationen und macht ein Angebot.
2. Verhandlungen	Der Übersetzer verhandelt mit dem Kunden die Arbeitsbedingungen (Preis, Werkzeuge, Liefermodus, usw.).
3. Einzelheiten der Arbeit	Der Übersetzer wird die Einzelheiten der Arbeit mit dem Kunden vereinbaren. Dies geschieht oft per E-Mail oder Telefon.
4. Verarbeitung der Dateien	Der Übersetzer prüft alle Dateien (ob sie korrekt sind, ob sie funktionieren).
5. Rohübersetzung	Der Übersetzer macht die erste Übersetzung, die Rohübersetzung. Sie kann mehrere Begriffe enthalten, die Klärung erfordern, die möglicherweise vom Kunden überprüft werden müssen.
6. Feinabstimmung	Der Übersetzer arbeitet weiterhin an der Übersetzung, indem er z. B. Ausdrücke strafft und fehlende Begriffe hinzufügt.
7. Korrekturlesen	Wenn der Übersetzer über einen Korrekturleser verfügt, wird er ihm die Übersetzung schicken. Der Korrekturleser sorgt für die Richtigkeit der Sprache und des Inhalts der Übersetzung.

8. Abgabe der Übersetzung	Der Übersetzer gibt die Übersetzung an den Kunden zurück. Der Übersetzer kann immer noch zur Übersetzung zurückkehren, wenn der Kunde einige Begriffe angeben oder Fragen zur Übersetzung stellen möchte.
9. Anrechnung	Der Übersetzer erstellt die Rechnung auf der Grundlage der Angaben des Kunden und der Arbeit.
10. Buchhaltung	Am Ende des Monats übergibt der Übersetzer die Rechnung und alle anderen Belege an seinen Buchhalter, der wiederum die Höhe der zu zahlenden Mehrwertsteuer angibt.

3.2 Arbeitsmarkt für Übersetzer

Übersetzungsdienstleistungen können entweder über Übersetzungsbüros oder direkt von Unternehmern erworben werden. Deshalb arbeiten viele Übersetzer heutzutage als Unternehmer. (Kumpulainen 2015, 24–25.)

Ein Inhouse-Übersetzer ist ein Übersetzer, der auf der Gehaltsliste eines Unternehmens steht (Käännöstimisto o. J.). Inhouse-Übersetzer gibt es sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor (Hjort & Ruokonen 2020).

Ein freiberuflicher Übersetzer agiert unternehmerisch, aber ohne Merkmale des Unternehmers (z. B. einen Firmennamen) (Vero 2018). Viele Übersetzer arbeiten als Freiberufler (Käännöstimisto o.J.).

Der "leichte Unternehmer" (auf Finnisch "Kevytyrittäjä") beschäftigt sich selbst und handelt unternehmerisch, ohne ein eigenes Unternehmen. Die Abrechnung des Kunden erfolgt über eine Abrechnungsdienst. (Vero 2019.) Leichtes Unternehmertum ist eine risikofreie Option, um Erfahrungen zu sammeln und eine Kundenbasis aufzubauen. Die Fakturierungsdienstleistungsunternehmen erfüllen auch alle gesetzlichen Gebühren und Buchhaltungsaufgaben.

Ein Unternehmer ist eine Person, die sich selbst beschäftigt und wirtschaftliche Tätigkeiten auf eigene Kosten und auf eigene Gefahr ausführt (Tilastokeskus o. J.). Die Formen des Unternehmens sind zum Beispiel Firmenname, Aktiengesellschaft und Genossenschaft (Yritä.fi 2020).

Es gibt keine definierten Mindestvergütungen in der Übersetzungsbranche. Da viele Übersetzer als Unternehmer fungieren, kann es schwierig sein, ihre eigene Arbeit profitabel zu bewerten. Übersetzer berechnen hauptsächlich nach Wort- oder Seitenpreis. Der Wortpreis bezieht sich

auf den Preis, die der Übersetzer dem Kunden nach den Worten des Originaltextes berechnet (z.B. ein Wort = 0,19 EUR). Der Seitenpreis hingegen wird so definiert, dass 1560 Zeichen eine Seite bilden und für eine Seite ein fester Preis definiert wird (z. B. eine Seite = 45 EUR). Die 2017 und 2019 durchgeführten Einkommenserhebungen zeigten sowohl bei den Wortpreisen als auch bei den Seitenpreisen erhebliche Unterschiede. Es kann viele verschiedene Gründe für die Breite dieser Preisspanne geben. Es ist möglich, dass nicht alle Übersetzer über die erforderlichen Informationen über die Übersetzungsbranche, deren Rentabilität oder die erforderlichen Kompetenzen verfügen (siehe Kapitel 4).

Mangels der Mindestvergütungen kann es in der Branche zu schädlich niedrigen Wort- und Seitenpreisen kommen. Das Grundprinzip ist jedoch, dass ein hauptberuflicher Übersetzer in der Lage sein sollte, die Lebenshaltungskosten und alle gesetzlichen Zahlungen durch ihre Tätigkeit zu decken. (Suomen freelance-journalistit 2020.)

4 Übersetzungskompetenzen

European Master's in Translation (EMT) ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Europäischen Kommission und Universitäten, die eine Übersetzerausbildung anbieten. Im Rahmen des Projekts wurde das *EMT-„Kompetenzrad“* (Abbildung 1) veröffentlicht, das Anleitungen zur Übersetzerausbildung bietet. Das Ziel des Kompetenzmodells ist es, die Anforderungen der Übersetzerausbildung auf der Masterebene sowohl innerhalb der Europäischen Union als auch über ihre Grenzen hinaus zu vereinheitlichen. (EMT 2017, 2–3.) Übersetzungskompetenzen beziehen sich auf alle Kenntnisse und Fähigkeiten, die einen professionellen Betreiber ausmachen (Tieteen termipankki 2015d).



Abbildung 1. EMT Kompetenzmodell (EMT 2017)

Das Kompetenzmodell von EMT ist in fünf verschiedene Bereiche unterteilt: Sprache und Kultur, Übersetzen, Technologie, Persönliche und interpersonelle Kompetenz und Dienstleistungskompetenz. Diese Bereiche sind hier zusammengefasst.

Der Übersetzer muss über ein hohes Niveau an Sprachkenntnissen sowie soziolinguales und kulturelles Bewusstsein verfügen. EMT definiert, dass der Übersetzer neben der ausgezeichneten A-Arbeitssprache ein hohes Niveau von mindestens einer Fremdsprache haben sollte. Der Übersetzer muss in der Lage sein, den zu übersetzenden Text vor Beginn der Arbeit analysieren zu können, aber auch geeignete Folgemaßnahmen zu ergreifen, um die Qualität zu gewährleisten. Deswegen müssen sich Studierende mit verschiedenen Übersetzungsaufgaben und -situationen vertraut machen. (EMT 2017, 6–7.)

Unter Technologie versteht das EMT die Beherrschung verschiedener Werkzeuge und Programme. Der Übersetzer muss auch soziale Fähigkeiten beherrschen, die er für die Zusammenarbeit mit anderen benötigt. Der letzte von EMT aufgeführte Abschnitt konzentriert sich auf das Übersetzen als Dienstleistung. Der Übersetzer muss unter anderem kundenspezifische Verhandlungskompetenzen haben, sowie Projektmanagement und Qualitätssicherung können. Unternehmerische Fähigkeiten sollten bereits während des Studiums praktiziert werden. (EMT 2017, 9–11.)

Obwohl ich finde, dass die Auflistung der Übersetzungskompetenzen von EMT umfassend und detailliert ist, stellt sich die Frage, ob einige Kompetenzen wichtiger sind als andere und ob der

Übersetzer alle Kompetenzen verwalten muss. Ist es überhaupt möglich, alle Kompetenzen im Rahmen einer Übersetzer Ausbildung zu erwerben? Ein positiver Aspekt des Modells ist die umfassende Berücksichtigung der Kompetenzen im Arbeitsleben. Das EMT schreibt ihnen eine wichtige Rolle unter den Kompetenzen des Übersetzers zu – schließlich ist das Übersetzen ein komplexer Dienstleistungsprozess (siehe Kapitel 3).

5 Übersetzer Ausbildung in Finnland

Es ist auch notwendig, die Übersetzer Ausbildung und ihre Struktur in Finnland zu diskutieren. Eine der Forschungsfragen lautete: „Hat eine mögliche Übersetzer Ausbildung eine Bedeutung bezüglich des professionellen Selbstwertgefühls eines Übersetzers?“ und um diese Frage untersuchen zu können, ist es notwendig zu klären, was mit der Übersetzer Ausbildung überhaupt gemeint ist.

In Finnland gibt es seit mehr als fünfzig Jahren die Möglichkeit, eine Übersetzer Ausbildung zu absolvieren. Die Übersetzer Ausbildung wird heutzutage an vier finnischen Universitäten angeboten (Ruokonen 2019). Sie erfolgt auf dem Niveau eines höheren Hochschulabschlusses (Master). Während des Studiums ist es möglich, sich auf Übersetzungstechnik, Rechtsdolmetschen oder technische Kommunikation zu konzentrieren. Die Studien umfassen Übungen in Bezug auf das Übersetzen und Finnischstudien. (Helsingin yliopisto o. J.; Tampereen yliopisto o. J.; Turun yliopisto o. J.; University of Eastern Finland o. J.)

Von den vier finnischen Universitäten, die die Übersetzer Ausbildung anbieten, sind drei (Helsinki, Tampere und Turku) Teil des European Master's in Translation Netzwerks, dessen Kompetenzmodell in Kapitel 4 behandelt wurde (EMT o. J.). Das Ziel der Ausbildung ist es, aus dem Studierenden einen unabhängigen Experten zu machen, der in der Lage ist, seine eigenen Aktivitäten aus eigener Initiative kontinuierlich weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund ist das Studium sehr unabhängig und in den Kursen fungiert der Lehrer nicht als oberste Autorität, sondern als Mentor und Unterstützung (Freihoff 2001). Nach Abschluss der Ausbildung ist es dem Studierenden möglich, als Übersetzer oder Dolmetscher zu arbeiten und in anderen Kommunikationsaufgaben zu agieren, die über sprachliche und kulturelle Grenzen hinausgehen.

6 Professionelles Selbstwertgefühl

Das Wort Selbstwertgefühl bezieht sich auf die eigene Vorstellung von sich selbst. Es entwickelt sich im Laufe des Lebens von Geburt an und variiert durch verschiedene Erfahrungen, wie Erfolge und Enttäuschungen. Es ist also keine angeborene Eigenschaft. (Kalliopuska 1984, 27–33; Väestöliitto o. J.)

Ein Individuum mit einem guten und gesunden Selbstwertgefühl schätzt sich selbst und akzeptiert sich selbst als solches, und scheitert nicht, wenn es im Leben auf Herausforderungen stößt. Ein Individuum mit niedrigem Selbstwertgefühl hingegen empfindet Selbsthass, Selbstverachtung und Unzufriedenheit mit sich selbst und seinen eigenen Leistungen. (Kalliopuska 1984, 10–13.)

Die Definition des professionellen Selbstwertgefühls beruht natürlich auf der Definition des Selbstwertgefühls, jedoch unter dem Blickwinkel des Arbeitslebens. Helaakoski (2018) und Duodecim (2018) definieren, dass ein professionelles Selbstwertgefühl darauf beruht, dass eine Person sich arbeitsfähig fühlt. Die Verstärkung des beruflichen Selbstwertgefühls erfordert nicht nur Erfolg im Arbeitsleben, sondern auch Risiken und sogar Misserfolge können positive Faktoren sein (Nironen & Keskinen 1992, 18–22).

Wenn über professionelles Selbstwertgefühl gesprochen wird, soll man sich mit professioneller Identität auseinandersetzen. Wenn das Individuum das Gefühl hat, dass es über die von einem bestimmten Beruf geforderten Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten, aber auch über die Kenntnis seiner eigenen Fähigkeiten und Grenzen verfügt, hat es eine professionelle Identität in Bezug auf diesen Beruf. Dies ermöglicht es dem Individuum, sich mit den Normen und ethischen Fragen zu identifizieren, die für seinen Beruf gelten. (Arasola 2004.)

Die vielfältigen Veränderungen im Arbeitsleben fordern die Mitarbeiter dazu auf, ihre professionelle Identität ständig zu erneuern. In der Vergangenheit als selbstverständlich angenommene unbefristete Arbeitsverträge sind in kurzfristige, Projekt-, Freiberufler- oder Leiharbeit umgewandelt geworden. Andererseits müssen auch diejenigen, die noch ein dauerhaftes oder auch nur ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, ihren Kompetenzbereich ständig erneuern und erweitern. (Hökkä 2015.)

Das Wohlbefinden bei der Arbeit, also die Fähigkeit zu arbeiten, besteht neben dem professionellen Selbstwertgefühl aus einigen anderen Faktoren: Gesundheit, Werte und

Motivation sowie Arbeit und Arbeitsbedingungen. Wohlbefinden bei der Arbeit basiert auf der eigenen Gesundheit und Funktionsfähigkeit. (TTL o. J.)

Es gibt mehrere Faktoren, die die Gesundheit und die Funktionsfähigkeit beeinflussen. Nach Työterveyslaitos (2016) sind die Arbeitnehmer durch übermäßige Arbeitsbelastungen und übermäßiges Arbeitstempo belastet. Die Belastung führt zu Ermüdung, schwächerer Kommunikation am Arbeitsplatz und damit zu einer Verschlechterung der Atmosphäre. Übersetzer, von denen viele Unternehmer sind, sind sehr empfänglich für zu viel Arbeit und zu schnelles Tempo. Besonders wenn die Höhe der Vergütungen nicht in der Balance zum Arbeitsaufwand steht, muss er härter arbeiten, um überleben zu können. Der Übersetzer muss sich auch seiner Grenzen und Fähigkeiten, also seiner eigenen Kompetenzen, bewusst sein. Es ist auch wichtig, dass der Übersetzer sich auf seine eigenen Fähigkeiten verlässt, da es das professionelle Selbstwertgefühl und Wohlbefinden bei der Arbeit verstärkt.

Wenn zu lange zu viel Stress und Druck am Arbeitsplatz herrscht, verschlechtert sich das professionelle Selbstwertgefühl allmählich. In diesem Fall beginnt sich das Individuum zu isolieren und sich zynisch gegenüber seiner Arbeit und Kunden zu benehmen. Dies kann zu einem gefährlichen Zyklus im Arbeitsleben führen (Manka & Manka 2016, 177). In diesem Fall besteht auch die Gefahr, dass das Individuum ausbrennt. Burn-out ist ein ernster Zustand mit Symptomen wie Übermüdung, eine zynische Einstellung zur Arbeit und ein Verlust des professionellen Selbstwertgefühls. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass Burn-out das Risiko von verschiedenen Unfällen und Krankheiten erhöht. (Ahola, Toppinen-Tanner & Seppänen 2016, 3–7.)

In der Arbeit des Übersetzers sind die oben genannten psychischen und körperlichen Symptome sehr schädlich für das Berufsleben und die Karriere. Die Arbeit des Übersetzers ist sozial, und in keiner Weise andere Symptome zu unterminieren. Besonders Zynismus gegenüber Arbeit und Kunden ist ein besorgniserregender Zustand. Wenn ein zynischer Übersetzer kalt und fern auf Kunden reagiert, kann dies zu Kundenverlust führen. Eine kalte Einstellung gegenüber Übersetzerkollegen kann auch das wichtige Netzwerk verkleinern. Auch wenn der Übersetzer später das Burn-out überwinden würde, ist es schwierig, verlorene Kontakte neu zu kreieren. In größerem Maßstab ist das Problem insofern äußerst ungünstig. Dem Kunden kann ein unangenehmes Bild der gesamten Berufsgruppe der Übersetzer entstehen, was bedeutet, dass die Wertschätzung für die Branche zurückgeht.

7 Forschungsmaterial und -methode

Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Entwicklung des beruflichen Selbstwertgefühls des Übersetzers im Arbeitsleben zu untersuchen. Das professionelle Selbstwertgefühl der Übersetzernovizen wird mit dem professionellen Selbstwertgefühl der Übersetzerprofis verglichen und ich versuche herauszufinden, ob es einen Unterschied im professionellen Selbstwertgefühl zwischen den Übersetzern verschiedener Sprachpaare gibt. Darüber hinaus soll in der Arbeit festgestellt werden, ob eine Übersetzerausbildung für das professionelle Selbstwertgefühl des Übersetzers relevant ist. Um diese Fragen beantworten zu können, wurde eine elektronische Befragung (siehe Anhang 1) durchgeführt und Gedanken und Erfahrungen von Übersetzern gesammelt.

Der elektronische Fragebogen wurde am Mittwoch 15.4.2020 geöffnet und das Formular war insgesamt 12 Tage lang offen. Ein elektronisches Formular ist leicht und schnell auszufüllen und die Antworten der Befragten können vertraulich behandelt werden. Darum wurde die Befragung elektronisch durchgeführt. Der Fragebogen wurde in drei an Übersetzer gerichteten Facebook-Gruppen verteilt. Die Sprache des Fragebogens war Finnisch, da die Befragten mit Finnischkenntnissen am ehesten Erfahrung auf dem finnischen Übersetzungsmarkt und der finnischen Übersetzerausbildung haben.

Die Fragen im Fragebogen basierten auf den Übersetzungskompetenzen und dem Thema des professionellen Selbstwertgefühls, welche schon früher in dieser Arbeit vorgestellt wurden. Die Fragen waren meist Multiple-Choice-Fragen, aber es war auch möglich, spezifischere, offenere Antworten auf einige der Fragen zu geben. Alle Fragen waren freiwillig. Es gab insgesamt 55 Fragen auf dem Formular.

Insgesamt gingen 88 Antworten ein. Die Ergebnisse wurden verarbeitet, indem die Befragten in verschiedene Segmente aufgeteilt wurden. Die Antworten der Segmente wurden dann sowohl quantitativ als auch qualitativ aus der Sicht von Forschungsfragen verglichen. Dies hat Antworten auf die Forschungsfragen gegeben.

8 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Antworten der Befragten analysiert und die Ergebnisse vorgestellt. Alle Forschungsfragen werden in ihren eigenen Unterkapiteln behandelt. Alle Übersetzungen der Antworten sind von mir selbst erstellt.

8.1 Übersetzernovizen im Vergleich zu Übersetzerprofis

Die erste Forschungsfrage ist „Was ist das professionelle Selbstwertgefühl des Übersetzernovizen im Vergleich zum professionellen Selbstwertgefühl eines Übersetzerprofis?“ Insgesamt werden 20 (22,7 %) aller Befragten zu den Übersetzernovizen und 57 Befragte (64,8 %) zu den Übersetzerprofis gezählt. Der Vergleich der Antworten von Übersetzernovizen mit denen von Übersetzerprofis zeigte, dass Novizen sich in fast allen Bereichen weniger sicher fühlen als Profis.

Alle Übersetzernovizen, die auf die Umfrage reagierten, hatten eine Übersetzerausbildung, bei Übersetzerprofis war der Zahl 84,2 %. Übersetzernovizen fühlten sich zuversichtlicher hinsichtlich ihrer Ausbildung, da nur 10 % von ihnen mehr Ausbildung in diesem Bereich benötigten, während bei Übersetzerprofis bis zu 38,6 % der Befragten zusätzliche Ausbildung benötigten.

In Bezug auf Information und Technik unterscheiden sich die Einstellungen von Novizen zu ihren eigenen Fähigkeiten nicht sehr von denen der Profis. Übersetzerprofis, basierend auf ihren Antworten, finden terminologische Äquivalente ein wenig leichter, aber Übersetzernovizen werden weniger abgelenkt bei der Suche nach Informationen und ihre Fähigkeit, nach Informationen zu suchen, ist etwas besser.

In Bezug auf Sprachkenntnisse und Übersetzungen fühlten sich Übersetzernovizen etwas weniger selbstbewusst als Übersetzerprofis. Insbesondere beim Übersetzen aus der A- und B-Arbeitssprache sind Übersetzernovizen unsicherer (Abbildungen 2 und 3). Diejenigen, die in ihre B-Arbeitssprache nicht übersetzen, wurden von den Berechnungen ausgeschlossen.

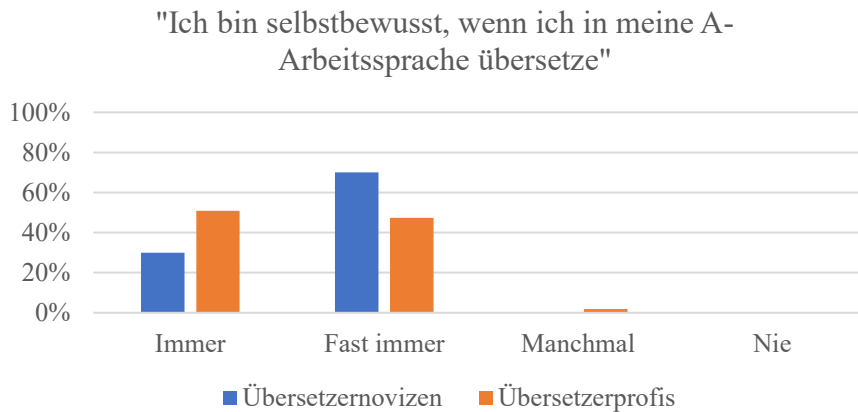


Abbildung 2. Antworten von Übersetzernovizen und Übersetzerprofis auf die Behauptung „Ich bin selbstbewusst, wenn ich in meine A-Arbeitsprache übersetze“

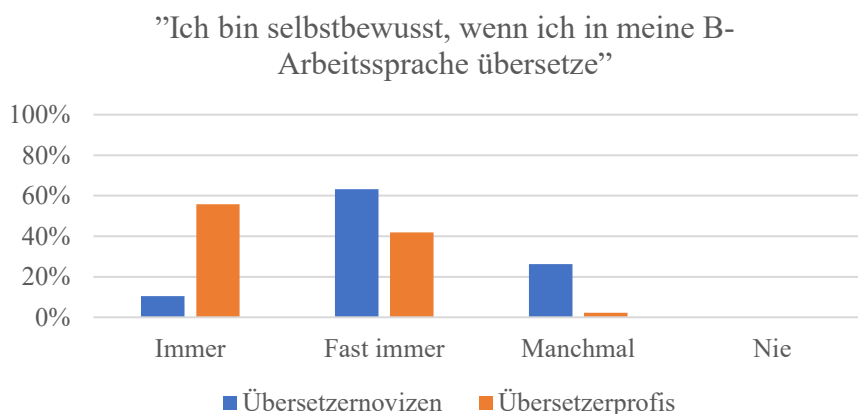


Abbildung 3. Antworten von Übersetzernovizen und Übersetzerprofis auf die Behauptung „Ich bin selbstbewusst, wenn ich in meine B-Arbeitsprache übersetze“

Übersetzernovizen fühlen sich auch in Bezug auf Zeitpläne und Kundenbeziehungen unsicherer. Insbesondere Übersetzernovizen finden es schwieriger, Kundenbeziehungen zu verwalten, aber dies kann aus einer irregulären Kundenbasis und einem Mangel an Routine resultieren. Die wichtigsten Unterschiede zwischen Übersetzernovizen und Übersetzerprofis zeigten sich jedoch in den Behauptungen, ob der Befragte die Meinungen von erfahrenen Übersetzern, Anfängern, Korrektoren, Kunden und Verwandten fürchtet. Abbildung 4 drückt die Ansichten von Anfängern und professionellen Übersetzern dazu aus.

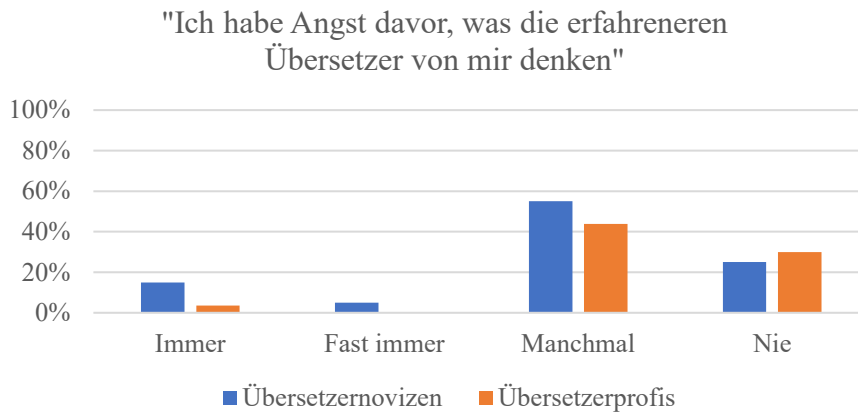


Abbildung 4. Antworten von Übersetzernovizen und Übersetzerprofis auf die Behauptung „Ich habe Angst davor, was die erfahreneren Übersetzer von mir denken“.

Auf der Grundlage der Antworten von Novizen gibt es Raum für Verbesserungen in der Einstellung erfahrenerer Übersetzer gegenüber Übersetzernovizen (Beispiele 1 und 2). Übersetzernovizen werden mit Geringschätzung und Verwunderung in Bezug auf die Preisbestimmung durch erfahrene Übersetzer konfrontiert.

Beispiel 1

„Es gibt einen harten Wettbewerb in diesem Bereich und manchmal befürchte ich, dass erfahrene Übersetzer Neulinge als Bedrohung ansehen. Ich habe auch Geringschätzung erlebt wegen meines Alters und Aussehens. Ich bin, zum Beispiel, spielerisch ein „Kind“ genannt worden“ (Befragte-46)

Beispiel 2

„Manchmal fürchte ich, dass erfahrene Übersetzer mich vielleicht als Amateur betrachten, der seine Fähigkeiten zu billig verkauft. Erfahrene Übersetzer erkennen vielleicht nicht, dass gerade diejenigen, die allgemeine Texte übersetzen, ihre Preise zunächst nicht sehr hoch setzen können, wenn Sie einen Fuß in die Tür und Aufträgen bekommen wollen. [...]“ (Befragte-73)

In Bezug auf die Behauptung „Ich habe Angst davor, was Anfänger von mir denken“ waren die Übersetzernovizen etwas unsicherer als Übersetzerprofis. Unter Übersetzerprofis gab es fast keine Angst. Einige Antworten konzentrierten sich vor allem darauf, ob beispielsweise ein erfahrenerer Übersetzer als antiquiert betrachtet wird.

Die Antworten auf die Behauptung „Ich habe Angst davor, was meine Korrekturleser von mir denken“ zeigen auch, dass Übersetzernovizen unsicherer sind (Abbildung 5). In der Grafik werden die Befragten, die keinen Korrekturleser verwenden, nicht berücksichtigt.

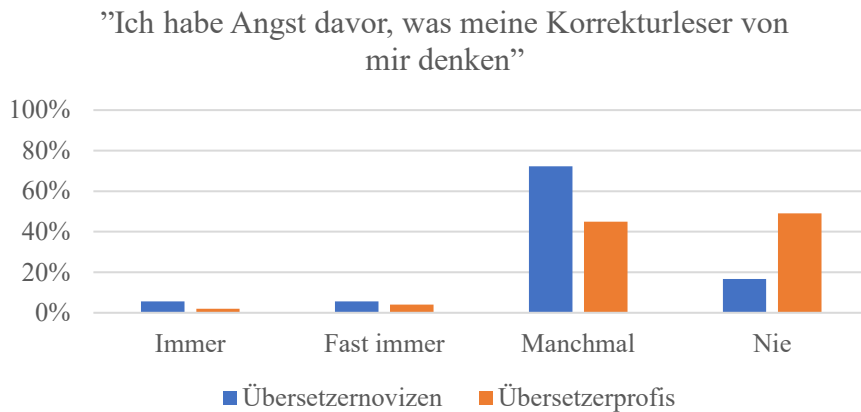


Abbildung 5. Antworten von Übersetzernovizen und Übersetzerprofis auf die Behauptung „Ich habe Angst davor, was meine Korrekturleser von mir denken“

Die nächste Behauptung war "Ich habe Angst davor, was meine Kunden von mir denken". Auch hier waren die Novizen deutlich unsicherer als die Übersetzerprofis (Abbildung 6).

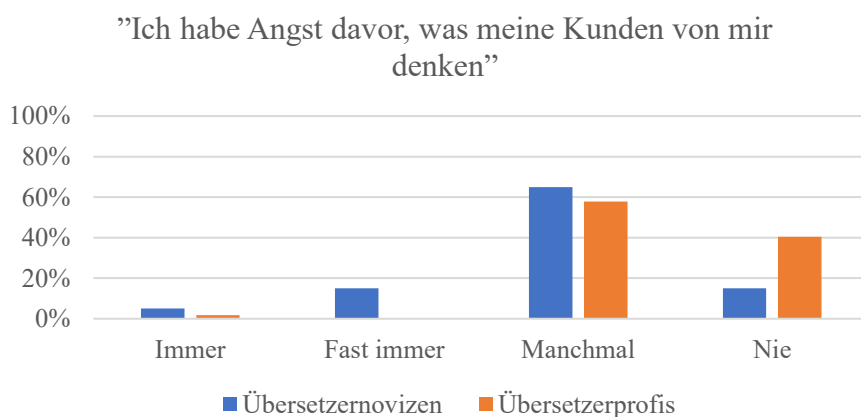


Abbildung 6. Antworten von Übersetzernovizen und Übersetzerprofis auf die Behauptung „Ich habe Angst davor, was meine Kunden von mir denken“

Basierend auf den Antworten steht die Unsicherheit von Übersetzernovizen im Zusammenhang mit dem irregulären Kundenstamm und der Art und Weise, wie Kunden die Unerfahrenheit des Übersetzers sehen. Die Antworten der Übersetzerprofis zeigten, dass die Befürchtungen eher mit der Stellung des Kunden in einer solcher Situation zusammenhängen, in der ein Übersetzer beispielsweise seine Übersetzungslösungen verteidigen muss.

Bei Behauptungen in Bezug auf Preisbestimmung brachten Übersetzerprofis weiterhin ein stärkeres professionelles Selbstwertgefühl zum Ausdruck. Profitable Preisbestimmung für

Übersetzungen, Korrekturlesen und andere Übersetzungsaufgaben ist für Übersetzerprofis einfacher.

8.2 Unterschiedliche Sprachpaare und professionelles Selbstwertgefühl

Eine weitere Forschungsfrage in dieser Arbeit lautet: „Gibt es einen Unterschied im professionellen Selbstwertgefühl zwischen Übersetzern verschiedener Sprachpaare?“ Die Hintergrundinformationen zeigten die Arbeitssprachen der Befragten (A-, B- und C-Arbeitssprachen). Alle Befragten gaben ihre A-Arbeitssprache an: Bei 82 Befragten war die A-Arbeitssprache Finnisch (93,2 %), während bei den restlichen Befragten die A-Arbeitssprache Schwedisch war.

Insgesamt 57 Befragte hatten Englisch als eine als B-Arbeitssprache. Englisch war auch die C-Arbeitssprache von 20 Befragten. Das heißt, dass insgesamt 77 (87,5 %) aller Befragten Englisch als irgendeine Arbeitssprache verwenden. Das bedeutet, dass nur 11 Befragte Englisch nicht als Arbeitssprache hatten. Die Arbeitssprachen der übrigen 11 Befragten waren sehr unterschiedlich: Die Zahl der gemeldeten B-Arbeitssprachen betrug 5 verschiedene Sprachen, C-Arbeitssprachen hingegen 7.

Da die englische Überlegenheit in Arbeitssprachen so bedeutend ist, ist es nicht möglich, in dieser Studie über die Frage, ob es einen Unterschied im professionellen Selbstwertgefühl zwischen Übersetzern verschiedener Sprachpaare gibt, gültige Ergebnisse zu erzielen. Weitere Antworten von Übersetzern anderer Sprachen wären erforderlich, um das Thema näher untersuchen zu können. Jetzt ist die Bandbreite der Sprachen jedoch so groß, dass es nicht möglich ist, die Befragten und ihre Angaben miteinander zu vergleichen.

8.3 Ausbildung und professionelles Selbstwertgefühl

Die dritte Frage der Arbeit lautet: „Hat eine mögliche Übersetzerausbildung eine Bedeutung bezüglich des professionellen Selbstwertgefühls eines Übersetzers?“ Dieser Teil der Umfrage konzentrierte sich auf die Ausbildung und verwandte Themen. Von allen 88 Befragten hatten 78 Befragten (88,6 %) eine Ausbildung im Bereich Übersetzen. Das heißt, zehn Befragten fehlte ein Bildungshintergrund in diesem Bereich. Von den Personen mit Übersetzerausbildung waren 61 der Ansicht, dass die erhaltene Ausbildung sie gut auf das Berufsleben vorbereitet habe. Insgesamt 17 Befragte waren hingegen der entgegengesetzten Meinung.

Angesichts der gegebenen Antworten ist es schwierig, beispielsweise die Erfahrungen derjenigen, die nicht als Übersetzer ausgebildet wurden, und derer, die eine Ausbildung erhalten haben, zu vergleichen, da die Vergleichsgruppen unterschiedlicher Größe (78 und 10) sind. In ähnlicher Weise sind die Vergleichsgruppen derjenigen, die mit der Übersetzerausbildung zufrieden sind (61) und derjenigen, die unzufrieden sind (17), unausgewogen und können daher auch nicht auf diese Weise verglichen werden. Wenn man die Antworten allein in dieser Studie vergleicht, ist es also nicht möglich, die Auswirkungen der Ausbildung auf das berufliche Selbstwertgefühl von Übersetzern zu ermitteln.

In jedem Fall deuten die Antworten darauf hin, dass, selbst wenn einige Übersetzer nicht vollständig zufrieden mit der Übersetzerausbildung sind, ein höherer Hochschulabschluss im Bereich Übersetzen für die Arbeit des Übersetzers von erheblichem Nutzen sein könnte. Zum Beispiel erklärte Befragte-24 (Beispiel 3), dass ein höherer Hochschulabschluss ein wertvoller Faktor im Arbeitsleben sei. Leider meint dieser Befragte nicht, dass es an der Höhe der Vergütung zu sehen ist.

Beispiel 3

„Es scheint, dass Übersetzer nicht geschätzt werden, weil Übersetzungsbüros trotz Universitätsausbildung nicht einmal das bezahlen, was allein an Absolventen der beruflichen Bildung gezahlt wird. Das frisst die Motivation. [...]“ (Befragte-24)

Beispiel 4

„[...] was die Bildung betrifft, möchte ich sagen, dass Übersetzungsübungen und andere damit verbundene Studien das Entstehen meiner eigenen Fähigkeiten (z. B. Informationsbeschaffung) und meiner eigenen professionellen Identität unterstützt haben. An meiner eigenen Universität gab es auch ein Pilotprojekt, das zusammen mit Übersetzungsbüros organisiert wurde, um sich mit der Branche und CAT-Programmen vertraut zu machen. Es revolutionierte mein eigenes Wissen über die Branche. Andernfalls wurden diese Dinge während des Studiums nicht behandelt. Darüber hinaus gab mir der Kurs die Idee, Praktika zu machen, und ich habe viel von ihnen gelernt [...] Besonders von letzterem [Ausbildungsplatz] hatte ich auch Vertrauen, Freiberufler zu werden. Aber ja, die Dinge waren neu und aufregend, vor allem wenn es um Unternehmertum geht. [...]“ (Befragte-78)

Befragte-78 kommentierte den Inhalt der Übersetzerausbildung. Er freute sich über die Übersetzungsübungen und andere damit verbundene Studien, von denen er ausdrücklich die Suche nach Informationen erwähnt, aber auch das gemeinsam mit den Übersetzungsbüros organisierte Projekt. Unternehmertum hingegen war während des Studiums kaum diskutiert worden.

Beispiel 5

„[...] Die Ausbildung in diesem Bereich ist gut, bietet aber nur eine Grundlage, um die eigene Expertise aufzubauen. Diejenigen, die glauben, dass sie fertige Übersetzer sind, wenn sie ihren Abschluss machen und ihre Fähigkeiten nicht selbst aktiv weiterentwickeln, werden nicht weit kommen. Fähigkeiten zu entwickeln erfordert eine demütige Einstellung gegenüber dem eigenen Wissen. Ich finde auch, dass die Ausbildung nicht genügend Aufmerksamkeit auf gute Schreibfertigkeiten legt. In Bezug auf die Kundenzufriedenheit ist es nicht nur wichtig, dass die Nachricht vermittelt wird, sondern auch, dass das Endergebnis angenehm zu lesen ist. Hier verlangen viele (oft Anfänger) Übersetzer zu wenig von sich selbst.“ (Befragte-3)

Befragte-3 (Beispiel 5) kommentierte auch die Ausbildung, etwas kritischer. Befragte-3 ist der Ansicht, dass die Übersetzerausbildung niemanden zum Übersetzer macht, sondern „eine Grundlage, um die eigene Expertise aufzubauen“ bietet.

Beispiel 6

„Ohne richtige Übersetzerausbildung frage ich mich manchmal, ob ich etwas Wesentliches verpasst habe.“ (Befragte-36)

Beispiel 7

„Ich bin Philologe und deshalb spüre ich eine Art Impostor-Syndrom. Ich habe mich beworben, um meine Ausbildung im Bereich Übersetzen auf der Masterebene zu vervollständigen.“ (Befragte-40)

Insgesamt wird also die Übersetzerausbildung geschätzt. Beispiele 6 und 7 zeigen, dass die Ausbildung im Bereich Übersetzen als wichtig und sogar als Voraussetzung für die Akzeptanz eines Übersetzers in der Branche gilt. Die Ausbildung wird somit als Teil des professionellen Profils des Übersetzers betrachtet und ist somit auch Teil des professionellen Selbstwertgefühls des Übersetzers.

9 Zusammenfassung

In dieser Masterarbeit wurde die Entwicklung des professionellen Selbstwertgefühls des Übersetzers im Arbeitsleben untersucht. Zu den untersuchten Gesichtspunkten zählten das professionelle Selbstwertgefühl von Übersetzernovizen im Vergleich zum Selbstwertgefühl Übersetzerprofis, Unterschiede im professionellen Selbstwertgefühl von Übersetzern verschiedener Sprachpaare und die Bedeutung der Ausbildung für das professionelle Selbstwertgefühl.

Die Studie stellt fest, dass das professionelle Selbstwertgefühl von einem Übersetzernovizen in vielen Bereichen schwächer ist als das professionelle Selbstwertgefühl eines Übersetzerprofis. Übersetzernovizen waren vor allem mit dem Bildungsniveau zufrieden, sodass eine schlechte

Ausbildung nicht auf die starke Unsicherheit zurückzuführen ist. Offensichtlich basiert ein geringes professionelles Selbstwertgefühl auf einem Mangel an Berufserfahrung, aber vor allem spiegelt sich dieses schwache professionelle Selbstwertgefühl in der Angst vor dem, was andere Leute über den Übersetzer denken.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse ist jedoch anzumerken, dass die Erfahrungen individuell sind und dass ein starkes berufliches Selbstwertgefühl nicht notwendigerweise allein mit der Anzahl der Arbeitsjahre verbunden ist. Es gab auch Befragte unter den Übersetzerprofis, deren professionelles Selbstwertgefühl nicht sehr stark zu sein scheint. Zum Beispiel scheint der Mangel an Übersetzerbildung für einige ein Faktor zu sein, der das professionelle Selbstwertgefühl schwächt.

Es ist nicht möglich, das professionelle Selbstwertgefühl von Übersetzern in verschiedenen Sprachpaaren anhand der Antworten auf den Fragebogen quantitativ oder qualitativ abzuschätzen, da so viele der Befragten Englisch als einer ihrer Arbeitssprachen haben. Um das professionelle Selbstwertgefühl von Übersetzern verschiedener Sprachpaare studieren zu können, wäre eine größere Anzahl von Befragten anderer Sprachpaare erforderlich.

In Bezug auf die Frage, ob die Übersetzungsausbildung eine Relevanz für das professionelle Selbstwertgefühl hat, lässt sich zusammenfassen, dass zwar die Ergebnisse der Studie nicht quantifiziert werden können, aber die qualitative Analyse zeigt, dass Studien im Bereich Übersetzen ein wichtiger Teil des professionellen Selbstwertgefühls sind. Andererseits deutet die Tatsache, dass 88,6 % der Befragten Studien im Bereich Übersetzen hatten, darauf hin, dass die Ausbildung als wichtig und vielleicht sogar eine Voraussetzung für die Branche angesehen wird. Die Übersetzerbildung wird als wichtige Ressource angesehen.

Diese Masterarbeit bietet eine Reihe von Möglichkeiten für weitere Forschungen, je nachdem aus welcher Richtung man das Thema näher betrachten möchte. Obwohl mich die Zahl der Befragten (88 Personen) positiv überraschte, würde eine größere Gruppe von Teilnehmern eine detailliertere Analyse ermöglichen, insbesondere aus der Perspektive von Übersetzern verschiedener Sprachpaare oder der Bedeutung der Ausbildung für das professionelle Selbstwertgefühl.

Besonders wichtig wäre es, von den Übersetzernovizen mehr Erfahrungen zu bekommen, da ihr Anteil (22,7 %) relativ gering war. Die Perspektiven der Studierenden auf diesem Gebiet könnten auch nützlich sein, auch wenn die Herausforderung des Forschers darin bestehen

würde, dass keine wirkliche Arbeitserfahrung vorhanden ist. In dieser Masterarbeit wurde das professionelle Selbstwertgefühl von Übersetzern in verschiedenen Bereichen nicht untersucht, aber interessantes Forschungsmaterial konnte zu diesem Thema gewonnen werden. Es könnte auch sinnvoll sein, die Qualität der Übersetzerausbildung weiter zu untersuchen, denn obwohl sie auf internationalen Leitlinien beruht, kann die Beherrschung einiger der in den Leitlinien genannten Kompetenzen für Übersetzernovizen noch schwach sein. Je nach Ergebnis könnte eine solche Forschung darauf abzielen, das Ausbildungsniveau weiter zu verbessern.