

Tiimipelaaja, joka bongaa pienimmätkin kirjoitusvirheet! Mitä työpaikkailmoitukset kertovat siitä, kenelle ja missä kääntäjän tehtäviä Suomessa on tarjolla?

Minna Hjort
Turun yliopisto

Abstract

Job advertisement analyses provide us with information about job opportunities available in a given profession at a given point in time. Furthermore, they offer a window to the requirements, preferences and expectations of employers in a given market. Such research can also produce valuable data for the planning of training programmes, allowing educators to provide students with up-to-date information about a field and to adjust to market needs where necessary. This paper presents the results of an analysis of 120 Finnish job advertisements for in-house translators. The analysis supports the industry view of translators working with Swedish being in high demand and confirms previous research on the diversity of employers still employing translators. The results indicate that Finnish employers value university education, work experience, and technological competence, and seek employees who meet the needs of the overall job culture and market: flexible, stress tolerant, independent but team-oriented; excellent communicators both orally and in writing.

Keywords: job advertisement, employment, translator, translator studies, in-house translation

Avainsanat: työpaikkailmoitus, työsuhde, kääntäjä, kääntäjätutkimus, in-house-kääntäminen

1 Johdanto

Haetaan asiakaspalveluhenkistä kääntäjää/tulkkia. Kirjallisena kielitaitovaatimuksena sekä pelkistetty, että perinteinen kiinankieli, ranska ja englanti. Vaaditaan kokemusta husky-valjakolla ajamisesta, kiinalaisen kulttuurin, sekä Macaon alueen tuntemusta. Kokemus ravintola-alan töistä katsotaan eduksi. (TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 15.6.2017)

Yllä oleva työpaikkailmoitus herätti ilmestyessään ihmetystä käännöspiireissä. Sen vaatimukset ovat niin poikkeuksellisia, että tehtävään lienee ollut sopiva kokelas tiedossa jo ennen ilmoituksen jättämistä. Lyhyt ilmoitus sisältää kuitenkin monia työpaikkailmoituksen tekstilajille tyypillisiä elementtejä (Komulainen 2006): haettava tehtävä, siihen tarvittava osaaminen (ml. kielitaito ja kulttuurintuntemus), jotakin ihanteellisen hakijan

psykososiaalisista piirteistä (asiakaspalveluhenkisyys) sekä vaadittava työkokemus (hukkyvaljakon ajaminen) ja eduksi katsottava työkokemus (ravintola-ala). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa erilaisia työpaikkailmoituksia analysoimalla perustietoa siitä, missä kääntäjien työtehtäviä 2020-luvun Suomessa on tarjolla, ja millaisia tekijöitä niihin haetaan. Tutkimus täydentää muilla työmarkkinoilla tehtyjä analyysejä (Bowker 2004, Poonlarp & Leenakitti 2016, Al-Batineh & Bilali 2017, Li 2021) ja Suomessa kääntäjäksi työllistyneiden työsuhteiden tutkimuksia (esim. Lassus 2014, 2017; Ruokonen & Hjort 2019, Hjort & Ruokonen 2021, Virtanen 2019) sekä täydentää yleisesti kääntäjätutkimuksen (*translator studies*, Chesterman 2009) kenttää. Tutkimus on ensimmäinen tässä laajuudessa suomalaisia käännösalan työpaikkailmoituksia tarkasteleva selvitys.

Analyysi tuottaa tietoa myös kääntäjänkoulutuksen tarpeisiin. Vaikka yliopistota- soista kääntäjänkoulutusta on pyritty kehittämään yhä työelämälähtoisempään suuntaan (Kelly 2005: 136–137, 285), kohtaa se yhä kritiikkiä siitä, ettei opiskelijoilla ole valmistuessaan riittävästi työelämän edellyttämää osaamista (Konttinen, Veivo & Salo 2019: 1–2). Työpaikkailmoitusten analyysi on eräs käännösmarkkinatarpeiden analyysimenetelmä, jota on toistaiseksi hyödynnetty varsin vähän (esim. Li 2021: 1–2).

Tässä tutkimuksessa keskityn seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- (1) Millaisilla aloilla kääntäjille on tällä hetkellä tarjolla työsuhteisia tehtäviä?
- (2) Millaista kielitaitoa, koulutusta, työkokemusta ja teknologiaosaamista hakijoilta toivotaan?
- (3) Millaisia psykososiaalisia kykyjä ja ominaisuuksia hakijoilta halutaan?

Artikkelin rajauksen ulkopuolelle jäävät mm. työtehtävien kuvaukset, palkkauskysymykset sekä työnantajien ja työyhteisöjen kuvaukset.

Seuraavaksi esittelen lyhyesti eräitä käännösalan työpaikkailmoituksia koskevia tutkimuksia erityisesti yllä olevien tutkimuskysymysten näkökulmasta. Kirjallisuuskatsausta seuraa menetelmän ja aineiston kuvaus. Analyysiluku on jaettu kahteen osioon, joista ensimmäinen tarkastelee kääntäjiä työllistäviä työnantajia ja jälkimmäinen työntekijöitä eli koulutusta, työkokemusta, teknistä osaamista ja psykososiaalisia kykyjä ja piirteitä koskevia toiveita. Artikkelin päättää lyhyt yhteenveto.

2 Käännöstieteellinen työpaikkailmoitustutkimus

Työpaikkailmoitustutkimusten vertailulle asettaa haasteita se, että tutkijat soveltavat ilmoitustietojen luokitteluun keskenään erilaisia malleja, jotka ovat joko aineistolähtöisiä (esim. Bowker 2004; tämä tutkimus) tai tutkimuskirjallisuuden kompetenssimalleihin perustuvia (esim. Kellyn [2005] mallin sovellukset Al-Batineh & Bilali 2017, Li 2021). En tässä artikkelissa esittelen näitä malleja, vaan nostan aiemmista tutkimustuloksista vertailuun ainoastaan sellaisia ilmoitusten tietoja, joita tässäkin tutkimuksessa analysoidaan.

Varhaisimpia laajamittaisia käännösalan työpaikkailmoitusten tutkimuksia on Lynne Bowkerin 2004 ilmestynyt selvitys Kanadasta. Vaikka parinkymmenen vuoden takainen

tutkimus ei ole suoraan vertailukelpoinen nykyanalyyseihin kanssa mm. siksi, että käännösmerkkinä on sen jälkeen tapahtunut merkittäviä muutoksia (Moorkens 2017), se tarjoaa kuitenkin hyvän mallin ja vertailukohdan. Kanada on Suomen kannalta kiinnostava myös siksi, että silläkin on kaksi kansalliskieltä ja siten sekä lakisääteinen velvollisuus että kulttuurinen perinne tarjota tekstejä vähintään näillä kielillä (Bowker 2004: 964). Yllättävää ei olekaan, että Bowkerin (mt.) kolmensadan käännösalan työpaikkailmoituksen tietokannasta lähes kaikissa työkielissä olivat ainakin englanti ja ranska. Näistä yli kolme neljäsosaa oli sellaisia, joissa käännösuunta oli enemmistökielestä vähemmistökieleen (englannista ranskaan). Kahta tai useampaa kielisuuntaa edellytettiin Bowkerin (mt.) aineistossa vain harvoin.

Bowkerin (2004) aineistossa tehtävät sijoituivat erityisesti kaupan ja markkinoinnin, talouden ja rahoituksen, teknologian, lääke- ja terveydenhuollon ja lain aloille. Hallinto oli vasta kuudenneksi yleisin, mutta sen selitti hallinnossa noudatettava poikkeava rekrytointimenettely (kilpailu¹), ei kysynnän puute (Bowker 2004: 967). Tehtävistä 61,5 %:ssa hakijalta edellytettiin yliopistotutkintoa, ja näistä noin kolmessa neljäsosassa toivottiin nimenomaisesti käännösalan tutkintoa (mt). Työkokemusta toivottiin 74,1 %:ssa hakemuksista (mt.). Kanadassa vaikuttaa olleen tavallista ilmoittaa työkokemus vuosimääräisenä: toiveet vaihtelivat yhdestä kymmeneen vuoteen, mutta useimmiten toiveena oli kolmen tai viiden vuoden kokemus. Työntekijältä toivotusta osaamisesta ja ominaisuuksista tutkimuksessa (mts. 969) nousivat esiin erityisesti tietotekniset taidot, yhteistyötaidot, paineensietokyky ja kirjallinen ilmaisutaito.

Thaimaan työmarkkinoiden tilannetta selvittäneet Tongtip Poonlarp ja Nattharath Leenakitti (2016: 12–15) keräsivät aineistoa kahden kuukauden ajan vuonna 2012. Aineiston vajaan sadan ilmoituksen perusteella (mts. 18–19) Thaimaan markkinoilla oli tarvetta kääntäjille ja tulkeille erityisesti tuotantotalouden, kielipalveluiden sekä median, viihteen ja markkinoinnin aloilla. Tekniikan ala ja lakisektori työllistivät selvästi vähemmän, eikä aineistossa ollut lainkaan hallinnonalan tehtäviä (mts. 13). Syy tähän ei käy ilmi artikkelista. Ilmoituksissa etsittiin erityisesti englannin, thain ja japanin osaajia, mutta myös kiinan kysyntä oli merkittävää. Valtaosassa ilmoituksista kielisuuntaa ei ollut kirjoittajien mukaan tarkennettu, mutta niissä ilmoituksissa, joissa tieto oli, työskentelyä kieliparin molempiin kielisuuntiin vaadittiin selvästi useammin kuin yhteen (mts. 21). Valtaosassa (80 %) tehtävistä vaadittiin vähintään kandidaatintutkintoa (mts. 35). Kääntämisen alan tutkintoa vaadittiin vain hyvin harvoin, mikä tutkijoiden arvioiden mukaan johtui erityisesti siitä, että alan koulutus tunnetaan huonosti. Työkokemusta edellytettiin koulutusta harvemmin, mutta kuitenkin 68,4 %:ssa ilmoituksista. Muista vaatimuksista ja toiveista erottuivat tietotekniset taidot, kirjallinen ja suullinen kielitaito, vuorovaikutustaidot, oppimiskyky ja -halu ja tiimityöskentelykyky.

Muhammad Al-Batineh ja Loubna Bilali (2017) vertailivat Lähi-idässä ja Pohjois-Afrikassa julkaistuja työpaikkailmoituksia alueen kääntäjäkoulutusohjelmien opintotarjontaan arvioidakseen koulutuksen ja työmarkkinoiden tarpeiden vastaavuutta. Ilmoitusten kielipareja ei tutkimuksessa raportoitu, mutta tutkimuksen hakusanoista ja alueesta voi päätellä, että useimmiten lähtö- tai kohdekieli on arabia. Halutumpia kompetensseja

¹ Tämän tutkimuksen aineistosta on samoin jätetty pois EU-toimielinten kilpailuista kertovat ilmoitukset.

ilmoituksissa olivat ammatillinen ja tekninen osaaminen, viestinnällinen ja tekstuaalinen osaaminen, alatuntemus ja vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot. Teknisestä osaamisesta korostui Al-Batinehin ja Bilalin (2017: 196) mukaan odotetusti erityisesti tietokoneavusteisen kääntämisen työkalut ja tekstinkäsittely, kun taas esimerkiksi lokalisointi- ja tekstitysohjelmistojen osaamista vaadittiin vain harvoin. Tutkimus ei tarkastellut koulutus- tai työkokemusvaatimuksia.

Tuorein työpaikkailmoituksia tarkasteleva tutkimus on Xiangdong Li (2021), jonka aineistossa on yli neljäsataa vuonna 2017 julkaistua ilmoitusta Kiinasta. Hieman yli puolessa ilmoituksista edellytettiin kahteen kielisuuntaan kääntämistä (Li 2021: 14; kielipareja ei tässäkään tutkimuksessa tarkennettu). Lin (mt.) mukaan muuta kohdekieltä kuin kiinaa L1-kielenään puhuvia kääntäjiä on Kiinan markkinoilla selvästi vähemmän kuin kysyntää, eli L2-kieleen kääntäminen on tavallista. Siinä mielessä maa muistuttaa Suomea, jossa ainakin Englantiin kääntävät usein L2-osaajat.

Lin (2021) työnantajista lähes kolme neljäsosaa edellytti hakijoilta vähintään kandidaatintutkintoa. Kielialan tutkintoa toivottiin 61 %:ssa ilmoituksista, kun taas käännösalan tutkinto nimettiin – Poonlarpin ja Leenakittin (2016: 26) tutkimuksen tapaan – vain noin kuudessa prosentissa ilmoituksista, vaikka Kiinassa on satoja kääntämisen tutkinto-ohjelmia (Li 2021: 12). Työkokemusta edellytti 69 % työnantajista, mikä on linjassa edellä mainittujen tutkimusten kanssa. Sen sijaan poikkeuksellista oli, että lähes kolmasosassa Lin (mt.) tarkastelemista ilmoituksista toivottiin ulkomaankokemusta ja lähes neljäsosassa työkokemusta muilta aloilta. Myös kokemusta tietyltä alalta vaadittiin useammin kuin muissa tutkimuksissa, yli puolessa ilmoituksista. Työntekijältä toivottiin tutkituissa ilmoituksissa monipuolista kielellistä osaamista, ja jopa noin kahdessa kolmasosassa ilmoituksista mainittiin tulkkaus, suullinen viestintä ja liiketoimintaneuvottelut, mikä viitanee tulkkauksen keskeiseen rooliin ja alan toimivien monipuoliseen tehtäväkirjoon Kiinassa. Hieman alle kolmasosassa ilmoituksissa korostettiin puolestaan tekstitaitoja. Teknistä osaamista toivottiin yli puolessa ilmoituksista, mutta käännösteknologia nousi esiin vain 16 %:ssa ilmoituksista. Psykososiaalisista kyvyistä ja ominaisuuksista tutkimuksessa korostuivat erityisesti vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä vastuullisuus, tarkkuus, huolellisuus, oppimishalu ja stressinsietokyky.

Suomessa kielialan työpaikkailmoituksia ovat tutkineet ainakin Nina Nissilä ja Anita Nuopponen (2018), joskin heidän analyysinsä kohteena olivat teknisen viestinnän tehtävät. Vuosina 2016–2017 kerätyssä aineistossa oli 23 ilmoitusta. Ilmoituksissa toivottiin erityisesti relevantteja tekstitaitoja, aiempaa kokemusta vastaavista tehtävistä, yhteistyötaitoja ja englannin kielen taitoa. Koulutustaustaksi toivottiin selvästi useammin teknistä kuin humanistista taustaa (mt.). Psykososiaalisia taitoja ja piirteitä koskevien toiveiden kirjoittajat (2018: 178) katsoivat olevan hyvin samanlaisia kuin työmarkkinoilla yleisesitkin: eniten mainintoja saivat oma-aloitteisuus (16), huolellisuus, tarkkuus ja järjestelmällisyys (10) ja paineensietokyky (5).

3 Aineisto ja menetelmä

Tutkimusaineisto koostuu 120 työpaikkailmoituksesta, jotka on julkaistu n. kahden vuoden ajanjakson aikana (8.9.2020–9.8.2022). Ilmoitukset koskevat 126 eri tehtävää. Aineisto on kerätty automaattisten sähköposti-ilmoitusten avulla työnhakusivustoilta Monster.fi (nykyinen Jobly.fi) ja Duunitori.fi. Sivustot sekä julkaisevat niille suoraan tarjottuja työpaikkailmoituksia että välittävät muiden toimijoiden, kuten TE-palveluiden, ilmoituksia. Lisäksi ilmoituksia on kerätty LinkedIn-palvelusta, Facebookin kääntäjryhmistä sekä Turun yliopiston opiskelijoiden ja alumnien sähköpostilistalta. Työnhakusivustojen haussa on käytetty automaattisia ilmoituksia ja hakusanoja *kääntäjä, kielenkääntäjä, kääntää, käännös, översättare, översätta, översättning, translator, translate, translation ja multilingual*.

Aineistoon on valittu kaikki ilmoitukset, joissa kääntäminen on keskeinen työtehtävä ja joissa on kyse sopimukseen perustuvasta palkallisesta työsuhteesta². Harjoittelu- ja kesätyöpaikat rajattiin kuitenkin pois. Aineiston ulkopuolelle jäävät siten freelance-työtä koskevat ilmoitukset. Pois on rajattu myös puhuttujen ja viittomakielten tulkkien tehtävät. Sellaiset tehtävät, joissa yhdistyy kääntäminen ja tulkkauksen tai muu vastaava tehtävä, ovat kuitenkin mukana. Hakutuloksista on myös karsittu kääntämiseen liittyvät mutta kääntämisestä sisältämättömät alan työtehtävät (esimerkiksi projektipäällikön tehtävät) sekä vähän kääntämisestä sisältävät työtehtävät, joiden nimike ei viittaa kielialaan (esim. markkinointiasistentin tehtävä, johon kerrotaan kuuluvan satunnaisia käännöstehtäviä). Jos sama ilmoitus on julkaistu useammassa kuin yhdessä lähteessä, se on laskettu mukaan vain kerran. Jos samasta tehtävästä on ilmoitettu tutkimusjakson aikana monta kertaa, mutta työsuhteen aloituspäivät eroavat, uusi ilmoitus on otettu mukaan, jos tehtävien aloituspäivien väli (tai sen puuttuessa ilmoitusten julkaisuväli) on vähintään 3 kk. Näissä tapauksissa on ilmoituksen perusteella mahdoton tietää, onko paikka uusi, jäänyt täyttämättä tai vapautunut nopeasti.

Aineisto ei välttämättä sisällä kaikkia ajanjakson aikana ilmoitettuja kääntäjän tehtäviä, koska lähteenä ei ole käytetty kaikkia kotimaisia työpaikkailmoitusten julkaisijoita, hakusanojen määrä on pieni ja koska automaattihaussa voi tapahtua virheitä. Aineiston voi kuitenkin arvella kattavan niistä suurimman osan. Työpaikkailmoitusmenetelmän tavoittamattomiin jäävät luonnollisesti myös kaikki sellaiset avoinna olevat paikat, joista ei ilmoiteta, eli niin sanotut piilotyöpaikat (Bowker 2004: 962).

Työpaikkailmoitukset on tallennettu kopioimalla sähköiseen arkistoon yksittäisinä tekstitiedostoina. Tämän jälkeen kustakin ilmoituksesta on koottu halutut tiedot (46 kohtaa) Excel-taulukkoon. Analysoitavat tiedot valittiin siten, että pohjana käytettiin

² Aineistosta on rajattu pois ilmoitukset, joista ei käy selvästi ilmi syntykö valitun henkilön ja työnantajan välille työ- vai alihankintasuhde. Työnhakupalveluissa on osapäivätyöksi luokiteltuja tehtäviä, joita ei suoraan kuvata alihankinnaksi ilmoitustekstissä mutta joiden työsuhteisuus vaikuttaa kuvauksen perusteella epätodennäköiseltä esimerkiksi siksi, ettei kieliparia ole mainittu, samalla työnantajalla on monia yhtäaikaaisia hakuja, kieliparit ovat harvinaisia tai työ tehdään omilla työvälineillä. SAK:n (2022: 11) tuoreen selvityksen mukaan työnhakijat kokevat, että suomalaisilla työmarkkinoilla on paljon työpaikkoja, jotka ovat "epämääräisiä", esimerkiksi koska "vähemmän houkuttelevia palkkaussalleja esitetään kiertoilmauksin, eikä luvata tai anneta tarkkoja tietoja siitä, kuinka paljon työtä on tarjolla". Tämä saattaa päteä myös käännös- ja tulkkausalalla.

tutkimuskirjallisuudessa (Bowker 2004) esitettyä mallia, jota täydennettiin aineistolähtöisesti aluksi kymmenen ilmoituksen pilottianalyysin perusteella ja myöhemmin varsinaisen analyysin kuluessa siten, että mukaan tulivat kaikki potentiaalisesti vertailukelpoiset ilmoituksissa toistuvat tiedot. Niitä ovat julkaisutiedot (julkaisu- ja tallennuspäivä, julkaisija, julkaisukieli), työnantajatiedot (mm. nimi, sektori, toimiala, päätoimipaikka), tehtävän yleisiä tiedot (esim. työtehtävät, toimipiste, työsuhteen kesto, kokoaikaisuus/osa-aikaisuus, kieliparit, etätö, palkkatiedot) sekä työntekijää koskevat vaatimukset ja toiveet (esim. koulutus, auktorisointi, työkokemus, erikoisalaosaaminen, kielitaitotaso, teknologinen osaaminen, psykososiaaliset taidot ja ominaisuudet).

4 Tulokset

4.1 Tarjolla olevat työtehtävät

4.1.1 Työnantajat

Aineiston 120 ilmoituksessa tarjottiin 126 eri työtehtävää 82 eri työnantajan palveluksessa. Ilmoituksista hieman yli puolet (60 kpl, 53,3 %) koski julkisen sektorin (Tilastokeskus, s.v. julkinen sektori) tehtävää, kun taas yksityisen sektorin (mt.) tehtäviä mainostettiin 42,5 %:ssa ilmoituksista (51 kpl). Niistä 28 on luokiteltu kotimaiseksi ja 23 kansainväliseksi pääkonttorin sijainnin perusteella. Kolmannen sektorin eli järjestöjen paikkoja oli 4,2 %. Julkisen sektorin osuus on n. 10 % suurempi ja yksityisen sektorin vastaavasti pienempi kuin Ruokosen ja Hjortin (2019: 98) vuodelta 2017 olevassa aineistossa, jonka työsuhteisista kääntäjistä 41 % toimi julkisella sektorilla, 48,6 % yrityksissä ja 10,4 % kolmannella sektorilla.

Sektorien lisäksi työnantajat jaettiin tutkimuksessa toimialoihin Tilastokeskuksen toimialaluokituksen³ perustuvan jaottelun mukaisesti. Julkisella sektorilla paikkoja oli selvästi eniten valtion- ja kunnallishallinnossa, mutta myös suurlähetystöihin, yliopistoihin ja kirkon palvelukseen etsittiin kääntäjiä. Yksityisen sektorin ahkerin rekrytoija oli tutkimuksen ajankohtana kielipalveluala, vaikka alan tehtävien vähentymisestä on havaittu merkkejä (Hjort & Ruokonen 2020). Useita paikkoja tarjosi lisäksi lääkeala, pankki-, rahoitus- ja vakuutusala sekä vähittäiskauppa. Kirjo oli kuitenkin suuri: aineiston yritykset edustavat 16 eri alaa, ja yksittäisiä ilmoituksia on niin lakiasiantoimistolta, IT- ja pelialan yrityksiltä kuin kauneudenhoitoalankin yritykseltä. Kolmannella sektorilla rekrytoivia työnantajia aineistossa ovat koulutukseen, julkiseen palveluun, rahapeli- ja vedonlyöntipalveluihin ja tilintarkastusalaan liittyvät yhdistykset.

³ Ytj.fi-palvelun antamien tietojen mukaan silloin kun sellainen oli tarjolla.

4.1.2 Työn tekemisen paikat ja työsuhteiden kesto

Aineiston työpaikat sijaitsivat Suomessa kahdeksaa tehtävää lukuun ottamatta. Ulkomaiset työpaikat olivat Tšekissä (4), Venäjällä (2), Kiinassa (1) ja Irlannissa (1). Suomessa yli puolessa (67 kpl eli 55,4 %) ilmoituksista työpaikka sijaitsi odotetusti pääkaupunkiseudulla, valtaosa Helsingissä (49). Neljässä tehtävässä oli mahdollisuus valita etätyöskentelyn ja pääkaupunkiseudulla työskentelyn välillä. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella suurin kääntäjiä työllistävä paikkakunta oli Turku (7), mutta toimipaikkoja oli 15 eri kaupungissa (ml. Vaasa [4], Inari [3], Jyväskylä [2] ja Maarianhamina [1]). Lisäksi viidessä tapauksessa valitulle henkilölle annettiin mahdollisuus valita työnantajan eri toimipisteistä itselleen mieluisin. Vain viisi ilmoitusta koski ainoastaan etätöyönä tehtävää työpaikkaa. Kuudessa ilmoituksessa sijainti oli epäselvä. Tulokset vastaavat esimerkiksi Bowkerin (2004: 966) löydöksiä, joissa työpaikat keskittyivät etenkin pääkaupunkiin ja kaksikielisten alueiden hallinnollisiin keskuksiin.

Työn tekemisen tavat ovat mullistuneet viime vuosikymmeninä mm. teknologian kehityksen myötä. Covid-19-pandemia kasvatti etätöyötä eniten sellaisilla aloilla, joilla sitä oli jo aiemmin tehty (Leskinen 2021). Tällainen ala on myös kääntäminen: esimerkiksi vuonna 2017 kolme neljäsosaa suomalaisista työsuhteisista kääntäjistä teki etätöitä vähintään satunnaisesti ja noin neljäsosa usein (Ruokonen & Hjort 2019: 105).

Niiden viiden (4,1 %) ilmoituksen lisäksi, joissa tarjottiin kokonaan etätöyönä toteutettavaa tehtävää, etätöy mainittiin 55 ilmoituksessa (45,8 %). Niissä etätöy tuotiin usein esiin etuna, joka tuo työntekijälle joustoa ja helpotusta arkeen (esimerkki 1). Muissa kuin kokonaan etänä suoritettavissa tehtävissä sallittu etätöyön enimmäismäärä mainittiin vain kahdesti: toisessa tapauksessa etätöitä saattoi tehdä viikon kuukaudesta ja toisessa 60 % työajasta (esimerkki 2).

- (1) Tuemme työn ja yksityiselämän yhteensovittamista muun muassa tarjoamalla mahdollisuuden etätöyön tekemiseen. (KELA 5.11.2021)
- (2) Our commitment to a healthy work-life balance also means that this role can be performed up to 60% from home (Ålands penningautomatförening 21.4.2022)

Myös pandemian vaikutus näkyi. Monet tavallisesti lähityöhön painottuvat tehtävät olivat siirtyneet väliaikaisesti täysiaikaiseen etätyöskentelyyn:

- (3) Tiimi työskentelee tällä hetkellä täysin etänä, joten voit tehdä työtä vapaasti haluamastasi osoitteesta. (Bayer 2.11.2021)
- (4) Please note that until the COVID-19 situation improves, you will be working from home. (Booking.com 12.1.2021)

Etätöymahdollisuus voi luonnollisesti olla myös tarjolla niissä ilmoituksissa, joissa sitä ei erikseen mainittu. Koska työpaikkailmoitus toimii myös työnantajan mainoksena (Komulainen 2006: 2), edun puuttumisesta viestiminen on epätodennäköisempää kuin siitä kertominen. Mainintoja lisännee se, että joustavien työjärjestelyjen on todettu tuovan monelle työntekijälle konkreettisia hyötyjä kuten kuormittumisen vähentymistä (Turja, Krutova & Melin 2021). Siksi niiden tarjoamisen laajentaminen voi olla työnantajan etu

myös pandemian päätyttyä (mt.). Toisaalta kääntäjien työyhteisöihin työn virtuaalistumisella voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia, joista ei vielä juurikaan ole tutkimustietoa saatavilla (Eskelinen 2022: 22).

Ilmoituksissa ei ollut kyse ainoastaan määräaikaista tarpeista: 60 %:ssa ilmoituksista mainostettiin vakinaista tehtävää. Valtaosassa ilmoituksista tehtävät olivat niin ikään kokopäiväisiä (86,7 %). Vain 12 ilmoituksessa tehtävä oli osa-aikainen, ja kolmessa valitulle henkilölle tarjottiin mahdollisuus päättää työajasta. Se, että työtuntien määrä määrittyy työkuorman sijaan työntekijän valinnan perusteella, saattaa johtua esimerkiksi siitä, että tehtävän kielipari on haluttu ja tekijöiden löytäminen haastavaa. Kaikissa kolmessa ilmoituksessa tämä on mahdollinen selitys: yhdessä etsittiin ruotsin kääntäjää, toisessa useiden pohjoismaisten kielten taitajaa ja kolmannessa osaamista toivottiin ukrainan kielestä, jonka kysyntää Suomessa on kasvattanut Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja sotaa pakenevien muutto Suomeen.

4.2 Millaista tekijää työpaikkailmoituksissa etsitään?

4.2.1 Kieliparit ja kielitaitotason määrittely

Käännöskielissä ja kielitaitovaatimuksissa näkyy odotetusti Suomen kansalliskielten ja kieliä koskevan lainsäädännön vaikutus. Kielilaki (2003/423) takaa jokaiselle kansalliskieliselle suomalaiselle oikeuden käyttää tuomioistuimissa ja viranomaistahojen kanssa asioidessaan omaa kieltään ja pyrkii takaamaan oikeuden hyvään hallintoon ”kielestä riippumatta”. Lainsäädännön vähimmäisvaatimusten lisäksi kielitarjontaa ohjaavat erilaiset ohjeistukset ja käytännöt. Siksi ei olekaan yllättävää, että julkishallinnon tehtävien määrä aineistossa on suuri ja että yli puolessa (54 %) kaikista ilmoituksista etsittiin suomen ja ruotsin välillä kääntävää henkilöä.

Työsuhteiden ja työpaikkailmoitusten vertailu saattaa antaa viitteitä siitä, mihin suuntaan työmarkkinat ovat kehittymässä. Ruotsia koskevien ilmoitusten määrä on hieman suurempi kuin aiemmissa työsuhteita tarkastelleissa tutkimuksissa: esimerkiksi Minna Ruokosen ja Minna Hjortin (2019) aineistossa ruotsi oli työkielenä 43,7 %:lla kääntäjänä työskennelleistä vastaajista. Heistä 61,3 % työskenteli julkishallinnossa, kun koko aineistossa julkishallinnon kääntäjien osuus oli 39,3 %. Jannika Lassuksen (2017: 113) suomalaisia ruotsin kääntäjiä koskevassa tutkimuksessa, jossa oli sekä työsuhteisia että yrittäjiä, julkisella sektorilla työskenteli runsaat 40 prosenttia vastaajista.

Työpaikkailmoitusaineisto vahvistaa kuvaa ruotsin kasvavasta kysynnästä, johon on syynä esimerkiksi eläköitymiset, eikä tarjonta aina riitä vastaamaan kysyntään (esim. Antinjuntti 2018). Tästä kertoo sekin, että aineistonkeruujakson aikana eräät ruotsin kääntäjien paikat julkaistiin useaan kertaan. Lisäksi aineistohaku tuotti lähes kolmekymmentä freelancer-ilmoitusta, joissa etsittiin ruotsin kääntäjää tai tulkkia (nämä on poistettu analysoitavasta aineistosta).

Muillekin kielille oli kuitenkin tarvetta: ilmoituksissa etsittiin 10 eri kielen osaajia. Kotimaisten (suomi, ruotsi, pohjoissaame) ja muiden pohjoismaisten (norja ja tanska)

kielten lisäksi ilmoituksissa etsittiin englannin, saksan, venäjän, kiinan ja ukrainan osajia. Suomen puhutuimpien vieraiden kielten (ks. esim. Tilastokeskus 2022) tehtäviä oli aineistossa tarjolla siis ainoastaan englannin ja vähäisemmässä määrin venäjän osajille, mutta ei viron, somalin tai arabian ammattilaisille. Suomessa yleisesti opiskelluista vieraista kielistä kysyntää oli (englannin ja venäjän ohella) saksalle, mutta esimerkiksi ranskan tai espanjan tehtäviä ei aineistoon osunut.

Yhdeltä kääntäjältä vaadittujen kieliparien ja -suuntien määrä oli kohtuullinen siitä huolimatta, että kääntäjien rekrytoinnin vähenemisestä (Hjort & Ruokonen 2021) voi yhtenä seurauksena olla tehtävien yhdistäminen ja yhdeltä kääntäjältä vaaditun kielitaidon lisääntyminen. Aineisto ei anna tästä kuitenkaan selvää näyttöä. Kieliparien lukumäärää rajoittaa luonnollisesti mm. osaamistarpeet täyttävän työvoiman saatavuus ja rekrytoivan tahon tietoisuus siitä. Lähes puolessa (46,7 %) aineiston ilmoituksista kielisuuntia oli yksi. Niistä valtaosassa (62,5 %) kielipari oli suomi-ruotsi. Lähes yhtä monessa (40 %) vaadittiin kuitenkin kahta kielisuuntaa. Lisäksi yhdessä tapauksessa pääasiallisia kielisuuntia oli kolme ja toisessa neljä. Muissa ilmoituksissa kielisuuntien määrä oli epäselvää, tietoa ei ollut saatavilla tai määrä riippui hakijasta. Kahden kielisuunnan yhdistelmistä suomi-ruotsi-suomi oli yleisin (15,8 %) ja toiseksi yleisin oli englanti-suomi-englanti (10 %). Lähes yhtä paljon oli kuitenkin pelkästään englanti-suomi-kielisuunnan ilmoituksia (9,2 %).

Rekrytoitavilta vaadittava kielitaito ja sen tason määrittely eivät usein määräydy vain tehtävän tarpeiden tai työnantajan toiveiden mukaan. Julkisella sektorilla vaadittavaa kielitaitoa ja tasokuvauksia säätelee laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (2003/424) sekä valtioneuvoston ja ministeriöiden asetukset. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) vaikuttaa puolestaan laaja-alaisemmin siihen, miten kielitaitovaatimukset esitetään. Näyttää siltä, että lain syrjäntäkielto (3 luku 8 §), joka sisältää syrjinnän kielen perusteella, on tulkittu esimerkiksi TE-palveluissa⁴ niin, että rekrytoitavalta ei saa edellyttää tiettyä äidinkieltä myöskään kielialan tehtävään. Tutkimusaineistossa natiivipuhujaa koskeva toive ei siksi ole yleinen, mutta siinä on kuitenkin 11 (9,2 %) sellaista etsivää ilmoitusta. Kolmessa (2,5 %) ilmoituksessa toiveena oli lisäksi *täydellinen* kielitaito (esimerkki 5), mikä kirjaimellisesti tulkittuna on vaatimus, johon yksikään hakija (tai kielenkäyttäjä) ei taida yltää:

- (5) Kelpoisuusehtona on soveltuva korkeakoulututkinto, esim. kääntäjäkoulutus tai ruotsin kielen maisteritason loppututkinto sekä suomen ja ruotsin kielen täydellinen suullinen ja kirjallinen taito. (Lohjan kaupunki 21.6.2022)

Hieman yleisempi, 16 mainintaa (13,3 %) saanut ilmaisu on *äidinkielentasoinen* tai *natiivitasoinen* kielitaito, jossa painopiste siirtyy kielenpuhujasta tämän osaamiseen, ja kiertää siten ongelmallisen muotoilun.

- (6) Haemme nyt kääntäjää, jolla on natiivitasoinen englannin kielen taito. (Castrén & Snellman 28.1.2022)

⁴ Yksityisen sektorin yrityksessä työskentelevä, työpaikkailmoituksia laativa informantti (yksityinen kirjeenvaihto 22.6.2022) kertoi, että TE-palvelu ei ollut yhdenvertaisuuslakiin vedoten hyväksynyt ilmoitusta, jossa oli maininta äidinkielestä. Englanniksi oli kuitenkin hyväksytty muoto "L1 speaker".

Esimerkin 6 tehtävässä painottui kielentarkastus, mikä selittää toivetta. Muotoilu ”haemme nyt” antaa lisäksi ymmärtää, että vaatimus ei välttämättä koske kaikkia kyseisen työnantajan kääntämisen alan tehtäviä. Tavanomaisin (64 kpl/53,3 %) tapa kuvata kielitaitoa oli kuitenkin jokin sellainen adjektiivi kuin *sujuva*, *erinomainen* tai *hyvä*, mm. lainsäädännöstä ja vakiintuneista käytännöistä johtuen. Jonkin verran (16 kpl/13,3 %) aineistossa oli myös ilmoituksia, joissa kielitaidon tasoa ei ollut erikseen määritelty, vaan tehtäväkuvan ytimessä oleva riittävä kielitaito oli ikään kuin rivien välissä.

Huomionarvoista aineiston kielitaitovaatimuksista on myös se, että niissä esiintyy säännönmukaisesti kääntäjälle keskeisen kirjallisen kielitaidon rinnalla suullinen kielitaito, vaikka suullisten työtehtävien (esimerkiksi tulkkauksen) osuus työtehtävistä on vähäinen. Jonkin tietyn kielen suullinen osaaminen mainitaan aineistossa 79 kertaa.

4.2.2 Vaadittava koulutus

Vaikka käännösosalalla on mahdollista toimia ilman muodollista tutkintoa, korostuu työpaikkailmoituksissa tutkinnon merkitys. Tutkinto oli ilmoituksen muotoilun perusteella tulkittavissa⁵ vaatimukseksi 60 %:ssa ja toiveeksi 21 %:ssa ilmoituksista. Julkisissa viroissa ja tehtävissä kyse on yleensä säädetyistä kelpoisuusvaatimuksista, joissa edellytetään alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai yliopistotasosta kääntämisen tutkintoa edeltänyt diplomikielenkääntäjän (DKK) tutkinto (jäljempänä tarkoitan korkeakoulututkinnolla myös DKK-tutkintoa). Sellaisissa julkisissa tehtävissä, joissa kelpoisuusvaatimuksia ei ole, tutkinnon etua voidaan painottaa voimakkaasti esimerkin 7 tapaan:

- (7) Tehtävään ei ole säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia. Parhaat valmiudet tehtävän hoitamiselle antaa tehtävään soveltuvat korkeakouluopinnot ja käännösalan työkokemuksen kautta hankittu ammattitaito. (Maahanmuuttovirasto 29.1.2021)

Korkeakoulututkintoa edellytettiin tai toivottiin kuitenkin laajalti sektorista riippumatta, mikä vastaa kansainvälisissä tutkimuksissa saatuja tuloksia (Bowker 2004, Poonlarp & Leenakitti 2016, Li 2021). Koulutusvaatimukset on koottu taulukkoon 1.

⁵ Analyysissä on eroteltu vaatimus ja toive, mutta näiden erottaminen ei ole suoraviivaista. Vaatimuksiksi on laskettu mm. sellaiset ilmaukset kuin ”vaatimukset”, ”edellytämme” ja ”odotamme”, kun taas toiveita ovat esimerkiksi ”toivomme, että”, ”parhaat edellytykset antaa” ja ”viihdyt meillä, kun sinulla on”. ”Ei” tarkoittaa taulukossa sitä, että ilmoituksessa on sanottu eksplisiittisesti, ettei koulutusvaatimuksia ole.

Taulukko 1: Tutkintovaatimukset

	n	%
Vaatus	75	62,5 %
<i>Ylempi KK-tutkinto</i>	23	
<i>Alempi KK-tutkinto</i>	7	
<i>KK-tutkinto tai toisen asteen tutkinto</i>	1	
<i>Alan tutkinto, ei tarkennusta</i>	5	
Toive	12	10,0 %
<i>Ylempi KK-tutkinto</i>	5	
<i>Alempi KK-tutkinto</i>	0	
<i>KK-tutkinto, ei tarkennusta</i>	5	
<i>Alan tutkinto, ei tarkennusta</i>	2	
Toive (opinnot)	13	10,8 %
Ei vaadita	1	0,8 %
Ei mainittu	18	15 %
Ei saatavilla ⁶	1	0,8 %
Yhteensä	120	100,0 %

Niistä ilmoituksista (75), joissa tutkinto vaadittiin, vain kahdessa mainittiin ainoastaan kääntämisen alan tutkinto. Lisäksi yhteen tehtävään kääntämisen tutkinnon suorittaneille annettiin etusija. Tyypillisempää oli, että tutkinto ilmaistiin laueammin, esimerkiksi ”tehtävään soveltuva tutkinto” (61,5 % vaatimukseksi lasketuista maininnoista). Yleistä (38,7 %) oli myös se, että kääntäminen mainittiin yhtenä mahdollisena tutkinnon alana. Tyypillisesti vaihtoehtona oli ainakin ”kääntämisen tai kielitieteen” tai ”kielten ja kääntämisen” tutkinto. Neljässä ilmoituksessa mainittiin ainoastaan kielialan tutkinto, ja yhdessä etusijan sai oikeustieteen tutkinnolla.

Nähdäkseni tuloksista ei voi kuitenkaan suoraan päätellä, että kääntäjänkoulutusta ei arvostettaisi tai että sen tunnettuus olisi huono (vrt. Poonlarp & Leenakitti 2016, Li 2021). Edellä mainitun lavean muotoilun suurta osuutta selittää pitkälti valtion virkojen ilmoitusten vakiomuotoilu (”Viran kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto tai diplomikielenkääntäjän tutkinto”, mm. Valtioneuvoston kanslia 2021). Lisäksi tulosta voivat selittää monenlaiset tekijät muista vakiintuneista ilmoitusten sananmuodoista siihen, että suomalaisessa kääntäjänkoulutuksessa on vuosien varrella tapahtunut muutoksia, eivätkä kääntämisen opinnot esimerkiksi välttämättä enää näy opiskellun aineen nimessä. Lisäksi kysytyimmän kielen, ruotsin, suuri kysyntä ja kääntäjäksi valmistavien tutkinto-ohjelmien pieni määrä selittänevät tarvetta jättää muotoilu väljäksi.

Auktorisoidun kääntäjän tutkintoa vaadittiin ainoastaan kuudessa (5 %) ja toivottiin viidessä (4,2 %) aineiston 120 ilmoituksesta. Tulos on linjassa kansainvälisten tutkimusten kanssa (Li 2021: 12). Vaatimuksena se oli esimerkiksi Helsingin seurakuntayhtymään ja Saamelaiskäräjille sijoittuvissa tehtävissä, joissa toimenkuvaan kuuluu erilaisten virallisten todistusten kääntämistä. Yhdessä ilmoituksessa auktorisoidun kääntäjän tutkinto esitettiin vaihtoehtona akateemiselle tutkinnolle.

⁶ Tieto jäänyt saamatta, koska ilmoitus tallessa vain osittain.

4.2.3 Vaadittava työkokemus

Työkokemuksesta on työnhaussa odotetusti merkittävä etu: 67 (55,8 %) ilmoituksessa edellytettiin ja 34:ssä (28,3 %) toivottiin joko kokemusta kääntämisestä yleensä (”tehtävän kelpoisuusehtona on ylempi korkeakoulututkinto ja aikaisempi kokemus käännöstyöstä”), joltakin tietyltä alalta (”käytännön kokemusta vaativista englannin kielen käännös- ja kielentarkastustehtävistä, erityisesti talous- ja rahoitusosalta”) tai erikoisalakääntämisestä (”hallinnollisten, erityisesti oikeustieteellisten tekstien kääntämisestä”). Esimerkiksi lääkealan konsultointipalveluja tarjonnut yritys etsi työntekijää, jolla on hallussaan yrityksen toimialan tekstilajit ja terminologia jo rekrytointivaiheessa:

- (8) ”Haemme sinua asiantuntijakääntäjä, joka hallitset lääke- ja terveysteknologia-alan terminologian ja tuoteinformaatiotekstien koukerot” (DRA Consulting 13.10.2021)

Toisaalta elintarvikealan yritykselle pohjakokemukseksi riitti opintojen osana saatu käännöskokemus:

- (9) ”Tällaisia asioita toivomme sinulta [...] [k]okemusta käännöstyöstä - olet jo tehnyt jonkin verran esim. opintoihin liittyviä käännöstitä” (Lidl 6.10.2021)

Vain kolmessa (2,2 %) ilmoituksessa mainittiin eksplisiittisesti, ettei kokemusta tarvita. Viidessätoista ilmoituksessa kokemusta ei mainittu lainkaan.

Suomalaisissa työpaikkailmoituksissa työkokemusta ei yleensä ilmoiteta työvuosina (vrt. esim. Bowker 2004). Kahdessatoista ilmoituksessa on kuitenkin annettu jokin vähimmäismäärä. Pisin vaadittu kokemus on 5 vuotta (3,3 %:ssa aineiston ilmoituksista) ja lyhin 1 vuosi (0,8 %:ssa ilmoituksista). Tavallisempaa kuitenkin on, että kokemukselle annetaan epämääräisempi määre (esim. *vankka käännöskokemus, some experience*) tai ei määrettä lainkaan.

Lisäksi 67,5 %:ssa ilmoituksista vaadittiin tai toivottiin jotakin tiettyä erikoisalaosaamista joko koulutuksen tai kokemuksen kautta.

4.2.4 Teknologinen osaaminen

Tutkimus osoittaa myös teknologiaosaamisen merkityksen nykykääntäjälle. Käännösteknologia mainittiin useammassa kuin joka toisessa ilmoituksessa (66 kpl/54,1 %). Useimmissa (51 kpl) näistä käännösteknologiaosaaminen esitettiin vaatimuksena tai toiveena. Kolmessa ilmoituksessa työnantaja lupasi perehdytyksen teknologian käyttöön. Lisäksi 12 ilmoituksessa (10 %) käännösteknologia mainittiin ilman, että se suoraan esitettiin osaamisvaatimuksena. Tällaiset maininnat toisaalta informoivat hakijaa työnantajan käytännöistä, toisaalta antavat tälle mahdollisuuden korostaa hakemuksessa relevanttia osaamista:

- (10) Käytössämme on tällä hetkellä käännösmuistiohjelma Trados Studio 2019 ja MultiTerm 2019. (KELA 5.11.2021)

Käännösteknologiaosaamisen maininneista ilmoituksista lähes puolessa (30) nimetään yksi tai useampi ohjelmisto. Selvästi eniten mainintoja sai julkisella sektorilla laajasti käytetty käännösmuistiteknologian markkinajohtaja SDL Trados Studio (ELIS 2022), joka sai 21 mainintaa. Käännösmuistiohjelmista mainittiin myös Wordfast (4 mainintaa) ja MemoQ (4) ja Memsources (nykyinen Phrase) (1). Lisäksi mainintoja sai Trados Multiterm -termiohjelmisto, av-ohjelmisto Oona ja kaksi konekäännintä, MT Tilde ja kotimainen Opus-MT (esimerkki 11). Kääntimien mainitseminen kertonevat konekääntimien ammattimaisen käytön ja räätälöinnin kasvusta. Toisaalta kääntimet on enenevässä määrin integroitu käännösmuistiohjelmiin, jolloin erillinen maininta ei välttämättä ole tarpeen. Kääntimien ammattikäyttöön voi myös edelleen liittyä stigma, mikä voi vähentää niiden mainitsemista.

- (11) Tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää tottumusta käännöstyökalujen (MemoQ ja Opus MT) käytössä. (Verohallinto 21.4.2022)

Käännösteknologian lisäksi 28,3 %:ssa ilmoituksista edellytettiin muuta teknistä osaamista, pääasiassa yleisesti ilmaistuna (*hyvät tekniset taidot, tietotekniset valmiudet*). Jos teknologia mainittiin, se oli yleinen ohjelmistopaketti tai tekstinkäsittelyohjelma.

4.2.5 Psykososiaaliset taidot ja ominaisuudet

Valtaosa ilmoituksista mainitsee kielitaidon, koulutuksen, työkokemuksen ja teknisen osaamisen lisäksi erilaisia psykososiaalisia ominaisuuksia ja taitoja, joita haettavalta henkilöltä toivotaan. Aineistosta tekemäni sisällönanalyysin perusteella määrittelin kuutisenkymmentä erilaista ilmoituksissa esiintyvää psykososiaalista ominaisuutta tai taitoa. Niistä kymmenen yleisintä on koottu taulukkoon 2. Kärkeen nousevat pääasiassa aiemmissä tutkimuksissakin erottuneet piirteet: yhteistyökyky ja tiimityöskentelykyky (Bowker 2004, Poonlarp & Leenakitti 2016, Al-Batineh & Bilali 2017, Li 2021), joustavuus (Bowker 2004), vuorovaikutustaidot (Poonlarp & Leenakitti 2016, Al-Batineh & Bilali 2017), itsenäisyys ja oma-aloitteisuus (Nuopponen & Nissilä 2018), paineensietokyky (Li 2021) ja tarkkuus (mt.).

Taulukko 2: Yleisimmät psykososiaaliset ominaisuudet ja taidot

	mainintaa
Yhteistyökyky	42
Joustavuus	36
Vuorovaikutustaidot	35
Itsenäisyys	34
Paineensietokyky	34
Oma-aloitteisuus	31
Tiimityöskentelykyky	30
Tarkkuus	23
Asiakaspalvelutaidot ja -henkisyys	22
Järjestelmällisyys ja organisointikyky	20

Kymmenen kärki heijastelee sekä nykytyöelämän vaatimuksia (paineensietokyky, joustavuus) että eräitä kääntäjän työn yleisiä vaatimuksia (itsenäisyys, tarkkuus). Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajien toiveiden mukainen kääntäjä on itsenäinen, tarkka ja järjestelmällinen (esimerkit 12, 13 ja 17), mutta myös sosiaalisesti lahjakas tiimin jäsen (esimerkki 14) ja taitava sidosryhmille viestijä (esimerkki 15). Hän myös joustaa tarvittaessa esimerkiksi työajoista ja sietää stressiä (esimerkit 16 ja 17).

- (12) Työ on itsenäistä, mutta kääntäjällä on vahva tiimin tuki. Hakijalta odotamme [...] [i]tsenäistä, vastuuta pelkäämätöntä työskentelyotetta. (Verohallinto 21.4.2022)
- (13) Olet tehokas, täsmällinen ja organisointikykyinen. (RWS 3.9.2021)
- (14) Olet yhteistyökykyinen, sosiaalinen ja asiakaspalveluhenkinen. (VASEK 12.5.2021)
- (15) Ruotsin kääntäjänä työskentelet rahoitusalan käännostöiden parissa ja vastaat niihin liittyvästä tiedonhausta sekä hallinnollisista tehtävistä, kuten viestinnästä sisäisten tilaajiemme kanssa (OP 31.3.2022)
- (16) [...] odotamme sinulta [...] joustavuutta sekä priorisointi- ja paineensietokykyä (Suomen pankki 16.4.2021)
- (17) Tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, kykyä työskennellä aikapaineen alla sekä hyvää organisointikykyä

Stereotyyppinen hiljainen puurtaja ei työpaikkailmoituksissa näy, vaan ilmoituksissa korostuu dynaamisen työyhteisön merkitys ja sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa toimimisen vaatimat edellytykset:

- (18) Oletko joustava tiimipelaaja, joka työskentelee tehokkaasti osana osaavaa ja energistä asiantuntijatiimiä? (RWS 3.9.2021)

- (19) Etsitkö vastuullista työyhteisöä, jossa saat loistaa? Oletko tiimipelaaja ja innostava työkaveri, jolla on erittäin vahva englannin kielen taito? Hae meille tekemään kestäviä menestystarinoita! (Castrén & Snellman 28.1.2022)
- (20) Saat ympärillesi innostavan ja kannustavan tiimin, jossa on loistava tekemisen meininki ja ystävällinen me-henki. (Grano 17.5.2021)

Lisäksi kääntäjän odotettiin esimerkiksi osallistuvan toiminnan kehittämiseen tai ainakin suhtautuvan positiivisesti muutokseen, joita työelämässä kohtaa:

- (21) [...] is able to adapt to rapidly changing situations. (Knowlton+Hill 8.9.2020)
- (22) Edellytämme [...] avointa ja positiivista asennetta toiminnan kehittämistä kohtaan (Helsingin kaupunki 2.11.2021)

Monet näistä toiveista eivät kuitenkaan välttämättä kuvaa nimenomaan kääntäjää, vaan ne saattavat olla nykytyöelämän yleisiä vaatimuksia ja sellaisia toistuvia sanankäänteitä, joita tekstilajissa toisinnetaan lähes tehtävästä riippumatta (ks. myös Nissilä & Nuoppo-nen 2018). Olisikin hyödyllistä selvittää jatkotutkimuksessa eri alojen työpaikkailmoituksesta koostuvan aineiston tai muiden alojen työpaikkailmoitustutkimusten vertailun avulla, miten kääntäjistä piirtyvä profiili lopulta eroaa muista tehtävistä.

Toiveiden kääntäjä on ilmoitusten perusteella kuitenkin myös taitava sananiekka, jolla on voimakas tunneside työhönsä: hän ”rakastaa kirjoittamista” ja ”viihtyy rutiinitehtävissä” (Ruohonjuuri 3.5.2021) ja ”nauttii viestinnän vivahteista ja tyyli-ilajien kirjosta” (HSL 18.2.2021). Kääntäminen on hänelle ”into-himo” (Suomen tilintarkastajat ry (16.8.2021) ja ”sujuva ilmaisu ja pilkun viilaaminen” ”sydämen asia” (Grano 17.5.2021).

5 Lopuksi

Tässä artikkelissa on analysoitu 120 vuosina 2020–2022 ilmestynyttä työpaikkailmoitusta. Analyysi vahvistaa käännoalan toimijoiden havainnot ruotsin kääntäjien voimakkaasta kysynnästä (Antinjuntti 2018) sekä tukee ymmärrystä liike-elämässä ja lingua francana käytetyn englannin kielen asemasta. Toisaalta se kuitenkin osoittaa, että Suomessa on silloin tällöin tarjolla työsuhteisia tehtäviä myös eräiden muiden kielten osaajille (esim. pohjoissaame, saksa, venäjä). Julkinen sektori on perinteinen kääntäjien työllistäjä, mutta yhtä paljon työsuhteisia tehtäviä on tarjolla myös yksityisellä sektorilla. Toimialojen kirjo on suuri ja vaihtelee lääke- ja elintarviketeollisuudesta matkailu- ja pelialoihin. Työpaikat keskittyvät pääkaupunkiseudulle, mutta tarjolla on kuitenkin toimipisteitä Inarista Maarianhaminaan. Ilmoituksissa ei ollut kyse ainoastaan määräaikaisista tai osapäiväisistä tarpeista, vaan pitkäaikaisista investoinneista täysiaikaiseen työvoimaan. Ilmoituksissa näkyvät myös työelämän murroksen ja pandemian tuomat muutokset: etätyömahdollisuuksia on tarjolla joustavasti. Tehtävää tarjotaan kuitenkin harvoin täysin etätyönä tehtäväksi, ainakaan normaalitilanteessa. Eräät työnantajat kertoivat nimittäin ilmoituksessaan, että heillä työskenneltiin ilmoitushetkellä pandemian vuoksi kokonaan etänä. Tällainen ratkaisu voi olla uudelle työntekijälle haastava tapa oppia uusia tehtäviä ja integroitua työyhteisöön. Toisaalta etäratkaisut tuovat joustoa ja

mahdollistavat työnhaun vaikkapa sellaisille, joille muutto toimipaikalle ei olisi mahdollinen.

Suomalaiset työnantajat arvostavat ulkomaisten työntekijien tapaan akateemista koulutusta, työkokemusta ja teknologista osaamista. Kääntämisen opintoja toivotaan eksplisiittisesti kuitenkin verrattain harvoin. Ihannetyöntekijä mukautuu nykyiseen työkuulttuuriin ja markkinoiden tarpeisiin: hän on joustava, sopeutuvainen, itsenäinen ja omaaloitteinen, mutta hänellä on myös hyvät tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaidot. Vaikka tehtävä työ on kokonaan tai pääosin kirjallista kääntämistä, haluttu kääntäjä on ilmoituksen perusteella paitsi kirjallisen kielitaidon taitaja, myös taitava suullinen viestijä. Ilman muiden alojen työpaikkailmoituksista koostuvaa vertailuaineistoa on kuitenkin mahdoton sanoa, kuinka paljon tällaiset toiveet ovat juuri kääntäjille erityisiä ja kuinka paljon työpaikkailmoituksen tekstilajissa tyypillisesti toistuvia aineksia.

Lähteet

Al-Batineh, Muhammad & Loubna Bilali 2017. Translator Training in the Arab World. *The Interpreter and Translator Trainer* 11:2–3, 187–203.

Antinjuntti, Kristina 2018. Brist på svensktalande språkexperter i vårt tvåspråkiga land / Kaksikielisessä Suomessa pulaa ruotsin taitajista. SKTL ry. Julkaistu 10.9.2018. Saatavissa: <https://www.sktl.fi/?x1239065=1773883> [viitattu 30.8.2022].

Bowker, Lynne 2004. What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a Database of Job Advertisements. *Meta* 49:4, 960–972.

Chesterman, Andrew 2009. The Name and Nature of Translator Studies. *Hermes – Journal of Language and Communication Studies* 42, 13–22.

Eskelinen, Juha 2022. A Community of Practice as a Quality-Enhancing Feature in an In-house Translation Team. *MikaEL – Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu* 15. Toim. Ritva Hartama-Heinonen, Laura Ivaska, Marja Kivilehto & Maarit Koponen. Saatavissa: <https://www.sktl.fi/liitto/seminaarit/mikael-verkkajulkaisu/vol/mikael-vol15-2022/> [viitattu 30.8.2022].

ELIS = *European Language Industry Survey* 2022. Elis Research. Saatavissa: https://fit-europe-rc.org/wp-content/uploads/2022/03/ELIS-2022_survey_results_final_report.pdf [viitattu 14.3.2023].

Hjort, Minna & Minna Ruokonen 2021. Extinction or evolution? Changes in in-house translators' work in Finland in 1995–2018. *MikaEL – Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu* 14. Toim. Ritva Hartama-Heinonen, Laura Ivaska, Marja Kivilehto & Minna Kujamäki. Saatavissa: https://www.sktl.fi/@Bin/2652208/MikaEL14+-+Hjort_Ruokonen.pdf [viitattu 30.8.2022].

Kelly, Dorothy 2005. *A Handbook for Translator Trainers*. London: Routledge.

Komulainen, Riikka 2006. *Työpaikkailmoitukset tekstilajina: rakenteen muutokset ja työpaikkailmoituksiin sisältyvän vuorovaikutuksen ilmeneminen vuosina 1955 ja 2005*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Konttinen, Kalle, Outi Veivo & Pia Salo 2019. Translation students' conceptions of translation workflow in a simulated translation company environment. *The Interpreter and Translator Trainer* 14:1, 79–94.

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (2003/424). Annettu 1.1.2004.

Lassus, Jannika 2014. Från menyer till författningar. Svensköversättarens vardag i Finland. Teoksessa: Jan Lindström, Sofie Henricson, Anne Huhtala, Pirjo Kukkonen, Hanna Lehti-Eklund & Camilla Lindholm (toim.) *Svenskans beskrivning* 33, 224–232.

Lassus, Jannika 2017. Översättning till svenska i Finland. Teoksessa: Marika Tandefelt (toim.) *Språk i skola och samhälle. Svenskan i Finland – i dag och i går* 11:2. Helsinki: Svenska litteratursällskapet i Finland, 110–140.

Leskinen, Tatu 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Tilastokeskus. Saatavissa: <https://www2.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/> [viitattu 30.8.2022].

Li, Xiangdong 2021. Identifying in-demand qualifications and competences for translation curriculum renewal: a content analysis of translation job ads, *The Interpreter and Translator Trainer* 16:2, 177–202.

Moorkens, Joss 2017. Under pressure: translation in times of austerity. *Perspectives* 25:3, 464–477.

Nissilä, Nina & Anita Nuopponen 2018. Teknisen viestinnän taidot ja tehtävät työpaikkailmoituksissa. Teoksessa: Leila Kääntä, Mona Enell-Nilsson, & Nicole Keng (toim.) *Työelämän viestintä: VAKKI-symposiumi XXXVIII*. Vaasa 8.–9.2.2018, 225–232.

Poonlarp, Tongtip & Nattharath Leenakitti 2016. What do employers want? A study of online job advertisements for translators in Thailand. *Journal of Language and Culture* 35:2, 7–33.

Ruokonen, Minna & Minna Hjort 2019. O Translator, Where Art Thou? In-House Translators' Physical Location and Organisational Position. Teoksessa Heidi Hirsto, Mona Enell-Nilsson & Nicole Keng (toim.) *Työelämän viestintä II. VAKKI-symposium XXXIX* 7.–8.2.2019. VAKKI Publications 10, 95–108.

Tilastokeskus. Käsitteet. Saatavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen_sektor.html [viitattu 13.3.2023].

Tilastokeskus 2008. Toimialaluokitus. Saatavissa: <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/> [viitattu 5.8.2022].

Tilastokeskus 2022. Väestö ja yhteiskunta. Saatavissa: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaesto-kielen-mukaan [päivitetty 31.3.2022] [viitattu 13.3.2023].

Turja, Tuuli, Oxana Krutova & Harri Melin 2022. Telework and perceived workload: Learnings prior to the COVID-19 upheaval. *Human Systems Management* 41, 251–255.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Annettu 30.12.2014.

Virtanen, Taru 2019. *What Makes a Government Translator Tick? Examining the Finnish Government English Translators' Perceptions of Translator Status, Job Satisfaction and the Underlying Factors*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Kirjoittaja

Minna Hjort toimi vuosina 2019–2022 englannin kielen yliopisto-opettajana Turun yliopistossa. Tällä hetkellä hän toimii Euroopan komission kääntäjänä Luxemburgissa. Tutkimuksessaan hän tarkastelee muun muassa kääntäjien työsuhteita, tabukielenkäyttöä ja sen kääntämistä sekä kielimaisemia.

Sähköpostiosoite: minna.hjort@utu.fi