



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Laura Paski

”Paljon asioita pitää muistaa ja hallita.”

Tutkimus työkuormituksen ja epäoikeudenmukaisen työnjaon määrästä kirjasto-
alalla

Opinnäytetyö

Syksy 2023

Tradenomi (AMK), Kirjasto- ja tietopalveluala



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Kirjasto- ja tietopalveluala

Tekijä: Laura Paski

Työn nimi alaotsikoineen: ”Paljon asioita pitää muistaa ja hallita”: Tutkimus työkuormituksen ja epäoikeudenmukaisen työnjaon määrästä kirjastoalalla

Ohjaaja: Ari Haasio

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 58

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kirjastoammattilaisten työnkuormituksen ja epätasavertaisuuden ja epäoikeudenmukaisen työnjaon määrää ja ilmenemistä. Kirjastoammattilaisten työhyvinvointia oli tutkittu aikaisemminkin, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään myös epäoikeudenmukaisuuteen ja epätasavertaisuuteen, jotka ovat kummatkin hyvin henkilökohtaisia ja herkkiä aiheita käsitellä. Tutkimuksessa ei tuoda esiin mahdollisia ratkaisuja tutkimuksessa esiin tulleisiin ongelmiin, vaan havaintoja analysoidaan ja nostetaan esiin. Näin luodaan suuntaa antava kuva kirjastojen tilanteesta käsiteltävien asioiden osalta. Työkuormitusta, epäoikeudenmukaisuutta ja epätasa-vertaisuutta ilmenee muillakin aloilla, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään vain Suomen julkisiin kirjastoihin.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin verkkokyselylomakkeella. Aineiston käsittelyssä hyödynnettiin myös laadullista sisällönanalyysia. Verkkokyselylomake luotiin Webropol-kyselytyökalulla ja lomake oli avoinna 12.5.–28.5.2023 välisenä aikana. Vastauksia kertyi kyselylomakkeen kautta yhteensä 300 kappaletta.

Kyselylomakkeeseen vastanneista suurin osa koki työkuormitusta joko lievänä tai voimakkaana jaksena. Työstä aiheutuvaa stressiä kokivat jonkin tasoisesti melkein kaikki kyselyyn vastaajista. Yleisin syy työkuormitukseen, stressiin, uupumukseen tai ahdistukseen olivat tiukat aikataulut, yllättävät muutokset, pirstaleiset tai epämääräiset työnkuvat ja henkilöstön vähäisyys työtehtävien määrään nähden. Työkuormitus oli osittain muodostunut sisäisten ja ulkoisten tekijöiden korkeista odotuksista. Epäoikeudenmukaisuutta ilmenee kirjastoalalla joissain määrin, mutta ei voimakkaasti. Sitä koettiin muun muassa epätasaisesti jaetuista työtehtävistä ja epätasapainoisesta resurssien jaosta. Epäoikeudenmukaisuutta mietittiin omien kokemusten kautta ja myös kirjaston näkökulmasta. Vastaajat pohtivat kirjaston asemaa ja tulevaisuutta organisaationa.

¹ Asiasanat: kirjasto, kirjastonhoitajat, työnjako, työkuormitus, epäoikeudenmukaisuus, epätasa-arvo

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Business Administration, Library and Information Services

Author/s: Laura Paski

Title of thesis: Research on the amount of workload and unfair division of labor in the public libraries.

Supervisor(s): Ari Haasio

Year: 2023

Number of pages: 58

Number of appendices: 1

The aim of this thesis was to examine the amount of librarians' workload and the amount of inequality and unfair division of labor. Librarians' well-being at work had been studied before, but this study also focuses on injustice and inequality, which are both very personal and sensitive topics to deal with. The research does not provide possible solutions to the problems brought up in the research, but observations are analyzed and brought to the fore, creating an indicative picture of the situation in public libraries. Workload, injustice, and inequality are evident in other fields as well, but this research only focuses on Finnish public libraries.

This thesis was carried out as quantitative research, where the material was collected using an online survey. Qualitative content analysis was also used in the processing of the data. The online survey was created using the Webropol survey tool and the form was open from 12 May 2023 to 28 May 2023 and a total of 300 responses were obtained.

Most respondents experienced the workload as either a moderate or intense episodes. Stress caused by work was experienced by almost all the survey respondents at some degree. The most common reasons for workload, stress, exhaustion, or anxiety were tight schedules, unexpected changes, fragmented or vague job descriptions and lack of personnel in relation to the number of tasks. Workload was partly formed by the high expectations of internal and external factors. Injustice occurs in the library sector to some extent, but not strongly. It was experienced, among other things, from unevenly distributed work tasks and unbalanced distribution of resources. Injustice was contemplated through the respondents' own experiences and from the perspective of the library. The respondents regarded the position and future of the library as an organization.

¹ Keywords: library, librarian, division of labor, workload, injustice, inequality

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä | 2 |
| Thesis abstract | 3 |
| SISÄLTÖ | 4 |
| Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo | 6 |
| Käytetyt termit ja lyhenteet..... | 8 |
| 1 JOHDANTO | 9 |
| 2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEET | 11 |
| 2.1 Yleisten kirjastojen lakisääteiset tehtävät | 11 |
| 2.2 Psykososiaalinen kuormitus ja sen havaitseminen..... | 13 |
| 2.3 Työuupumus ja sen havaitseminen | 14 |
| 2.4 Oikeudenmukaisuus ja epäoikeudenmukaisuus työpaikalla..... | 16 |
| 3 AIEMPI TUTKIMUS | 18 |
| 3.1 Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset sosiaali- ja terveyspalveluissa | 18 |
| 3.2 Julkisten kirjastojen työntekijöiden burnoutin tekijät ja odotuksien vaikutus jaksamiseen | 19 |
| 4 TUTKIMUSONGELMA | 21 |
| 4.1 Tutkimuskysymykset | 21 |
| 4.2 Tutkimusstrategia | 22 |
| 4.3 Aineistonhankintamenetelmä ja analyysi..... | 23 |
| 5 TUTKIMUSTULOKSET | 25 |
| 5.1 Taustatiedot..... | 25 |
| 5.2 ”Liian paljon töitä ja liian vähän aikaa” | 28 |
| 5.3 Ylimääräiset työtehtävät ja työntekijöiden riittäminen | 33 |
| 5.4 Ahdistuksesta, masennuksesta ja stressistä puhuminen | 35 |
| 5.5 ”Pieni organisaatio joutuu puolustamaan itseään usein” | 38 |
| 5.6 Epäoikeudenmukaisuudesta ja epätasa-arvosta puhuminen | 43 |
| 5.7 Oman osaamisen näyttäminen ja käyttäminen..... | 45 |
| 5.8 ”Ihanien työkavereiden takia tätä työtä jaksaa” | 46 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA | 49 |

| | |
|----------------|----|
| LÄHTEET | 55 |
| LIITTEET | 58 |

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Vaarojen arviointiprosessi..... | 14 |
| Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma (%) (n=300)..... | 26 |
| Kuvio 3. Vastaajien maakuntajakauma (%) (n=300)..... | 26 |
| Kuvio 4. Vastaajien kunnan koko (%) (n=300)..... | 27 |
| Kuvio 5. Vastaajien työkokemus vuosina (%) (n=300)..... | 28 |
| Kuvio 6. Työkuormituksen, uupumuksen, stressin ja masennuksen kokonaisjakauma (%) (n=300)..... | 29 |
| Kuvio 7. Työntekijöiden riittäminen työtehtävien suorittamiseen (%) (n=300)..... | 35 |
| Kuvio 8. Työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi ottaminen esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa (%) (n=273)..... | 36 |
| Kuvio 9. Työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi ottaminen muiden työkumppaneiden keskuudessa (%) (n=268)..... | 37 |
| Kuvio 10. Epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon kokonaisjakauma (%) (n=300)..... | 38 |
| Kuvio 11. Työtehtävien kasaantumisen syyt (%) (n=197)..... | 40 |
| Kuvio 12. Epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi ottaminen esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa (%) (n=211)..... | 43 |
| Kuvio 13. Epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi ottaminen muiden työkumppaneiden keskuudessa (%) (n=210)..... | 44 |
| Kuvio 14. Oman osaamisen näyttämisen ja käyttämisen mahdollisuus (%) (n=300)..... | 45 |
| | |
| Taulukko 1. Naisten työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=257)..... | 29 |

| | |
|---|----|
| Taulukko 2. Miesten työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=38). | 30 |
| Taulukko 3. Muu sukupuolen työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=5). | 30 |
| Taulukko 4. Naisten (257), miesten (38) ja muun sukupuolen (5) epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon määrä (%). | 39 |

Käytetyt termit ja lyhenteet

| | |
|--------------------------|---|
| Psykososiaalinen | Sosiaaliin ja psyykkisiin tekijöihin liittyvä ominaisuus (Duodecim Terveyskirjasto, 2016a). |
| Burnout | Emotionaalinen, mentaalinen ja fyysinen uupumus pitkittyneen stressin seurauksena. Voidaan käyttää yhdessä työuupumus -termin kanssa. |
| Kvantitatiivinen | Määrällinen tutkimus. |
| Kvalitatiivinen | Laadullinen tutkimus. |
| Konflikti | Ongelmatilanne, jossa osalliset osapuolet pitävät omaa näkemystään oikeana ja toisen näkemystä vääränä. Näkemysten, tarpeiden, tavoitteiden ja intressien välinen ristiriita tai yhteensopimattomuus (Tieteen termipankki, 2018). |
| Kollega | Virkakumppani. |
| Somaattinen | Elimistöön ja ruumiiseen kuuluva, sielullisen tai henkisen vastakohta (Duodecim Terveyskirjasto, 2016b). |
| Perusjoukko | Ryhmä, joka on tutkimuksen kohteena ja josta halutaan kerätä tietoja. Kohdeperusjoukko on perusjoukon tarkempi nimitys. Tutkimuksen käytössä olevan luettelon tai rekisterin peittämää kohdejoukkoa kuvataan termillä kehikkoperusjoukko (Tilastokeskus, i.a.). |
| Regressioanalyysi | Tilastotieteen menetelmä. Menetelmällä tutkitaan selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan. |
| Strukturointi | Ajan, tilan tai toiminnan jäsentämistä tai pilkkomista tarpeiden mukaan. |
| Boreout | Burnoutin vastakohta, pitkästyminen ja turhautuminen työssä työtehtävien puutteen tai vähäisyyden seurauksena (aTalent, 2022). |

1 JOHDANTO

Kirjastoala ja sen ammattilaiset ovat moninaisia ja aktiivisia vaikuttajia, joiden piiriin mahtuu monta osaajaa. Löytyy viestintätaitoa, teknistä osaamista, kielitaitoa, tieteenalojen tunte-
musta, hankeosaamista ja tiedonhaun ja tiedonhankinnan taitoja. Kirjastot tarjoavat palveluita ja tapahtumia, jotka jäävät asiakkaiden mieleen hyvinä kokemuksina. Esiin on kuitenkin noussut yksi huolen aihe, ja se liittyy kirjastoammattilaisten jaksamiseen. Kaikki alat, myös kirjastopalveluiden kanssa työskentelevät, kokevat kuormitusta ja stressiä jossain vaiheessa työuraansa.

Anne Lanamäki (2017, s. 9–10) kirjoitti opinnäytetyössään työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tutkimuksessaan hän selvitti Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan alueen kirjastojen henkilökunnan jaksamista, kuormitusta ja heidän voimavarojaan työnsä jatkamiseen. Lanamäki (s. 83) totesi kyselynsä tuloksien perusteella, että jatkotutkimusta tarvittaisiin kirjaston henkilökunnan kuormittavista työtehtävistä ja lukuisista muista erilaisista vakavista aiheista. Lanamäki (2017, s.2) avasi myös opinnäytteensä tiivistelmässä, että lähes joka kolmas kirjaston työntekijä koki työnjaon epäoikeudenmukaisena. Myös omaan työhön vaikuttaminen koettiin vaikeaksi.

Aluehallintovirasto (2022b) julkaisi peruspalvelujen arvioinnin Suomen nuorisotoimen, liikuntatoimen, pelastustoimen, kulttuuripalvelujen, kirjastojen, varhaiskasvatuksen ja opetustoimen tilasta vuonna 2021. Aluehallintovirastot tuottivat vastaukset laajassa viranomaisyhteistyössä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston koordinoimana. Vuonna 2021 peruspalveluiden arvioinnissa (2022b) selvitettiin kirjastopalveluiden osalta, onko kirjastojen lakisääteisten tehtävien hoitamiseen riittäviä voimavaroja. Arvioinnissa käy ilmi, että kirjastojen henkilöstön riittämättömyys vaikeuttaa kirjaston lakisääteisten tehtävien suorittamista. Samalla nostetaan esille, että puolet arvioinnin kirjastoista arvioi henkilökunnan riittävän kirjallisuuden ja lukemisen edistämiseen. Kirjallisuuden ja lukemisen edistäminen ovat yhdet tärkeimmistä kirjaston tehtävistä. Kirjastojen peruspalvelujen arvioinnissa nostettiin esille myös osaamisen puute. Tiedotteen lopuksi Aluehallintovirasto (2022a) toteaa, että arvioinnin perusteella voimavarat kirjastojen kehittämiseen ja johtamiseen ovat vähentymässä. Syyksi nostetaan kirjastojen riittämätön henkilökunta ja yhden henkilön harteilla olevat useat toimialat. Vaikka henkilökunnan koulutus paranee, henkilöstöpula voi ilmeisesti siltikin aiheuttaa hyvissäkin osaajissa kuormitusta työtehtävien runsauden seurauksena.

Epäoikeudenmukainen työnjako, henkilöstön vähäisyys ja työuupumus ovat mielenkiintoisia havaintoja, ja ne herättävät kysymyksen, pitävätkö ne paikkansa. Millainen tilanne on tällä hetkellä? Lanamäki tutki pääsääntöisesti Etelä-Pohjanmaata ja Pirkanmaata, mutta entä koko Suomi?

2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEET

Yleisten kirjastojen veloitteena on suorittaa lakisääteiset tehtävänsä. Niiden suorittaminen voi vaikeutua, jos henkilöstön puute ja siitä johtuva työuupumus vaikuttavat henkilökunnan kokovaltaiseen jaksamiseen. Tässä osuudessa tarkastellaan yleisten kirjastojen lakisääteisiä tehtäviä, psykososiaalista kuormitusta, työuupumusta ja epäoikeudenmukaisuuden ja epätasavertaisuuden käsitteitä.

2.1 Yleisten kirjastojen lakisääteiset tehtävät

Suomen yleisten kirjastojen lakisääteiset työtehtävät määritetään yleisten kirjastojen laissa. Laista päättää Suomen eduskunta. Yleisen kirjaston työtehtäviksi laissa määritellään kirjallisuuden ja lukemisen edistäminen, monipuolisen ja uudistuvan kokoelman ylläpito, tilojen tarjoaminen oppimiseen, harrastamiseen, työskentelyyn ja kansalaistoimintaan, yhteiskunnallinen ja kulttuurinen vuoropuhelu, tietopalvelun ja ohjauksen tarjoaminen, tiedonhankinnan ja käytön tukeminen, monilukutaidon tukeminen ja tietoon, aineistoon ja kulttuurisisältöihin pääsyn tarjoaminen (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016, 6 §).

Yleisillä kirjastoilla on myös valtakunnallisia ja alueellisia kehittämistehtäviä. Jos kirjasto laiminlyö kehittämistehtävät eikä korjaa laiminlyöntiä huomautuksien jälkeen, voidaan kehittämistehtävä perua (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016, 7–8 §). Kirjaston tehtäväkuvaan voi kuulua myös erityistehtäviä. Yleisten kirjastojen työtehtävien lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö voi määrätä yleiselle kirjastolle erityisen tehtävän kunnan luvalla ja jos kirjastolla on tarpeeksi hyvät edellytykset tehtävän suorittamiseen (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016, 9 §).

Yleisten kirjastojen toimintaa ei ohjaa tai määritä pelkästään laki, vaan myös yhteiset arvot. Ne määritellään Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025 -asiakirjassa (Yleisten kirjastojen neuvosto, 2021, s. 4) seuraaviksi: yhteisöllisyys, rohkeus, sananvapaus, vastuullisuus ja yhdenvertaisuus. Kirjastot tuottavat laadukkaita, ajassa olevia ja yhdenvertaisia palveluja asiakkailleen, ja he huomioivat globaalit haasteet ja muutokset. He tukevat koko kirjastoverkkoa verkostomaisella toiminnalla jakaen taitoa ja tietoa ympäri kuntia ja kaupunkeja (Yleisten kirjastojen neuvosto, 2021, s.2). Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025 -asiakirjassa mainitaan ilmiöitä, jotka tulevat lähivuosina vaikuttamaan kirjastojen toimintaan. Asiakirjassa luetellaan näiksi ilmiöiksi sivistyksen ja lukutaidon rapautuminen, kirjastotyön muutos, eriarvoistuminen, kuntatalouden haasteet, globaalit riskit, ilmastonmuutos ja ennakoimattomuus. Kirjastot

vastaavat näihin ilmiöihin kehittämällä omaa toimintaansa ja henkilökuntansa osaamistaitoa (Yleisten kirjastojen neuvosto, 2021, s.5). Kirjastot ovat nyt ja tulevaisuudessa monipuolisia palvelun tarjoajia, digitaalisia osaajia, rohkeita vaikuttajia ja tiedonhaun ja kirjallisuuden ammattilaisia.

Kirjastonhoitajien säätiön julkaisussa Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa Pirjo Sallmén (2007, s. 19) kertoo, kuinka kirjastojen käyttäjät ovat asettaneet vaatimuksia kirjastojen sijainnille, viihtyisyydelle ja toimivuudelle ja kuinka ne ovat aina vain suurempia. Asiakkaiden tarpeet ja käyttäytyminen ovat muuttuneet vuosien saatossa yhtä lailla kuin yhteiskuntakin. Jos ajatellaan nykyhetkeä, kirjastoissahan on vaikka mitä. Kirjastojen kokoelmaan on vuosien saatossa ilmestynyt esimerkiksi lumikenkiä, astioita, kausikortteja, energiakulutusmittareita, liikuntavälineitä, kompasseja ja pulkkia. Kirjastoon ei siis enää tulla lainamaan pelkkiä kirjoja, vaan myös hyödyllisiä ja joka tarpeeseen sopivia esineitä ja elämyksiä.

Suomen yleisten kirjastojen historiassa Mäkelä (2009, s. 407–409) mainitsee, kuinka maaseudun kirjastoissa 1960-luvulla kirjalainintoja kontrolloitiin hyvinkin tarkkaan, ja kirjaston hyllyihin sallittiin vain ”tärkeää kirjallisuutta” ja mm. romaanit ja kevyet tietokirjat koettiin sopimattomiksi valtionavun piiriin. Isoilla kirjastoilla puolestaan oli lupa hankkia kirjastoonsa materiaalia vapaammin. Mäkinen (2009, s. 444–445) kertoo kirjastojen muutoksen nykyaikaisempaan muotoon alkaneen 1961 lain myötä, mikä mahdollisti maakuntakirjastot ja valtionavun. Kehityssuunnasta koettiin olevan yksimielisiä ja suunta oli selvänä, vaikka tarkoituspykälä puuttui. Vasta 1986-luvulla laki päätettiin irrottaa 50-luvun maailmasta ja kirjastotoiminnalle asetettiin tavoitteet. Kirjasto etsi omaa paikkaansa 1980-luvulla, ja laissa ei niinkään puhuttu enää rahasta. 1992 vuonna tehtiin asetustarkistus, mikä koettiin käytännölliseksi. Se saattoi kirjastot liberalisoivan trendin maailmaan ja se siirsi valtaa alaspäin ja lisäsi joustavuutta. Tämän askeleen kuitenkin koettiin menneen liian pitkälle ja vuoden 1998 laissa kirjastotoimi palautettiin raiteilleen. Vuonna 1994 yleiset kirjastot muistuttivat jo nykyaikaisempaa kirjastoa kokoelmiltaan (Mäkinen, 2009, s. 443). 1900-luvun loppupuolella kehitystä tapahtui paljon ja nykytilannetta tarkastellen hyvinkin suurin harppauksin.

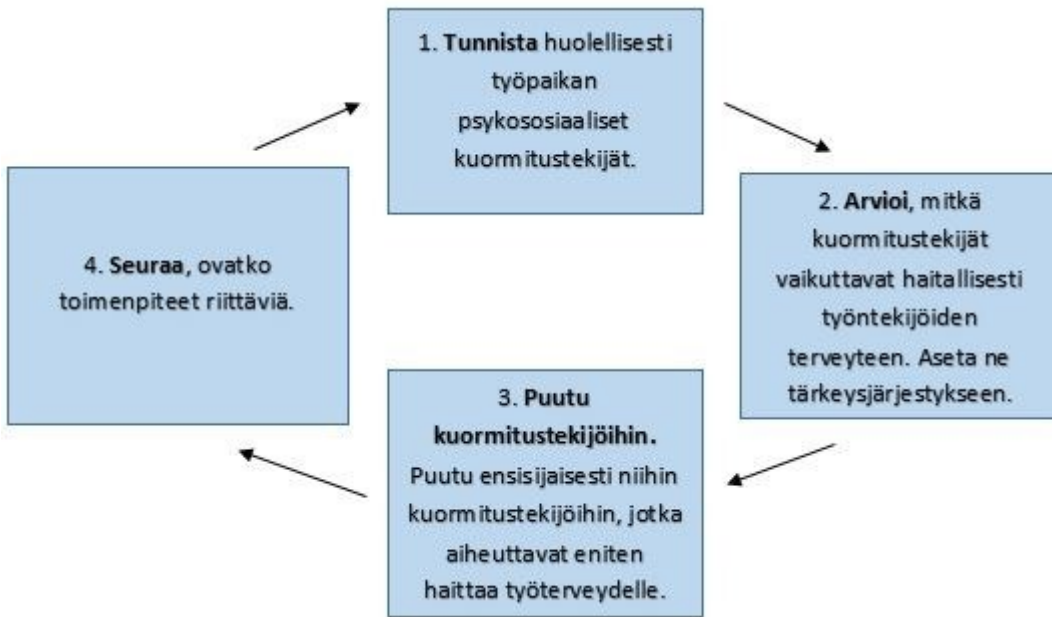
Korpisaari Jaakko ja Saarti Jarmo (2007, s. 5) toteavat kirjastonhoitajien säätiön julkaisussa, että kirjastojen menestyminen kilpailussa osaajista ja kilpailukykyisessä palkkauksessa, nopeasti muuttuvan toimintaympäristön haasteet perus- ja täydennyskoulutukselle ja suurten ikäluokkien eläköityminen puhuttavat kirjastoalaa. Samassa julkaisussa Pirjo Sallmén (2007, s. 18) painottaa, että kirjastot eivät selviä hengissä ilman jatkuvaa huolenpitoa. On

huolehdittava palveluiden jatkuvuudesta ja kirjastoja on kehitettävä. Henkilökunnasta ja sen koulutuksesta on huolehdittava, jotta asiantuntijuus ja ammatillinen osaaminen säilyvät. Monipuolisesta ja riittävästä kokoelmasta on myös huolehdittava, niin fyysisestä kuin digitaalisestakin. Sallmén myös toteaa, että jos kirjastot eivät pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin tuottamalla uusia tai uudistamalla jo olemassa olevia palveluita, ne menettävät asiakkaitaan kiinnostavuuden kuihtuessa. Ilman kirjastoammattilaisia ei ole kirjastoa.

2.2 Psykososiaalinen kuormitus ja sen havaitseminen

Psykososiaalinen kuormitus on haitallinen kuormituksen tekijä, joka ilmenee työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa, työn sisällössä ja järjestelyissä. Kaikkiin työtehtäviin sisältyy tietynlaista kuormitusta, oli se sitten henkistä tai fyysistä. Kun kuormitusta esiintyy työntekijän arjessa sopiva määrä, se voi edistää työkykyä ja terveyttä. Liiallinen kuormitus taas vaikuttaa haitallisesti työntekijän terveyteen ja voi olla myös vaaraksi. Kuormitustekijät voivat muuttua haitallisiksi, jos niitä ei ole hallittu, mitoitus on tehty väärin tai ne tulevat esiin olosuhteissa, jotka koetaan epäsuotuisiksi (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2023). Toisin sanoen psykososiaaliset kuormitustekijät ovat kaikkia työntekijöitä koskevia, eivät yksilöön kohdistuvia. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat siis olla myös kova melu, homeelle ja virukselle altistumisen pelko (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2022).

Työnantaja ja esihenkilö pystyvät vaikuttamaan psykososiaalisiin kuormitustekijöihin tarjoamalla työntekijöille hallintakeinoja, poistamalla tai vähentämällä kuormitustekijöitä, jotka koetaan haitallisiksi ja luomalla kuormittuneille työntekijöille tukikäytäntöjä (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2021). On olemassa hyviä tapoja estää kuormituksen aiheuttamaa liikakuormitusta ja vaaraa. Työn liialliseen määrään auttaa työnjaon tarkistaminen, tehtävien priorisointi, työprosessin selkeyttäminen ja tehtävien uudelleenmitoitus ja organisointi. Vuorotyön aiheuttamaan liikakuormitukseen pystyy vaikuttamaan vähentämällä vuorotyön määrää, antamalla työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun ja kehittämällä työvuorojärjestelmää. Myös esihenkilön puutteellinen tuki aiheuttaa kuormitustekijöitä. Jos esihenkilö antaa puutteellista tukea, on esihenkilölle tarjottava lisäkoulutusta ja käytävä tämän kanssa läpi esihenkilön toimintamallit ja esihenkilövastuut. Työpaikalla pitäisi myös olla esihenkilötyöhön riittävät resurssit ja työkalut.



Kuvio 1. Vaarojen arviointiprosessi (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2023).

Yllä olevassa kuviossa on selitettyä vaarojen arviointiprosessi. Esihenkilön lisäksi työnantaja kykenee tekemään tarvittavia arvioita (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2023). Jos työnantajalta puuttuu psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisen taito, voi hän käyttää rakennuksen ulkopuolisia asiantuntijoita. Yleisin ja suositeltavin asiantuntijataho, jonka puoleen kääntyä, on työpaikan työterveyshuolto. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava, että työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on arvioitu, tunnistettu ja listattu työpaikan psykososiaaliset kuormitustekijät. Työpaikkaselvitykseen on myös ilmoitettu tarvittavat tiedot työpaikan työjärjestelyistä, henkilöstöstä, olosuhteista ja niiden muutoksista ja tiedot varsinaisesta työstä.

2.3 Työuupumus ja sen havaitseminen

Kun puhutaan työuupumuksesta, mieleen voi tulla tämä hyvinkin tuttu ilmaisu ”burnout”. Jokainen meistä kokee sen jossain vaiheessa elämää, tuli se sitten kotona tai työelämässä. ”Burnout” ei ole sairaus, ja sitä ei pitäisi pitää lääketieteellisenä diagnoosina. Burnoutin takana jotkut asiantuntijat uskovat olevan muu terveydentila, esimerkiksi masennus. Yksilölliset tekijät, kuten esimerkiksi perhe-elämä ja persoonallisuksienpiirteet, voivat vaikuttaa siihen, kuka kokee työuupumusta (Mayo Clinic, 2021). Burnoutin vastakohta, boreout, voi olla hieman vieraampi käsite. Boreoutista kärsivä kokee tylsistyneisyyttä, turhautuneisuutta, väsymystä ja mielekkyyden katoamista liittyen omiin työtehtäviinsä. Boreout voi burnoutin tapaan

olla tuhoisa, ja boreout voi johtaa stressioireisiin, esimerkiksi keskittymisvaikeuksiin ja väsymykseen (Matikka, 2022).

Työuupumus (burnout) on häiriötila, joka johtuu pitkittyneestä työstressistä. Pitkittynyt työuupumus voi pahimmillaan taas johtaa masennukseen ja päihde- tai unihäiriöihin (Uusitalo-Arola ym., 2022). Muita käsittelemättömästä työuupumuksesta tulevia seurauksia voivat olla stressiperäiset somaattiset sairaudet, muun muassa sydänsairaudet, korkea verenpaine tai haavoittuneisuus muille sairauksille (Mayo Clinic, 2021). Työuupumuksen oireita on voimavarojen ehtyminen eli väsymys, alentunut ammatillinen itsetunto ja oman työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden katoaminen. Tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä jatkuva kamppailu ja pinnistely ilman tarpeeksi riittäviä toimintaedellytyksiä voi kerryttää kokonaisvaltaista ja yleistyntä väsymystä. Inhimillisiä suorituskykyongelmia, kuten esimerkiksi virheitä, lipsahduksia ja työnteon hitautta, voi ilmetä liiallisen työmäärän takia. Alikuormituksesta taas voi seurata tylsistyneisyyttä, heikentynyttä valppautta, tilannetietoisuuden menettämistä ja muita suorituskykyongelmia. Tilapäisesti ruuhka-aikoina tai henkilöstön supistamisen aikana työkuormitusongelmat voivat olla merkityksellisempiä. Joillakin toimialoilla tai rooleilla, joilla ei ole riittävästi ammattitaitoista henkilöstöä, työmäärä voi olla korkeampi (Health and Safety Executive (HSE), i.a.). Suomessa on käytössä luokitus, jonka mukaan vakavasta työuupumuksesta on kyse silloin, kun oireita ilmenee suunnilleen viikoittain tai useammin. Lievä työuupumus taas ilmenee kuukausittaisena oireiluna (Uusitalo-Arola ym., 2022).

Kun ristiriidoille ei löydy ratkaisua ja jatkuva aikapaine rasittaa vähäisten voimavarojen kera, riski työuupumukseen nousee. Työuupumukseen aiheuttavia tekijöitä löytyy niin työtehtävistä kuin myös työntekijästäkin. Suuri työmäärä, epäselvyydet, epävarmuus, korkeat vaatimukset, epäoikeudenmukaisuus ja ennakoimattomuus työssä lisäävät myös työuupumuksen riskiä (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työuupumuksen voi saada, vaikka työkuorma ei olisi valtava, ja syyt siihen voivat olla monesti monimutkaisempia. Myös nuorempaan sukupolveen voi monista syistä burnout iskeä voimakkaasti (Academic Work, i.a.). Työsuhteiden määräaikaisuus luo painetta työskennellä pitkiä päiviä ja se saattaa lisätä tunnetta siitä, että omaa arvoa joutuu todistamaan yritykselle. Työntekijän ja työyhteisön haitalliset keinot stressitilanteen ratkaisemiseen vain edesauttavat uupumukset kehitystä. Näitä haitallisia keinoja ovat muun muassa työpäivän jatkuva venyttäminen ja taukojen laiminlyönti. Uupunut työntekijä mitä todennäköisemmin jättäytyy pois harrastuksista, liikunnasta ja muusta palautumista edistävästä tekemisestä. Myös yöunet saattavat kärsiä uupumuksesta (Uusitalo-Arola ym., 2022).

Työuupumusta pystytään parhaiten ehkäisemään työpaikoilla työolosuhteiden säännöllisellä arvioinnilla ja jatkuvalla kehittämisellä. Tärkeää on myös ottaa puheeksi epäkohdat ajoissa. Työnantajia on suositeltu laatimaan toimintamalleja työkyvyn tukemiseen yhteistoiminnassa. Kyseessä on varhaisen tuen toimintamalli, jonne kirjataan hälyttävät asiat, joihin mitä tavanomaisemmin esihenkilö reagoi työkyvyn kartoittamiseksi. Hälyttäviä asioita voivat olla muun muassa ylipitkät työpäivät, toistuvat sairauspoissaolot ja työntekijän muuttunut käytös (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työturvallisuuslaissa luvussa 5 pykälässä 25 § säädetään, että työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi, jos työntekijän todetaan kuormittuvan terveyttään vaarantavalla tavalla (Työturvallisuuslaki 738/2002, luku 5, 25 §). On myös tärkeää muistaa, että myös esihenkilö tai johtajan virassa oleva henkilö voivat kokea työuupumusta. Heidän uupumuksensa takana voi olla työntekijöiden tavoin suuri työkuorma tai rajalliset resurssit. Oman työnsä lisäksi esihenkilöt huolehtivat alaisistaan ja sopivien eväiden antamisesta menestykseen ja onnistumisiin. Esihenkilöt tarvitsevat myös rakentavaa palautetta ja tukea omalta työyhteisöltään. He tarvitsevat myös alaisensa tavoin valmennusta ja omien taitojensa, esimerkiksi johtamistaitojen kehittämiseksi (Klinghoffer & Kirkpatrick-Husk, 2023).

2.4 Oikeudenmukaisuus ja epäoikeudenmukaisuus työpaikalla

Oikeudenmukainen johtajuus tuo hyviä johtamiskokemuksia työyhteisöön. Kia Gluschkoff (2013, s. 2) nosti tutkimuksessaan esille, kuinka työhyvinvointiin liitettiin oikeudenmukaisuuden käsite. Oikeudenmukaisuuden todettiin vaikuttavan työntekijöiden työmotivaatioon, luottamukseen, tyytyväisyyteen ja sairauspoissaoloihin positiivisesti. Gluschkoff (2013, s. 3) kirjoittaa oikeudenmukaisuuden tarkoittavan henkilön kokemusta esimerkiksi tasapuolisista ja reiluista vuorovaikutussuhteista, palkkioiden jakamisesta ja päätöksenteosta organisaatiossa. Oikeudenmukaisuus on iso osa toimivaa työyhteisöä ja se on osa hyvää työtapainoa.

Gluschkoff (2013) toteaa epäoikeudenmukaisen johtamisen altistavan työntekijät työpahoinvoinnille ja stressille. Epäoikeudenmukaisuus yhdistetään yhdeksi osaksi psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Epäoikeudenmukaisuus aiheuttaa stressireaktioita, psyykkisiä ja fyysisiä oireita ja negatiivisia asenteita ja tunteita. Negatiiviset tunteet epäoikeudenmukaisuuden kokemisen seurauksena voivat johtaa terveyttä vahingoittavaan käyttäytymiseen (Gluschkoff, 2013, s. 18). Oikeudenmukaisuuden vastakohtana epäoikeudenmukaisuus vaikuttaa

negatiivisesti työyhteisöön, tasapuolisuuteen ja sen yhteisön väliseen kommunikaatioon. Epäoikeudenmukaiseksi toiminnaksi voidaan tulkita muun muassa tasa-arvoton palkankorotus.

Epäoikeudenmukaisuus tulee esiin myös eriarvoisuudessa. Eriarvoisuus voi näkyä työpaikalla monella eri tapaa. Yhdeksi esimerkiksi voidaan nostaa syrjintä. Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 8 § sisältää säädöksen:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Laissa syrjinnäksi luokitellaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, ohje tai käsky syrjiä ja kohtuullisten mukautusten epääminen (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Tähän liittyy työpaikalla ilmenevä työpaikkakiusaaminen, jossa kiusaajana voi olla työtoveri, alainen tai esihenkilö. Kiusaamisella voidaan vaikuttaa kiusatun asemaan työkavereidensa joukossa ja heikentää tämän henkistä mielentilaa mm. aliarvioimalla ja sortamalla. Tähän ei kuitenkaan kannata sekoittaa silloin tällöin ilmeneviä ristiriitoja ja konflikteja, sillä kaikki sanaharkat eivät ole kiusaamista ja näitä ilmenee jokaisessa työyhteisössä ajoittain (Colliander ym., 2009, s. 238). Epäoikeudenmukaisuus nousee esiin syrjinnässä silloin, kun työntekijää kohdellaan epäoikeudenmukaisesti muun muassa työnjärjestelyissä, etuuksien ja työtehtävien jaossa. Epäoikeudenmukaista kohtelua voi ilmetä työntekijää kohtaan tämän kansalaisuuteen, terveydentilaan, ikään, kieleen, etniseen alkuperään, sukupuolisen suuntautumiseen, uskontoon tai mielipiteeseen perustuen. Otetaan myös huomioon, että esihenkilökin voi joutua kiusaamisen kohteeksi esimerkiksi kollegansa toimesta (Colliander ym., 2009, s. 241).

3 AIEMPI TUTKIMUS

Tässä osiossa tarkastellaan tutkimuksen käsitteisiin eli työkuormitukseen, stressiin ja epäoikeudenmukaisuuteen liittyviä aiempia tutkimuksia. Tutkimuksia löytyy kirjastoalalta ja muilta aloilta. Osiossa kerrotaan myös muiden tutkijoiden havaintoja käsitteistä ja erilaisista tutkittavaan asiaan liittyvistä ilmiöistä.

3.1 Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset sosiaali- ja terveystalvissuissu

Miia-Marika Toivo (2009) tutki ja tarkasteli pro gradussuun epäoikeudenmukaisuutta yhteiskunnassu yhteiskunnan itse kertomana. Tutkimustsu oli rajattu sosiaali- ja terveystalvissuissu. Toivo keräsi aineistoa tutkimukseensa paikallislehtien yleisönosastoilta ja netin keskustelupalstoilta. Kirjoituksia kokemuksista ja havainnoista tuli kaiken kaikkiaan 58, joista 8 poistettiin rajauksen myötä (Toivo, 2009, s. 29–31).

Toivo (2009) oli todennut epäoikeudenmukaisuuden merkityksen olevan jokaiselle kirjoittaneelle erilainen. Joissain kirjoituksissu epäoikeudenmukaisuutta oli koettu kriisissu tai suuressu muutoksessu ja joissain se esiintyi esimerkiksi yksittäisissu kohtaamisissu normaalioloissu. Toivo piti kaikkia kirjoituksia arvokkaina, sillä ne sisälsivät yksilön kokemuksen, ja hän koki niiden valaisevan koetun epäoikeudenmukaisuuden moninaisuutta. Vastaukset olivat kuvailevia, ja niissä kerrottiin tunteista ja epätoivoisista hetkistä, kun taas toiset tukeutuivat esimerkiksi lakipykäliin ja rahasummiin (Toivo, 2009, s. 39–40).

Kokemus epäoikeudenmukaisuudestsu ei Toivon (2009) mukaan synny vielä kohtaamistilanteessu vaan vasta myöhemmin. Tämän kokemuksen syntyyn vaikuttaa, millainen kohtaaminen oli henkilölle ja mitä seuraamuksia siitä ilmeni. Syntyyn vaikuttaa myös se, millaisen merkityksen kokija kokemalleen antaa sen kertomishetkellä (Toivo, 2009, s. 41). Toivo toteaa, että on mahdollista, että epäoikeudenmukaisuus rakennetaan tarinaa kertoessa tai kirjoittaessa epäoikeudenmukaiseksi ensimmäistä kertaa. Kirjoittaja on mahdollisestsu tiennyt, että ollaan kiinnostuneita epäoikeudenmukaisuudestsu ja siten kertonut epäoikeudenmukaisuutta kuvaten oman kielteisen kokemuksensa (Toivo, 2009, s. 42). Tämä ei kuitenkaan sulje pois tilannetta, jossa epäoikeudenmukaisuus on heti havaittavissu.

Aiheet ja kontekstit vaihtelivat epäoikeudenmukaisuuden kertomuksissu ja kuvatut kohtaamiset ja tapahtumat olivat Toivon (2009) tulkinnan mukaan pidemmältsikin ajalta. Toivon

mukaan aineistosta erottui eri sukupolville merkitykselliset elämän tapahtumat ja eri ikäpolvien kokemat epäoikeudenmukaisuudet. Tutkimuksen kirjoituksissa nousi esiin taloudellinen lama 1990-luvun alkuaikoina ja 2000-luvun työelämään tulleet muutokset. Toivo (2009, s. 42) toteaa, että epäoikeudenmukaisuus voisi syntyä eri elämäntilanteiden muutoksista ja kirjoitusten ajallisuus teki epäoikeudenmukaisuudeksi kuvatun hetken elämäntilanteen ja hetkisen elämäntilanteen erilaisiksi.

3.2 Julkisten kirjastojen työntekijöiden burnoutin tekijät ja odotuksien vaikutus jaksamiseen

Yhdysvalloissa Indianan osavaltiossa tehtiin tutkimus julkisten kirjastohoitajien työuupumuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Salyers ym. (2018, s. 975–976) toteavat kirjastojen työntekijöihin kohdistettujen tutkimuksien olevan harvassa. Salyersin ja muiden tutkimuksen tekijöiden mielestä heidän empiirinen työuupumusta käsittelevä tutkimuksensa voisi mahdollisesti vähentää burnoutia yleisissä kirjastoissa ja auttaa sen ymmärtämisessä. Heidän tutkimuksensa sai alkunsa Indianan yliopiston tutkijoiden ja osavaltion kirjaston kumppanuudesta. Yhteistyön tarkoituksena oli kehittää lähestymistapaa kirjaston työntekijöiden työuupumukseen.

Tutkimuksen tuloksista todettiin, että tärkeitä muuttujia työssä olivat työpaine, roolin selkeys, itsenäisyyttä suojaavat tekijät ja työkumppanin tuki. Salyers ym. (2018, s. 981) toteavat, että aiempien tutkimuksien perusteella roolien epäselvyys oli hyvin ongelmallinen. Sen todettiin liittyvän loppuun palamisen lisääntymiseen. Yhdeksi tärkeäksi uupumuksen korrelaatioksi nostettiin toipumiskokemukset. Salyers ym. (2018) toteavat regressioanalyysien viittaavan siihen, että tärkeäksi voidaan todeta työn ulkopuoliset mestaruuskokemukset, jotka tuovat haastetta arkeen ja vähentävät kyynisyyttä ja emotionaalista uupumusta. Tulokset viittasivat myös siihen, että ulkopuolisia kiinnostuksen kohteita tulisi rohkaista ja antaa kirjaston henkilökunnalle mahdollisuus kehittää taitoja ja kerätä onnistuneisuuden tunnetta. Niiden todettiin lisäävän energiaa ja merkitystä vastineeksi. Emotionaalisen uupumuksen käsittelyyn Salyers ym. (2018) toteavat rentoutumisstrategioiden olevan hyödyllisiä.

Myös muiden odotukset voivat lisätä työn määrää ja siitä johtuvaa työkuormitusta. Voidaan puhua esimerkiksi asiakkaiden tai kollegoiden odotuksista, jotka voivat olla hieman liian suuria. Amerikassa Etelä-Carolinassa tehtiin vuonna 2022 tutkimus kirjastonhoitajien

itsenäisyydestä, rutiineista, autonomiasta ja kiertotavoista. Tutkimuksella haluttiin edistää työpaikan autonomiaan liittyvää tutkimusta ja sen ilmaisemisessa työntekijöiden aktiivista roolia. Freiburg ja Klein (2022) toteuttivat tutkimuksen laadullisena tutkimuksena, ja tutkimukseen osallistui 13 julkisen kirjaston työntekijää. Kirjaston työntekijät osallistuivat ääneen ajatteluihin ja puolistrukturoituihin haastatteluihin. Menetelmien tarkoituksena oli saada selville mahdolliset epä johdonmukaisuudet henkilökunnan jäsenien kirjastotyöhön liittyvien ohjeellisten odotuksien ja asiakkaiden, työkuppaneiden, johdon, teknisen ja materiaalistien esineiden odotuksien välillä.

Freiburgin ja Kleinin (2022) tutkimuksessa selvisi, että julkisen kirjaston työntekijät haluavat toisinaan vapauden hallita työtänsä niin, että se menisi yks yhteen heidän työhönsä liittyvien odotuksien kanssa. Järjestelmän muiden toimijoiden ristiriitaisten odotuksien edessä työntekijät suunnittelevat ja toteuttavat kiertotapoja, joilla vahvistetaan omia odotuksia. Joillain kiertotavoilla haluttiin ottaa takaisin työympäristön hallinta ja toisilla keskityttiin toisten odotuksien noudattamiseen ja hallinnan luopumiseen. Tutkimuksen havainnot viittasivat siihen, että kirjaston työntekijöihin vaikuttaisivat voimakkaasti esimerkiksi asiakkaiden, kollegoiden ja johdon odotukset ja että kirjaston työntekijöillä olisi oman työnsä suhteen tarveperusteiset odotukset. Freiburg ja Klein (2022) mainitsevat Adamsin ja Krtalićin (2022) kirjoituksen, jossa mainitaan asiakkaiden tarpeiden täyttämisen olevan haastavaa, kun annetut vaatimukset ja odotukset ovat entistä monipuolisempia ja jatkuvasti kehittyviä. Pandemian aiheuttamat rajoitukset ja sulkemiset vaikeuttivat kirjastojen vastaamista näihin odotuksiin, ja osa kirjaston työntekijöistä koki syyllisyyden tunnetta, Freiburg ja Klein (2022) mainitsevat Wilsonin (2021, s. 322–334) todenneen. Freiburgin ja Kleinin (2022) mukaan oli hetkiä, jolloin hallinnasta luopuminen vaati kirjaston henkilöstöä määrittämään itsensä väärin tavoilla, jotka lisäsivät työn takkaa. Freiburg ja Klein (2022) totesivat, että autonomia on moniulotteinen käsite. Se käsitteenä tarkoittaa muutakin kuin pelkkää hallinnan tarvetta.

4 TUTKIMUSONGELMA

Tässä tutkimuksessa tutkitaan kirjastoammattilaisten työkuormituksen, epätasavertaisuuden ja epäoikeudenmukaisen työnjaon määrää tai ilmenemistä. Mukaan on otettu myös oman osaamisen näyttäminen ja käyttäminen, mikä on omalla tavallaan liitoksissa epätasavertaisuuteen. Jokaisella alalla ilmenee edellä mainittuja ongelmia, mutta se ei tarkoita, etteikö sitä pitäisi tutkia alakohtaisesti. Kirjastojen jatkuvaa kehitystä varten tämä tutkimus voisi olla tarpeellinen. Tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole tarjota ratkaisuja tutkimuksessa esiin tuleviin havaintoihin. Tämän tutkimuksen on tarkoitus nostaa esiin tulevia havaintoja ja siten luoda kokonaiskuva yleisten kirjastojen tilanteesta.

4.1 Tutkimuskysymykset

Huomio tässä tutkimuksessa keskittyy kolmeen pääkysymykseen ja niihin vaikuttaviin asioihin. Kolme pääkysymystä ohjaavat tutkimuksen suuntaa, ja kaikkiin kolmeen kysymykseen liittyvät termit psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja epäoikeudenmukaisuus. Nämä kolme kyseessä olevaa keskeistä kysymystä ovat:

1. Löytyykö epäoikeudenmukaisuutta kirjastoalalta? Millaisena se näkyy?
2. Kokevatko kirjastoammattilaiset työkuormitusta ja kasaantuvatko työt aina saman henkilön harteille, vaikka muita osaajia löytyy?
3. Kokevatko kirjastoammattilaiset, että he pääsevät näyttämään omaa osaamistaan ja tietämystään?

Ensimmäiseksi kysymykseksi on asetettu se, mihin kiinnitetään eniten huomiota. Epäoikeudenmukaisuus ja siitä johtuva epätasa-arvo ovat arkoja aiheita, jotka herättävät keskustelua. Epäoikeudenmukaisuuteen kuuluu muun muassa termit epäreilisuus ja vääräys, ja epäoikeudenmukaisuus voidaan tulkita monella eri tapaa. Tässä kohtaa nostan esille taas Toivon (2009) pro gradun, jossa hän oli todennut epäoikeudenmukaisuuden merkityksen vaihtelevan asiasta kertovien kesken. Joillakin epäoikeudenmukaisuus ilmeni esimerkiksi kriisissä tai normaalioloissa. Epäoikeudenmukaisuus muodostui moninaiseksi käsitteeksi (Toivo, 2009, s. 39–40). Osalle se muodostuu pienistä vääryyksistä, kun taas toisille se muodostuu asioista, joista on haittaa työyhteisölle, ilmapiirille tai henkiselle olemukselle.

Joka työpaikassa on omat kuormitustekijänsä ja kaikkea ei voida korjata tai poistaa. Täytyy kuitenkin tunnistaa ne kuormitustekijät, joka ovat haitaksi, ja usein työntekijät tunnistavat ne haitallisesti kuormittavat tai terveydelle haitalliset työtehtävät (Työsuojelu, 2021). Asiakaspalvelutyössä tulee vastaan haastavia asiakkaita, joita ei voi aina välttää, ja kuljetustyössä täytyy olla aina valppaana. Keinoja haitallisten kuormitustekijöiden hallitsemiseen työnantaja voisi antaa silloin tällöin. Henkilöstön vähäisyys aiheuttaa aina ongelmia, ja tekijää vaille jääneitä työtehtäviä joudutaan jakamaan työntekijöiden kesken (Työsuojelu, 2021). Tässä on kuitenkin muistettava kohtuullisuus ja tasapuolisuus. Onko mahdollista toteuttaa kaikkia työtehtäviä, vai pitäisikö joistakin tehtävistä tai palveluista luopua hetkellisesti?

Kirjastoalalla on monta erilaista ammattiosaajaa ja uusia luovia osaajia valmistuu alalle joka vuosi. Uusia palveluita kehitetään ja omiin vahvuuksiin luotetaan. Kaikilla on mahdollisuus näyttää ja käyttää omaa osaamistaan ja siten kasvattaa omaa itsevarmuuttaan. Luottamuksen puute tosin on harmittava ongelma, varsinkin kun se on kohdistettua. Luottamusta pidetään vastavuoroisena (Kirkon alat, 2022). Luottamuksen saaminen ja kokeminen lisää luottamusta ja epäluottamuksellinen kokemus lisää epäluottamusta. Yhteisten pelisääntöjen sivuuttaminen, arvostuksen puute, tiedon pimittäminen ja epäreilu kohtelu heikentävät luottamusta työpaikalla.

4.2 Tutkimusstrategia

Tutkimuksessa käytetään määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää. Määrällisessä tutkimuksessa tavoitteena on hyödyntää teoriaa mittaamisessa, erojen löytämisessä ja selittämisessä ja käyttää hypoteesia eli tutkimusongelman muotoilua tulosta ennakoivasti. Tarkoituksena siis on kartoittaa, kuvata, selittää tai ennustaa tutkittavia ihmisiin kohdistuvia ilmiöitä, luontoa tai ominaisuuksia (Vilkkä, 2007, s. 18–19). Määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tiedon mittaaminen, strukturointi, objektiivisuus, tulosten esittäminen numeroin ja kyselyyn vastaajien tarpeeksi kattava lukumäärä (mts. 13). Kyselylomake on määrällisessä tutkimuksessa se käytetyin tapa kerätä aineistoa. Kyselystä voidaan käyttää nimitystä survey-tutkimus, mikä viittaa kyselyn olevan vakioitu. Toisin sanoen jokaiselta kyselyyn vastanneilta on kysytty sama asiasisältö täysin samalla tavalla (Vilkkä, 2015, s. 94). Kvantitatiivinen tapa sopii tähän tutkimukseen paremmin kuin kvalitatiivinen, koska tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa määrällisesti työkuormitusta tai epäoikeudenmukaisuutta kokeneita kirjastoammattilaisia.

Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksessa tutkijan puolueettomuutta (Vilka, 2007, s. 13–14). Tutkimustulokset tullaan esittämään sellaisenaan valitulla analyysitavalla. Lopputulos jätetään osittain auki ja lukijan tulkinnan varaan. Tulosten mittaaminen tapahtuu asettamalla mitta-asteikolle kyselyyn vastaajien erilaiset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli ja koulutustaso. Tutkimuksen tulokset ryhmitellään ja luokitellaan näiden ominaisuuksien mukaan ja tuloksia vertaillaan valittujen havaintoyksiköiden välillä. Kun tutkimusaineistoa muutetaan rakenteellisesti, tarkoitetaan tutkittavan asian operationalisointia. Operationalisoinnilla tarkoitetaan käsitteellisten ja teoreettisten asioiden muovaamista arkiymmärryksen tasolle, jotta asian ymmärtäminen olisi helpompaa.

Otosaineiston avulla määrällisessä tutkimuksessa kyetään tekemään eräänlaisia yleistyksiä perusjoukosta. Otoksella tarkoitetaan perusjoukkoa pienempää satunnaisesti valittua havaintoyksikköjoukkoa. Tarkoituksena on luoda eräänlainen pienoismalli, joka oikeassa suhteessa edustaa ryhmän eri jäseniä. Perusjoukon koko ja tutkittava asia vaikuttavat otannan kokoon. Se tarkoittaa, että mitä isompi perusjoukko on, sitä pienempi osa perusjoukosta tutkitaan (Valli, 2015, s. 21–22). Kun tutkitaan koko Suomea, ei ole mahdollista saada kaikkia tutkimuksen kohderyhmän jäseniä vastaamaan, vaan tutkimuksessa mitä todennäköisemmin analysoidaan muutamaa prosenttia perusjoukosta.

Koska kvantitatiivinen menetelmä ei ollut sopiva sanallisten vastauksien käsittelyyn, käyttöön otettiin laadullinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi nimensä mukaisesti liittyy laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Laadullisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan tutkimusaineiston kuvaamista sanallisesti (Vilka, 2015, s. 163). Sisällönanalyysia tehdään joko aineisto- tai teoriakeskeisenä sisällönanalyysinä. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa karsitaan epäolennaiset ja olennaiset asiat toisistaan ja siten rakennetaan johdonmukainen kokonaisuus (mts. 163–164).

4.3 Aineistonhankintamenetelmä ja analyysi

Kyselylomake (liite 1) lähetettiin kaikkiin Suomen yleisiin pieniin ja isoihin kirjastoihin. Tavoitteena oli saada mahdollisimman monta kirjastoammattilaista vastaamaan kyselyyn ja rehellisesti kuvamaan omaa kokemusta tutkittavasta aiheesta. Kyselyyn vastanneiden kirjastoammattilaisten henkilöllisyyksiä ei kyselyssä selvitetty, vaan kyselyyn vastattiin anonyymisti. Ainoastaan tarvittavat taustatiedot kysyttiin.

Kysymyksiä oli yhteensä 26, ja monessa kysymyksessä oli ohjeistus. Pakollisiksi olin asettanut vain tärkeimmät asiat. Tutkimus koskee hyvin arkaluonteista aihetta, ja jotta kysymykset eivät olisi olleet liian ohjaavia tai tiettyyn suuntaan johtavia, olin käyttänyt vapaa sana -mallia. Esimerkiksi epäoikeudenmukaisuuden käsitettä teoriaosuudessa avatessa ilmeni, kuinka moninainen se on. En tähän tutkimukseen kuitenkaan ennalta määrittänyt sitä, vaan annoin vastaajien vastata oman epäoikeudenmukaisuuden käsityksensä mukaan. Kyselyyn tuleva tutkimusaineisto muodostuu täten suurimmalta osin kyselyyn vastanneiden kirjastoammattilaisten omin sanoin kuvaamista havainnoista ja kokemuksista. Kysely oli vapaaehtoinen, eli vastaajia ei pakotettu vastaamaan kyselyyn ja jokaisella oli oikeus jättää vastaamatta.

Kysely toteutettiin Webropol-lomakkeella, jonka linkki lähetettiin Suomen yleisten kirjastojen esihenkilöille, vastaaville kirjastohoitajille ja kirjastotoimen johtajille, joiden yhteistiedot olivat löydettävissä. Yhteensä linkkejä lähti jakoon sähköpostitse noin 200 kpl. Webropol on Pohjoismaiden käytetyin työkalu erilaisten kyselyiden luomiseen helposti. Sen helppokäyttöisyys ja sopivuus tähän tutkimukseen vaikuttivat valitsemiseen. Jotta tutkimuksen tutkittava materiaali olisi riittävä, vastaajia täytyi olla mahdollisimman paljon.

Tähän kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 300 kirjastoammattilaista, mikä on todella hyvä määrä, sillä tämä riittää jo jonkinlaisten yleistysten tekemiseen. Vastaajien määrä oli yllättävä ja vastaajien runsas määrä tarkoittaa myös sitä, että tarvetta jatkoajalle ei ole. Jos olisi käynyt niin, että vastauksia olisi kertynyt aivan liian vähän, kyselyn aikaa olisi voitu pidentää tai kysely olisi voitu aktivoida uudelleen sopivana ajankohtana. Tutkimuksen kyselyyn suhtauttiin suurimmalta osin positiivisesti ja kyselyyn vastanneista vain muutama oli suhtautunut kyselyyn negatiivisesti. Suurin osa vastaajista koki kyselyn olevan ajankohtainen ja tärkeä. Negatiivisuutta nousi esiin tutkimuksen aiheeseen ja sen ongelmallisuuteen liittyen. Positiivisten ja negatiivisten mielipiteiden vahva jakauma yllätti, vaikka herkkää aihetta käsiteltäessä voimakkaat ja eroavat mielipiteet olivat odotettavissa.

Tutkimuksen tulokset analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin ja sanallisissa vastauksissa hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysia. Analyysissa hyödynnettiin taulukoita tutkimuksen tuloksien havainnollistamiseen ja sanallisia vastauksia kuvailtiin sanoin nostamalla muutama vastaus lainauksena esimerkiksi. Sanallisista vastauksista korjattiin mahdolliset kirjoitusvirheet. Suurin osa kysymyksistä sisälsi sanallisia vastauskenttiä ja joiden vastauksia esitettiin lyhyesti nostaen esille niiden pääpiirteitä. Kyselyn vapaa sana -osion vastauksia ei avattu laajasti, vaan sieltä nostettiin muutama kommentti kriittiseen tarkkailuun.

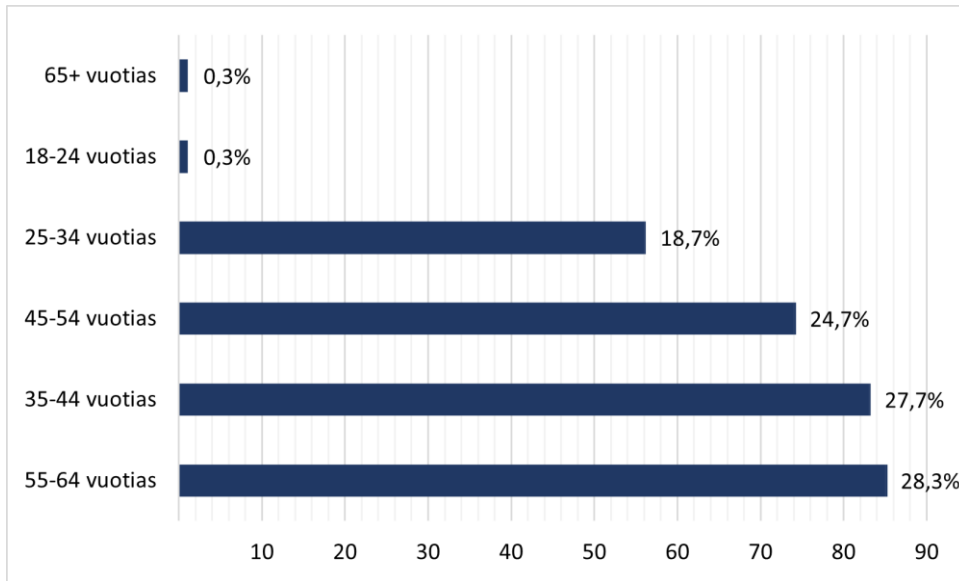
5 TUTKIMUSTULOKSET

Sähköpostitse lähetettyyn kyselyyn vastasi 300 henkilöä. Vastaajina oli monitasoisia kirjastoammattilaisia virkailijoista kirjastotoimenjohtajiin. Tutkimuksen kyselyn linkki oli jaettu noin 200 sähköpostiosoitteeseen. Tiedossa ei ole, kuinka laajasti kysely oli levinnyt kirjastojen kesken esihenkilöiden, vastaavien kirjastohoitajien ja kirjastotoimenjohtajien toimesta. On täysin mahdollista, että kysely on saattanut hukkuu muun postin joukkoon tai linkin saaja on saattanut unohtaa kyselyn jakamisen oman vastaamisensa jälkeen. Mahdollista on myös, että aikaa tai innostusta vastaamiseen ei ole löytynyt sillä hetkellä. Myös esimerkiksi esihenkilön tai kirjastotoimenjohtajan oma mielipide kyselyn tarpeellisuudesta on voinut vaikuttaa kyselyn leviämiseen. Tutkimus oli avoinna toukokuussa 12.5.–28.5.2023 välisenä aikana. Tuntemattomasta syystä vaihtoehto ”uusimaa” oli kadonnut kyselylomakkeelta. Ongelma kuitenkin saatiin korjattua nopeasti, sillä Uusimaa sattui olemaan yksi ensimmäisistä kohteista, jonne kyselyn linkki lähetettiin. Suurta haittaa tästä ei muodostunut tutkimuksen tuloksiin. Kyselyn tulokset esitellään tässä osiossa aloittaen ensin taustatiedoista.

5.1 Taustatiedot

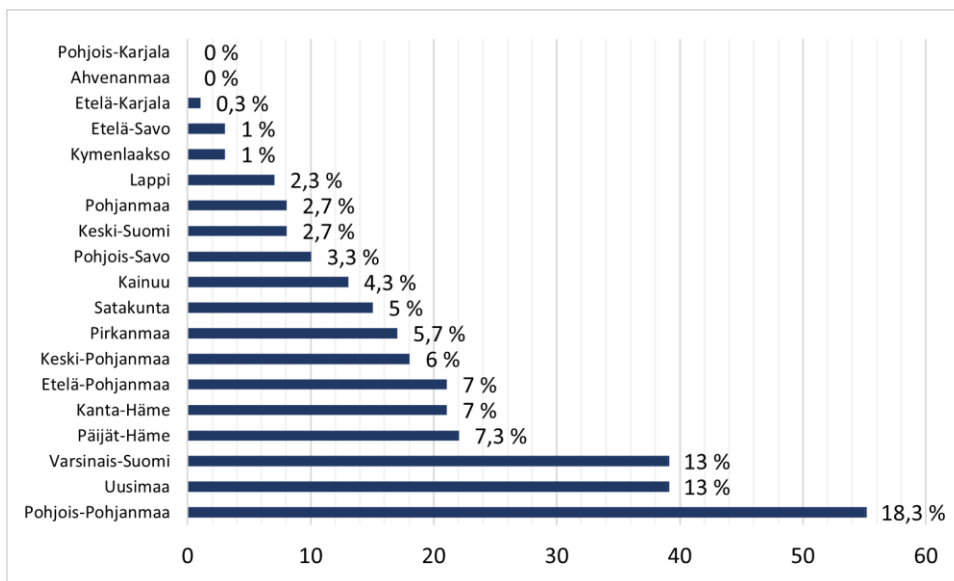
Suurin osa kyselyn vastaajista osoittautui naispuolisiksi. Vastaajista 257 määritteli itsensä naiseksi ja 38 mieheksi. Vain 5 henkilöä oli ilmoittanut olevansa muuta sukupuolta. Näin ollen naisten osalta voidaan tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä, kun taas miesten osalta vain suuntaa antavia. Muuta sukupuolta edustavista ei pystytä tekemään varsinaisia johtopäätöksiä vähäisen vastaajamäärän vuoksi.

Kaikki taustakysymykset oli asetettu pakollisiksi. Tutkimuksen kyselyyn vastanneista (kuvio 2) noin 28 % kuului 55–64 vuoden ikäluokkaan. Heitä oli määrällisesti 85 kappaletta, ja tähän määrään sisältyi noin 31 % naisista ja noin 16 % miehistä. Hieman vähemmän, 27,7 % vastaajista oli 35–44-vuotiaita. 35–44-vuotiaita vastaajia oli 83 kappaletta, joista naisia oli noin 28 %, miehiä noin 29 % ja muuta sukupuolta edustavia oli tasan 20 %. Muuta sukupuolta edustavista, tasan 80 %, oli ikäluokasta 25–34-vuotiaat. Vähiten vastaajia oli ikäluokista 18–24 ja 65+.



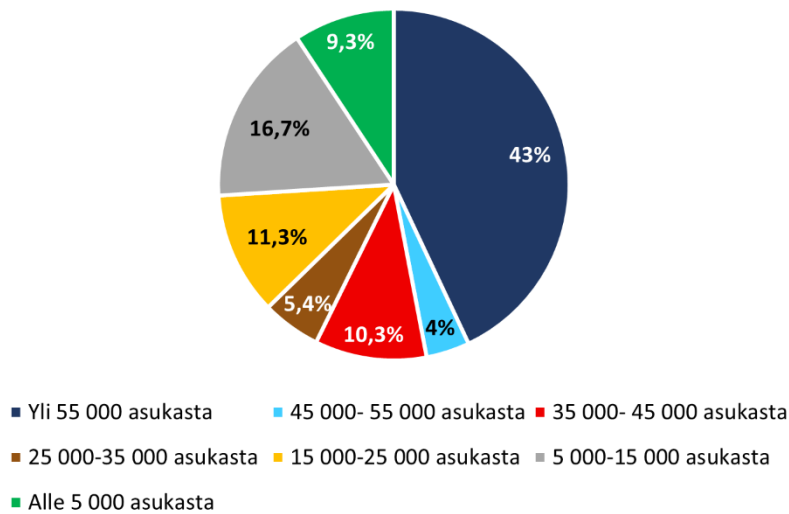
Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma (%) (n=300).

Vastaajia kyselyyn saatiin (kuvio 3) eniten Pohjois-Pohjanmaalta, Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta. Pohjois-Pohjanmaalta tuli hieman yli 18 % vastaajista, ja Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta tuli kummastakin tasan 13 % vastaajista. Pohjanmaalta ja Keski-Suomesta tuli 2,7 % vastaajista. Vain tasan 1 % vastaajista oli Etelä-Savosta ja Kymenlaaksosta. Etelä-Karjalan suunnista kyselyyn vastasi vain yksi henkilö (0,3 %), ja Pohjois-Karjalasta ja Ahvenanmaalta ei tullut vastauksia.



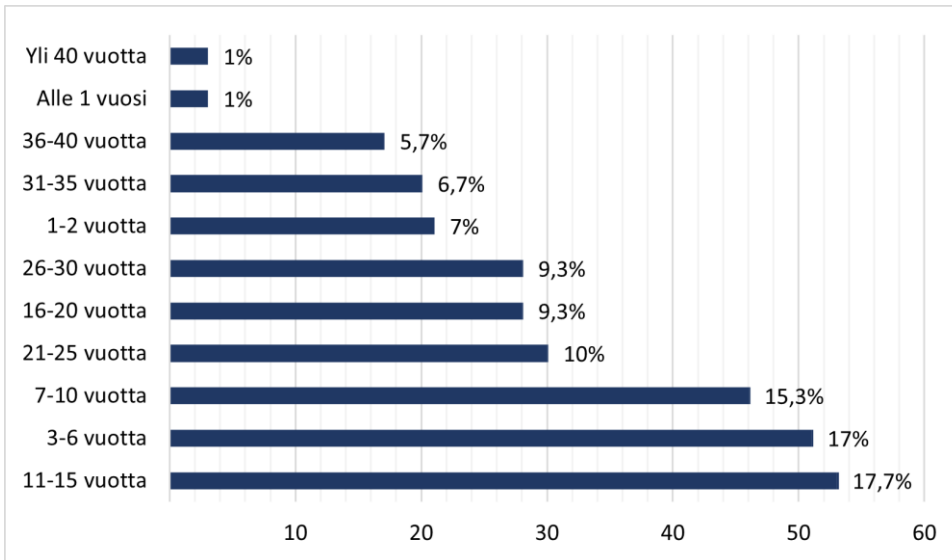
Kuvio 3. Vastaajien maakuntajakauma (%) (n=300).

Suurin osa vastaajista (kuvio 4) tuli kunnista, joissa oli yli 55 000 asukasta. Heitä oli kaiken kaikkiaan 43 %. Toiseksi eniten kyselyyn vastaajista tuli 5 000–15 000 asukkaan kunnista. Heitä oli 16,7 % vastaajista. Alle 5 000 asukkaan kunnista vastaajia tuli hieman yli 9 %. Vähiten vastaajia kyselyyn saatiin 25 000–35 000:n ja 45 000–55 000 asukkaan kunnista. 25 000–35 000 asukkaan kunnista vastaajia oli hieman yli 5 %, ja 45 000–55 000 asukkaan kunnista vastaajia oli tasan 4 %.



Kuvio 4. Vastaajien kunnan koko (%) (n=300).

Ylemmän korkeakoulututkinnon saaneita oli 43 % ja alemman korkeakoulututkinnon saaneita noin 32 %. Noin 43 % naisista, noin 47 % miehistä ja 20 % muuta sukupuolta edustavista oli ylemmän korkeakoulututkinnon käyneitä. Alemman korkeakoulututkinnon käyneistä muuta sukupuolta edustavia oli 80 %, miehiä noin 29 % ja naisia noin 31 %. Noin 23 %:lla vastaajista oli ammatillinen tutkinto, ja tutkijakoulutuksen saaneita oli kolme henkilöä. Tutkijakoulutuksella tarkoitetaan tohtori- tai lisensiaattitutkintoa. Lukiotaustaisia oli myös muutama kappale, noin 1 % vastaajista. Tutkijakoulutuksen ja lukiotutkinnon suorittaneet olivat kaikki naispuolisia. Työkokemusta (kuvio 5) oli 11–15 vuotta noin 18 %:lla vastaajista ja 3–6 vuotta 17 %:lla vastaajista. Kolmanneksi eniten kokemusta oli 7–10 vuotta ja 21–25 vuotta. Tasan 1 % vastaajista ilmoitti saaneensa yli 40 vuoden työkokemuksen. Myös alle yhden vuoden työkokemuksen kerryttäneitä oli 1 % vastaajista.



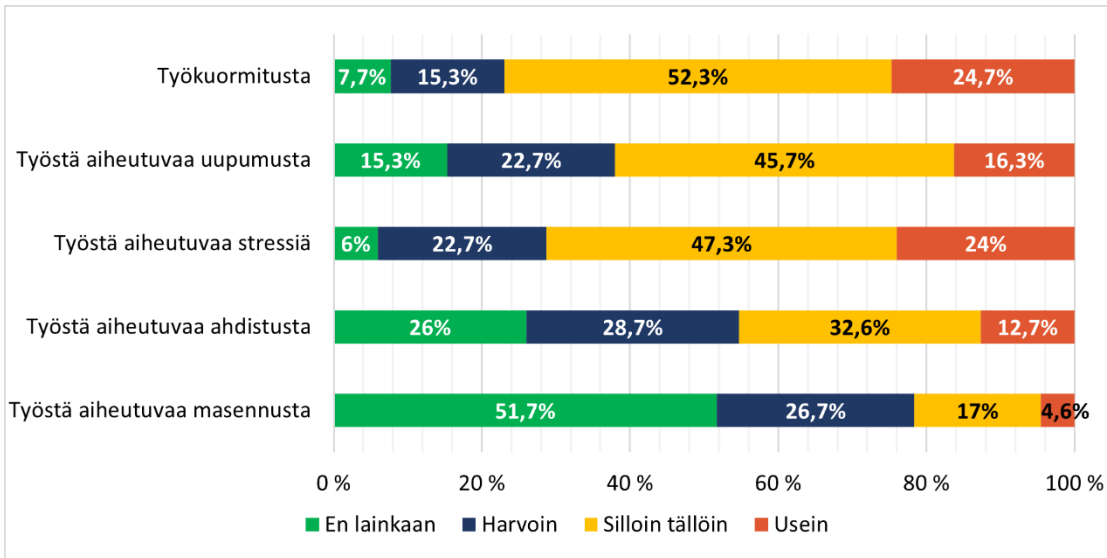
Kuvio 5. Vastaajien työkokemus vuosina (%) (n=300).

Kyselylomakkeella kysyttiin, montako henkilöä työskentelee samassa työpaikassa kyselyn vastaajan kanssa. Eniten vastaajia tuli yli 25 henkilön, 5–10 henkilön ja alle 5 henkilön työpaikoista. Yli 25 henkilön työpaikoista vastaajia tuli 31,6 %, 5–10 henkilön työpaikoista 24,7 % ja alle viiden henkilön työpaikoista vastaajia saatiin 23,7 %. 10–15:n ja 15–20 henkilön työpaikoista vastaajia tuli toiseksi eniten. 10–15 henkilön työpaikoista vastaajia tuli tasan 9 % ja 15–20 henkilön työpaikoista tasan 7 %. Vähiten vastaajia tuli 20–25 henkilön työpaikoista. Heitä oli vain tasan 4 % vastaajista. Taustatiedoissa lopuksi kysyttiin, tekevätkö vastaajat kokopäiväistä vai osa-aikaista työtä vastaamishetkellä. Vastaajista 91 % oli kokopäiväisiä. Loput 9 % vastaajista oli osa-aikaisia.

5.2 ”Liian paljon töitä ja liian vähän aikaa”

Tutkimusta varten haluttiin tiedustella vastaajien fyysistä ja henkistä jaksamista painottaen henkiseen jaksamiseen. Tutkimuksessa kysyttiin, kokivatko/kokevatko he omassa työssään työkuormitusta, työuupumusta ja työstä aiheutuvaa stressiä, ahdistusta tai masennusta. Vastaajat saivat valita kunkin aiheen kohdalla vaihtoehdoista ”En lainkaan”, ”Harvoin”, ”Silloin tällöin” ja ”Usein” yhden vaihtoehdon kuvastamaan mennyttä tai nykyistä tilannetta. Kysymys oli merkittynä pakolliseksi. Vastaajista (kuvio 6) hieman yli 52 % koki silloin tällöin työssään työkuormitusta ja vain noin 8 % vastaajista ei kokenut lainkaan työkuormitusta. Työstä aiheutuvaa uupumusta koettiin melkein yhtä paljon kuin työkuormitusta. Silloin tällöin työstä aiheutuvaa uupumusta koki noin 46 % vastaajista. Työstä aiheutuvaa stressiä koki silloin tällöin yli

47 % vastaajista. Vain 6 % vastaajista ilmoitti työnsä olevan stressitöntä. Työstä aiheutuvaa ahdistusta koki harvoin noin 29 % vastaajista ja silloin tällöin noin 33 %. Työstä aiheutuvan masennuksen kohdalla vain noin 5 % vastaajista koki sitä useasti, kun taas noin 52 % vastaajista ei kokenut sitä lainkaan.



Kuvio 6. Työkuormituksen, uupumuksen, stressin ja masennuksen kokonaisjakauma (%) (n=300).

Sukupuolijakauman mukaan naisista (taulukko 1) noin 53 % koki työkuormitusta silloin tällöin, usein hieman yli 25 %. Työstä aiheutuvaa uupumusta koki silloin tällöin hieman yli 45 % ja harvoin 23,4 %. Naisista työstä aiheutuvaa stressiä koki noin 48 %, usein noin 25 % ja ei lainkaan vain 5 %. 32,2 % koki työstä aiheutuvaa ahdistusta silloin tällöin ja ei lainkaan hieman yli 26 %. Naisista hieman yli 54 % ei kokenut työstä aiheutuvaa masennusta. Usein työstä aiheutuvaa masennusta koki naisista noin 4 %. Naisten osalta tuloksista voidaan tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä.

Taulukko 1. Naisten työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=257).

| Naiset | En lainkaan | Harvoin | Silloin tällöin | Usein |
|------------------------------|-------------|---------|-----------------|--------|
| Työkuormitusta | 6,6 % | 14,8 % | 53,3 % | 25,3 % |
| Työstä aiheutuvaa uupumusta | 14,8 % | 23,4 % | 45,1 % | 16,7 % |
| Työstä aiheutuvaa stressiä | 5 % | 22,2 % | 47,9 % | 24,9 % |
| Työstä aiheutuvaa ahdistusta | 26,1 % | 28,8 % | 32,3 % | 12,8 % |
| Työstä aiheutuvaa masennusta | 54,1 % | 26,1 % | 15,9 % | 3,9 % |

Miehistä (taulukko 2) silloin tällöin työkuormitusta oli kokenut noin 45 % ja usein 21,1 %. Työstä aiheutuvaa uupumusta koki miespuolisista silloin tällöin noin 53 % ja usein 10,5 %. Työstä aiheutuvaa stressiä koki noin 45 % silloin tällöin ja usein 18,4 %. Miehistä noin 37 % koki silloin tällöin työstä aiheutuvaa ahdistusta. Harvoin ja ei lainkaan ahdistusta miehistä tunsivat molemmissa 26,3 % ja usein ahdistusta koki 10,5 %. Työstä aiheutuvaa masennusta koki harvoin hieman yli 34 % ja ei lainkaan myös hieman yli 34 %. Usein masennusta koki 10,5 % miehistä. Miesten osalta tuloksista pystyy tekemään vain suuntaa antavia päätelmiä, mutta ei varsinaisia johtopäätöksiä.

Taulukko 2. Miesten työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=38).

| Miehet | En lainkaan | Harvoin | Silloin tällöin | Usein |
|------------------------------|-------------|---------|-----------------|--------|
| Työkuormitusta | 13,2 % | 21 % | 44,7 % | 21,1 % |
| Työstä aiheutuvaa uupumusta | 18,4 % | 18,4 % | 52,7 % | 10,5 % |
| Työstä aiheutuvaa stressiä | 10,5 % | 26,3 % | 44,8 % | 18,4 % |
| Työstä aiheutuvaa ahdistusta | 26,3 % | 26,3 % | 36,9 % | 10,5 % |
| Työstä aiheutuvaa masennusta | 34,2 % | 34,2 % | 21,1 % | 10,5 % |

Muunsukupuolisista (taulukko 3) tasan 60 % koki työkuormitusta silloin tällöin, usein ja ei ollenkaan sen sijaan 20 %. Työstä aiheutuvaa uupumusta koki usein 40 %. Muun vaihtoehdon valinneista työstä aiheutuvaa stressiä koki silloin tällöin 40 % ja usein 20 %. Työstä aiheutuvaa ahdistusta koki harvoin 40 %, ja 20 % ei kokenut sitä lainkaan. Muun vaihtoehdon valinneista 60 % ei kokenut työstä aiheutuvaa masennusta ja 40 % koki sitä silloin tällöin. Kun vastaajista vain 5 oli muuta sukupuolta, luvut taulukossa näyttävät suurilta verrattuna miesten ja naisten prosentteihin. Tuloksista ei täten pystytä tekemään varsinaisia johtopäätöksiä

Taulukko 3. Muu sukupuolen työkuormituksen, uupumuksen, stressin, ahdistuksen ja masennuksen määrä (%) (n=5).

| Muu | En lainkaan | Harvoin | Silloin tällöin | Usein |
|------------------------------|-------------|---------|-----------------|-------|
| Työkuormitusta | 20 % | 0 % | 60 % | 20 % |
| Työstä aiheutuvaa uupumusta | 20 % | 20 % | 20 % | 40 % |
| Työstä aiheutuvaa stressiä | 20 % | 20 % | 40 % | 20 % |
| Työstä aiheutuvaa ahdistusta | 20 % | 40 % | 20 % | 20 % |
| Työstä aiheutuvaa masennusta | 60 % | 0 % | 40 % | 0 % |

Sanallisessa jatkokysymyksessä tiedusteltiin työkuormitusta, uupumusta, stressiä tai masennusta aiheuttavia tekijöitä. Kysymys oli valinnainen, ja vastauksia tähän kertyi huimat 272 kpl.

Vastauksien pituus vaihteli lyhyistä ja ytimekkäistä pitkiin kappaleisiin. Vastaustyyppejä oli havaittavissa ainakin kolme: ytimekäs, informatiivinen ja tarinallinen. Ytimekkäissä vastauksissa kuvattiin esimerkiksi omat stressitekijät lyhyesti ja selkeästi ja taas informatiivisessa sukellettiin syvälle yksityiskohtiin tuoden esille laajempaa kuvaa. Tarinallisissa vastauksissa asiat esitettiin tarinana kertoen, miten asia tapahtui ja miten asia etenee nykyhetkessä painottaen omaa tuntemusta. Vastauksien pituudet vaihtelivat kahdesta sanasta jopa 200 sanaan. Vastauksissa toistui suurimmalta osin samat teemat, mutta hieman erikoisempiakin yksityiskohtia tuotiin esille. Osa vastauksista sisälsi hyvin henkilökohtaisia asioita, joita joudun hieman sensuroimaan, sillä näistä vastauksista olisi mahdollista tunnistaa vastaajan henkilöllisyys eikä tutkimuksen tarkoituksena ole kohdentaa minkäänlaista haitallista huomiota työyhteisöjen jäseniin.

Tämän luvun otsikko ”Liian paljon töitä ja liian vähän aikaa” on suora lainaus tämän kohdan kysymyksen vastauksista. Kiireeseen ja työnpaljouteen liittyvät teemat ja havainnot nousivat monella vastaajalla esille. Tässä kohtaa nostan esiin muutamia nostoja, jotka sisälsivät vastauksissa eniten mainittuja asioita.

Työnarvostus ja työpalkkaus suurimpina tekijöinä. Työnkuormittavuus on myös suurta. Työ on myös stressaavaa ja hektistä sekä vastuualueita työssä on paljon, kun resursseja on riittämättömästi kirjastolain velvoitteisiin nähden. Työn määrä myös lisääntyy koko ajan, mutta resursseja hoitaa töitä eivät.

Äkillisesti muuttuvat tilanteet henkilöstömitoituksessa, esim. useamman henkilön pitkittyvät sairauslomat, sekä vuorotteluvapaista ja eläköitymisistä johtuva henkilökunnan vaihtuminen. Vajaamiehitys ja vaihtuvuus aiheuttavat töiden uudelleen jakamista ja lisäkuormitusta. Vaikka uudet työntekijät olisivat kuinka mukavia ja ammattitaitoisia, kestää hetken ennen kuin heidät on ”sisäänajettu”.

Työkuormitus/stressi/uupumus tapahtuu piikeissä, kun enemmän esimerkiksi vinkkauksia tai koulujen tapahtumien vetämistä. Varaukset saattavat tulla usein lyhyellä varoitusaajalla ja useampi peräkkäin. Piikkien välissä ehtii hyvin toipumaan koetusta kuormituksesta.

Vähäisestä työntekijämäärästä johtuen välillä työkuormitusta tulee liikaa, joka aiheuttaa uupumusta, sekä stressiä.

Suurin osa vastaajista mainitsi tiukkojen aikataulujen, yllättävien muutoksien ja hetkellisen tai jatkuvan kiireen olevan yksi syy kuormitukseen, stressiin, uupumukseen tai ahdistukseen.

Kyselyn vastaajista moni nosti esiin henkilöstön vähäisyyden työtehtävien määrään

verrattuna ja muiden sairasteluista, eläköitymisistä ja vapaista aiheutuvat työkuormat. Osalla vastaajista työnkuorman määrä vaihteli kausittaisesti tai viikoittain aikataulumuutosten tai hetkellisen kiireen iskiessä. Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä, joidenka työkuormitus oli osittain itseaiheutettua esimerkiksi omien tavoitteiden tai persoonallisuuksien vuoksi.

Vastuu asioista, joita ei hallitse niin hyvin. Esihenkilön tai johdon liian suuret odotukset alaisen osaamisesta. Työn arvostuksen puute.

– – Koko ajan kehitetään ja koulutaudutaan, mutta ei ole aikaa käyttää uutta osaamista tai kehitettyjä toimintamalleja. Vaatimukset ovat koventuneet, ja ennen pitkää ne aiheuttavat ristiriitoja työyhteisön sisällä, ja ristiriidat puolestaan kuormittavat ja ahdistavat – –.

Yhtäkkinen kiire, johon ei ole ehtinyt varautua. Se, ettei ehdi tehdä kaikkia töitä niin hyvin kuin pitäisi. Liian vähän aikaa rauhalliselle työskentelylle.

Kiire, työvoimapula eli liikaa työtä mutta liian vähän henkilöstöä. Voimattomuus, kun näkee kuinka työkaverit uupuvat työtaakan alla.

Ei ole tarpeeksi aikaa. Pitää yrittää tehdä työnsä ja samalla kehittää sitä. Ei ole sijaista.

Vastauksissa nostettiin esiin vaatimusten ja odotuksien tason koventuminen mm. asiakkaiden ja johdon osalta osana stressitekijöitä. Osa kyselyn vastaajista tunsi joidenkin työtehtävien olevan haasteellisia. Esiin nostettiin resurssivajeet, ja muutama vastaajista mainitsi työn arvostuksen puutteen. Vastauksissa nostettiin esiin myös rauhallisen työskentelyn puuttuminen, ja osa vastaajista kaipasi rauhaa myös taukoajalle. Ahdistusta, masennusta, stressiä tai kuormittavuutta koettiin myös erilaisista ristiriidoista ja työilmapiiriin kireydestä tai stressaavuudesta johtuen.

Haastavat asiakastilanteet, esim. häiriköivä nuoriso.

Työn epätasainen jakaantuminen ja vastuun kasautuminen, epäselvä työnjako, yllättävät haasteelliset tilanteet

Tekijöitä on monia, jotka yhdessä kumuloituvat suuriksi taakoiksi. Pirstaleinen työnkuva, ydintehtävien ulkopuolelta tulevat työtehtävät (esim. erilaiset kaupunkiorganisaation työryhmät) ja epävarmuus – –.

Tehtävänkuvan epämääräisyys, esihenkilöiden ajanpuute, heikko perehdytys liittyen työnkuvan muutokseen tai uusiin käytäntöihin.

Huonosta johtamisesta aiheutuva epävarmuus.

Kysymyksen vastauksissa nostettiin esiin haastavat asiakaspalvelutilanteet. Haastavaksi koettiin mm. huonosti käyttäytyvät ja vaikeat asiakkaat. Vastauksissa mainittiin kirjastorakennuksissa oleva kova äänentaso/meteli. Osalla vastaajista oli tunne siitä, että saatu perehdytys uusiin käytäntöihin tai muutokseen olisi ollut heikkoa tai ei tarpeeksi kattavaa. Muutama vastaajista koki joidenkin työtehtävien olevan epäselviä tai hankalia. Vastauksien joukossa oli kommentteja, joissa mainittiin epäselvä vastuunjako tai epätasainen työnjakauma työntekijöiden kesken. Osa koki muiden olevan liian muutosvastaisia tai joustamattomia tehtävien tai muutoksien suhteen.

Kysymyksen vastauksissa oli paljon yksittäisiä mainintoja erilaisista aiheista, kuten esimerkiksi kirjastorakennuksien ja välineiden huonosta kunnosta, työyhteisön puuttumisesta, venyvistä ja liian pitkistä työpäivistä tai viikoista, työn kotiin viemisestä, omasta työstä stressaamisesta, jatkuvista muutoksista, palautteen ja avun tarpeesta ja työn fyysisyydestä. Mukana oli myös henkilöitä, jotka mainitsivat epäselvästä tai heikosta johtamisesta johtuvan epävarmuuden ja muut ongelmat. Pohdittiin, ovatko esihenkilöt eri yksikössä työskennellessään perillä alaisten arjesta. Joukkoon mahtui myös yksittäisiä mainintoja tehtävistä, jotka eivät vastaa koulutusta tai eivät kuulu alaan, liiasta sosiaalisuudesta ja esiintymisestä, boreoutista, hierarkkisuudesta, syrjään jäämisestä ja palkan muuttumattomuudesta ja sen epäsuhdasta työhön nähden.

5.3 Ylimääräiset työtehtävät ja työntekijöiden riittäminen

Mielenkiinnosta kirjastontyöntekijän työnkuvan laajuuteen tiedusteltiin kirjastotyössä ilmeneviä ylimääräisiä työtehtäviä, joita kirjaston työntekijät ovat saattaneet saada esimerkiksi omalta työnantajaltaan työsuhteen aikana tai joita ei ole käsitelty palkkauksen yhteydessä. Kyselyssä kysyttiin myös, koettiinko ne raskaiksi. Kysymys oli asetettu pakolliseksi, ja kysymykseen saivat vastata myös itse esimiehet ja kirjastojohtajat. Kaiken kaikkiaan 68 % vastaajista ei kokenut työssään olevan ylimääräisiä tehtäviä ja loput 32 % totesi työssään olevan joitain ylimääräisiä tehtäviä. Ylimääräisillä työtehtävillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi pieniä lisätehtäviä tai -vastuualueita. Vastauksia valinnaiseen sanalliseen jatkokysymykseen, jossa

pyydettiin kertomaan näistä ylimääräisistä tehtävistä, tuli 98 kpl. Tuloksia läpikäydessä huomasin, että kysymystä olisi pitänyt tarkentaa antamalla muutaman esimerkin tai muotoilemalla kysymyksen uudelleen. Suurin osa oli kuitenkin antanut kysymykseen sopivan vastauksen. Niistä muutamia ovat seuraavat:

Henkilöstön loma- ja sairausasioiden hoito. Erilaisten raporttien laatiminen, mikä ennen kuului esim. talous- tai henkilöstöhallinnolle. Myös asiakkaat toivovat palveluita, jotka eivät ole kirjaston ominta alaa. Joskus tuntuu, että työ koostuu erilaisten konsolipelien asentamisesta.

Kaupunki teettää kirjaston työntekijöillä nuorisotyötä ja lisäksi joitakin kirjastotehtäviä. Ylimääräiset työt - etenkin kirjastoalaan liittymättömät - ovat kuormittavia.

Lausuntojen valmistelua (=tekemistä), useita erilaisia yhteistyöryhmiä sekä kunnan sisällä että maakunnan tasolla. Nämä tehtävät vaativat paljon aikaa ja se aika on pois normityöstä. Kuormittavaa.

Kaiken maailman some osaaminen mikä kuluttaa todella paljon aikaa ja osaamista.

Oman yksikön työtehtävät, jotka lisääntyvät henkilöstön vajeen myötä.

Vastaajat nostivat tässä kohtaa myös esiin henkilöstön vähäisestä määrästä johtuvat työtehtävät. Kysymyksen vastaukset sisälsivät myös hyvin laajalti kaikenlaisia työtehtäviä raporttien tekemisestä nuorisotyöhön. Vastauksissa mainittiin mm. laite- ja järjestelmävastuut, erilaiset projektityöt, mediatyöt, siivoamisvastuut, kiinteistöhuollon työt, tilastojen teko, erilaiset opastukset ja esihenkilöllä alun perin olleet työt.

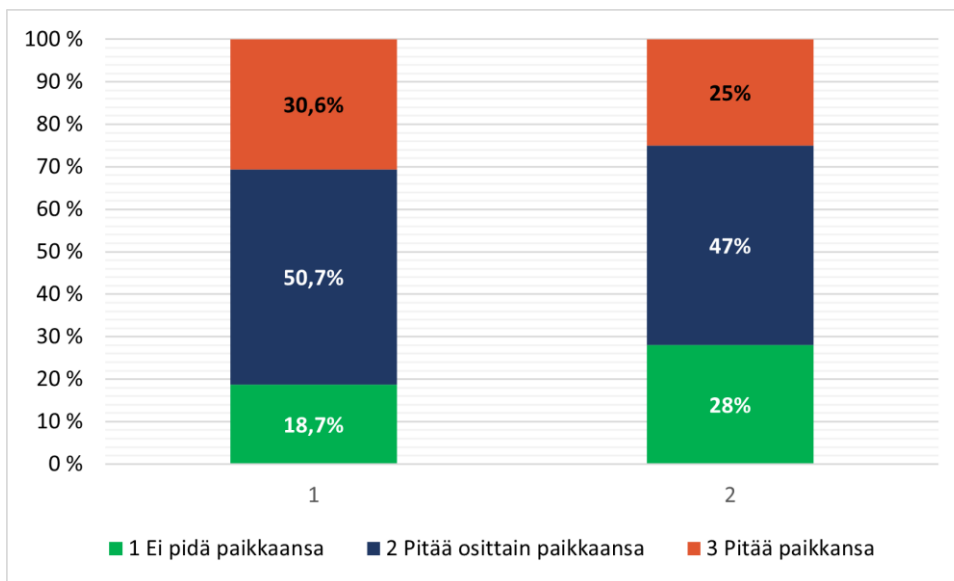
Satunnaisesti tehdään toisen osaston töitä, jos niihin ei kukaan tartu.

Työnkuva on muuttunut työsopimuksen tekemisen jälkeen paljon ja usein. Tällä hetkellä työtehtäviin kuuluvat kunnan viestintävastaavan työt (50 %). Nämä eivät kuitenkaan ole varsinaisesti ongelma; työtehtäviä on aina välillä hyvä tuulettaa ja muuttaa.

Osa vastaajista totesi ylimääräisten tehtävien tuovan vaihtelua, mielekkyyttä, haastetta ja oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Muutama vastaajista mainitsi työnkuvan jatkuvan muuttumisen, ja ylimääräisiksi töiksi lueteltiin myös työt, joihin kukaan muu ei ollut

tarttunut. Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä, jotka kokivat työssään olevan liikaa irtontaisia/yksittäisiä töitä tai vastuita.

Seuraavaksi kysyttiin väittämin, kokivatko kyselyn vastaajat, että työpaikalla olisi liian vähän työntekijöitä työn määrään nähden ja onko heidän työpaikassaan vaikeuksia suorittaa annettuja tehtäviä henkilökunnan riittämättömyyden takia. Vastausvaihtoehtoina oli ”Ei pidä paikkaansa”, ”Pitää osittain paikkansa” ja ”Pitää paikkansa”. Kysymys oli asetettuna pakolliseksi. Ensimmäisen väittämän ”Työpaikassani on liian vähän työntekijöitä työn määrään nähden” kohdalla (kuvio 7) noin 30 % oli todennut tämän pitävän paikkansa. Noin 51 % oli todennut sen pitävän osittain paikkansa ja 18,7 % oli todennut, että se ei pitänyt paikkaansa. Toisen väittämän ”Työpaikassani on vaikeuksia suorittaa annettuja työtehtäviä henkilökunnan riittämättömyyden takia” kohdalla taas 25 % vastaajista oli todennut tämän pitävän paikkansa. 47 % oli todennut sen pitävän osittain paikkansa ja loput 28 % oli todennut, että väittämä ei pitänyt paikkaansa.

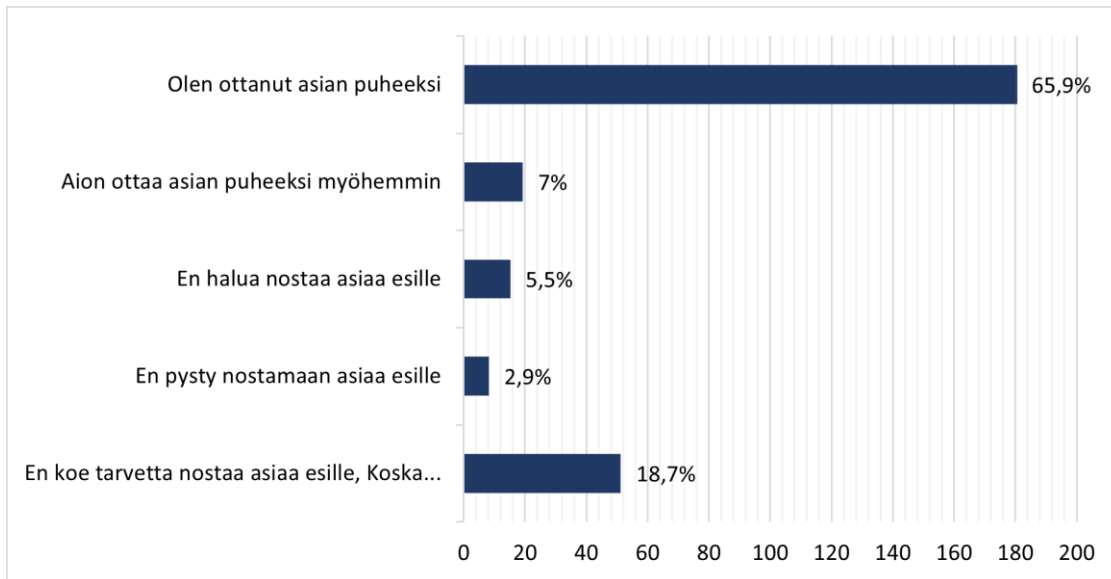


Kuvio 7. Työntekijöiden riittäminen työtehtävien suorittamiseen (%) (n=300).

5.4 Ahdistuksesta, masennuksesta ja stressistä puhuminen

Tutkimuksen kyselyssä tiedusteltiin valinnaisella kysymyksellä, olivatko kyselyyn vastanneet ottaneet työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa. Vastausvaihtoehtoina olivat ilmaistut ”Olen ottanut asian puheeksi”, ”Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin”, ”En halua

nostaa asiaa esille”, ”En pysty nostamaan asiaa esille” ja ”En koe tarvetta nostaa asiaa esille, koska...”. Viimeiseen vaihtoehtoon vastaajilla oli mahdollisuus kertoa syy, miksi ei kokenut sille tarvetta. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 273 kappaletta. Vastanneista (kuvio 8) yli puolet eli noin 66 % oli ottanut asian puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa. Noin 3 % vastaajista ilmoitti, että ei pysty nostamaan asiaa esille. Noin 19 % kysymyksen vastaajista valitsi viimeisen vaihtoehdon.

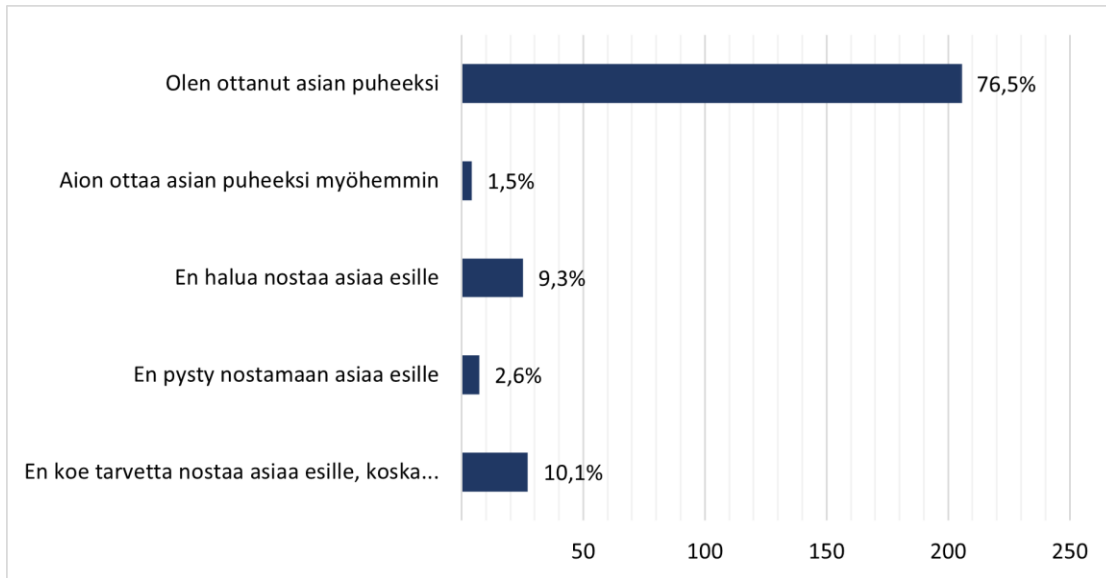


Kuvio 8. Työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi ottaminen esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa (%) (n=273).

Perusteita miksi omasta työkuormituksesta, masennuksesta, uupumuksesta, ahdistuksesta tai stressistä ei koettu tarvetta mainita esihenkilölle tai muulle johtajan virassa olevalle henkilölle olivat tilanteen muuttumattomuus, kuormitus tai stressi ei ollut niin suuri, tilanteen hetkelisyys ja harvinaisuus, henkilökohtaiset syyt ja ongelman yhteiskunnallisuus. Vastauksissa mainittiin, että tilanne oli parantunut kehityksen yhteydessä, asiaan pystyi itse vaikuttamaan ja että siedon ja jaksamisen taso oli korkea. Todettiin, että kaikkiin asioihin ei pystytä vaikuttamaan. Vastauksien joukossa oli myös maininta siitä, että työnantaja olisi ottanut itse asian puheeksi.

Seuraavaksi kysyttiin, olivatko kyselyn vastaajat ottaneet työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi muiden työkumppaneittensa keskuudessa. Tämä kysymys oli myös valinnainen, ja tähän vastasi yhteensä 268 henkilöä. Vastausvaihtoehtoina olivat ”Olen ottanut asian puheeksi”, ”Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin”, ”En halua nostaa asiaa esille”, ”En pysty nostamaan asiaa esille” ja ”En koe tarvetta nostaa asiaa

esille, koska...”. Viimeiseen vaihtoehtoon tarjottiin myös mahdollisuus kertoa syy, miksi ei kokenut sille tarvetta. Vastaajista (kuvio 9) asian oli ottanut puheeksi hieman yli 76 % ja noin 9 % ei halunnut nostaa asiaa esille. Vastaajista noin 10 % ei kokenut tarvetta nostaa asiaa esille.



Kuvio 9. Työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi ottaminen muiden työkuppaneiden keskuudessa (%) (n=268).

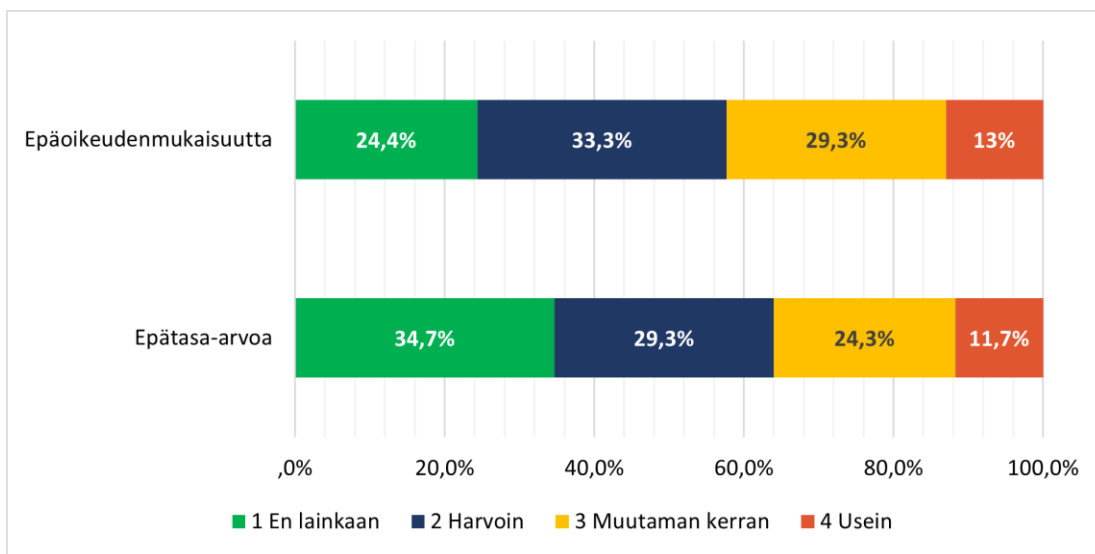
Perusteita miksi omasta työkuormituksesta, masennuksesta, uupumuksesta, ahdistuksesta tai stressistä ei koettu tarvetta mainita muille työkuppaneille oli muiden vielä suurempi työkuormitus tai samankaltainen tunne, tilanteen muuttumattomuus, asioiden hoituminen joillain keinoin, ongelman harvinaisuus, tilanteen lievyys, työkavereiden puuttuminen omasta yksiköstä, tilanteen hetkellisyys ja hallittavuus. Vastauksissa mainittiin muiden tahaton syyllistys ja asioista jo aiemmin käyty keskustelu ja niihin tullut parannus. Työstä ajoittain keskustellessa oli saatu mielenkevennyttä ja tarvittavaa apua. Asioista haluttiin myös keskusteltavan ensisijaisesti esihenkilön kanssa.

Kyselyssä tiedusteltiin myös, puututtiinko työkuormitukseen, masennukseen, uupumukseen, ahdistukseen ja stressiin, kun asiasta ilmoitettiin esihenkilölle, johtajan virassa olevalle tai työkuppanille. Vastausvaihtoehtoina olivat ”Asiaa korjattiin”, ”Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran”, ”Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut” ja ”Asiaa ei korjattu”. Vastauksia tähän tuli 217 kappaletta. Noin 42,8 % vastanneista oli valinnut vaihtoehdon ”Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran” ja noin 27 % oli valinnut

vaihtoehdon ”Asiaa ei korjattu”. Noin 20 % valitsi vaihtoehdon ”Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut”, ja 10 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ”Asiaa korjattiin”.

5.5 ”Pieni organisaatio joutuu puolustamaan itseään usein”

Toinen tärkeä asia, jonka laatua ja tilannetta tutkimuksella haluttiin selvittää, oli epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon näkyminen kirjastoalalla. Tarkoituksena oli selvittää, ilmeneekö kirjastoalalla näitä kahta ilmiötä, kuinka paljon määrällisesti ja myös millä tavalla. Vastaajat saivat valita tässäkin kysymyksessä työkuormituksen, masennuksen, ahdistuksen ja stressin kyselyn tavoin kunkin aiheen kohdalla vaihtoehdoista ”En lainkaan”, ”Harvoin”, ”Muutaman kerran” ja ”Usein” yhden kuvastamaan mennyttä tai nykyistä tilannetta. Kysymys oli merkittynä pakolliseksi. Vastaajista (kuvio 10) noin 33 % oli kokenut harvoin epäoikeudenmukaisuutta ja noin 29 % muutaman kerran. Usein epäoikeudenmukaisuutta oli kokenut 13 % vastaajista. Epätasa-arvoa kysymykseen vastaajista ei ollut kokenut noin 35 %. Harvemmin sitä oli kokenut noin 29 %.



Kuvio 10. Epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon kokonaisjakauma (%) (n=300).

Sukupuolijakauman mukaan naisista noin 33 % oli kokenut harvoin epäoikeudenmukaisuutta ja melkein 31 % oli kokenut sitä muutaman kerran. Heistä 23,4 % ei ollut kokenut epäoikeudenmukaisuutta ollenkaan. Naisista hieman yli 34 % ei ollut kokenut epätasa-arvoa ja 11,7 % oli kokenut sitä usein. Miehistä melkein 37 % oli kokenut epäoikeudenmukaisuutta harvoin ja 29 % ei ollut kokenut sitä ollenkaan. 10,5 % oli kokenut sitä usein. Miehistä 39,5 % oli kokenut harvoin epätasa-arvoa ja noin 37 % ei ollut kokenut sitä ollenkaan. 10,5 % oli kokenut sitä

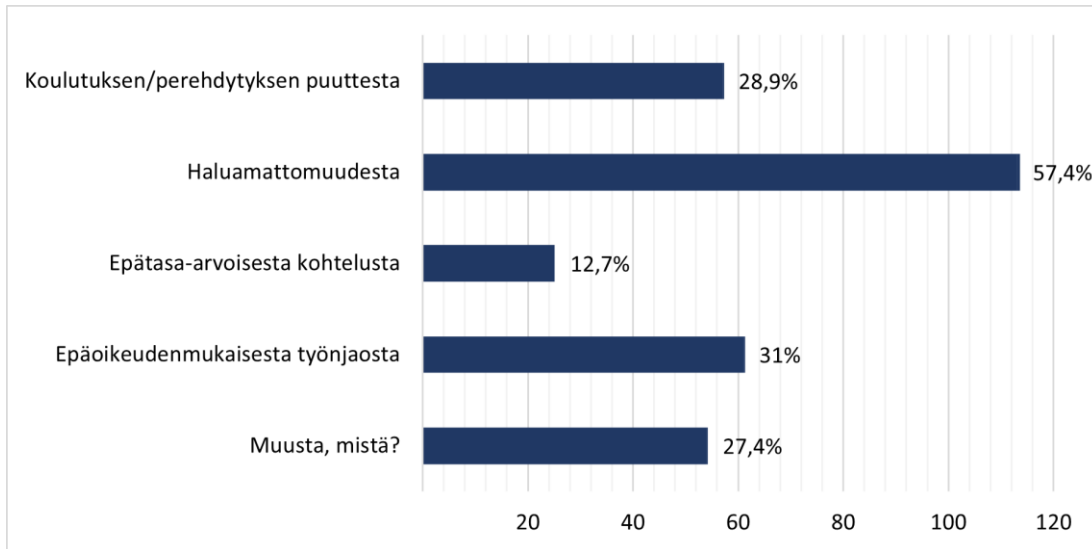
usein. Muunsukupuolisista 40 % oli kokenut epäoikeudenmukaisuutta harvoin ja usein 20 %. Sitä ei ollut kokenut lainkaan tasan 40 %. 40 % ei ollut kokenut epätasa-arvoa ja usein sitä oli kokenut 20 %. Harvoin epätasa-arvoa oli kokenut muunsukupuolisista tasan 40 %. Naisten osalta tuloksista voidaan tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä, mutta miesten tuloksista vain suuntaa antavia. Muu sukupuolen tuloksista ei pystytä tekemään varsinaisia johtopäätöksiä.

Taulukko 4. Naisten (257), miesten (38) ja muun sukupuolen (5) epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon määrä (%).

| Naiset | En lainkaan | Harvoin | Muutaman kerran | Usein |
|------------------------|--------------------|----------------|------------------------|--------------|
| Epäoikeudenmukaisuutta | 23,4 % | 32,7 % | 30,7 % | 13,2 % |
| Epätasa-arvoa | 34,2 % | 27,6 % | 26,5 % | 11,7 % |
| | | | | |
| Miehet | En lainkaan | Harvoin | Muutaman kerran | Usein |
| Epäoikeudenmukaisuutta | 29,0 % | 36,8 % | 23,7 % | 10,5 % |
| Epätasa-arvoa | 36,8 % | 39,5 % | 13,2 % | 10,5 % |
| | | | | |
| Muu | En lainkaan | Harvoin | Muutaman kerran | Usein |
| Epäoikeudenmukaisuutta | 40,0 % | 40,0 % | 0,0 % | 20,0 % |
| Epätasa-arvoa | 40,0 % | 40,0 % | 0,0 % | 20,0 % |

Lisäkysymyksenä kyselyssä kysyttiin, kokivatko vastaajat, että ylimääräiset tehtävät kasaantuivat aina heidän harteilleen, vaikka työkumppaneiden joukosta löytyisi muitakin asian osajia, ja mistä se johtui. Ensimmäinen kysymys oli asetettu pakolliseksi ja siihen oli siten tullut 300 vastausta. Vastausvaihtoehtoina olivat ”En lainkaan”, ”Harvoin”, ”Muutaman kerran” ja ”Usein”. Vastaajista noin 33 % ei kokenut näin lainkaan. 33,3 % vastaajista taas oli kokenut muutaman kerran ja noin 22 % oli harvoin. Usein asiaa oli kokenut 12,3 %.

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, mistä asia johtui. Kysymyksessä kysyttiin, johtuiko työtehtävien kasaantuminen aina heidän harteilleen muiden kanssatyöntekijöiden asenteesta, esimerkiksi haluumattomuudesta, perehdytyksestä tai koulutuksesta, tai muista syistä, kuten epäoikeudenmukaisesta työnjaosta tai epätasa-arvoisesta kohtelusta. Viimeisenä vaihtoehtona oli myös kohta ”Muusta, mistä?” kohta, johon vastaaja sai itse kirjoittaa täysin omasanaisesti. Tämä jatkokysymys oli vapaaehtoinen, ja tähän tuli kaiken kaikkiaan 197 vastausta. Vastaajista (kuvio 11) 57,4 % oli valinnut vaihtoehdon ”Haluumattomuudesta” ja tasan 31 % vastaajista vaihtoehdon ”Epäoikeudenmukaisesta työnjaosta”. 12,7 % vastaajista oli valinnut vaihtoehdoista kohdan ”Epätasa-arvoisesta kohtelusta”.



Kuvio 11. Työtehtävien kasaantumisen syyt (%) (n=197).

Kohtaan ”Muusta, mistä?” kertyneissä vastauksissa mainittiin henkilökohtaisia syitä, omaan työkuvaan kuuluminen, oman suorittamisen nopeus ja halu tarttua tehtäviin ja luotettavuus. Muutoksiin sopeutuvuus ja uusien asioiden oppiminen nopeammin/helpommin listattiin myös. Kommenteissa mainittiin myös omasta asemasta johtuva suurempi vastuu. Vastaajat nostivat esiin myös muiden työntekijöiden suuren työkuorman, sairasteluista ja vapaista tulevat työkuormat ja sijaisten puuteet. Osa vastaajista mainitsi delegoimisen puutteen tai työnjohdollisen otteen puuttumisen. Myös mainittiin, että esihenkilön oletetaan ottavan kaikki kannettavakseen ja pienessä kunnassa työskennellessä kaikki saivat tehdä itse. Vastauksissa nostettiin esiin myös muun muassa kunnan työkuulttuuri, organisaation toimimattomuus, saamattomuus, luottamuksen puute, oma vapaa aika suorittaa tehtävä pois muiden puolesta, työn koordinoiva luonne ja omien tehtävien vähyys. Mainittiin myös, että tehtävä tehdään, kun se on ollut tarpeeksi kauan tekemättä, ja lisäksi mainittiin muiden vähättelevä asenne omaa osaamista kohtaan. Kysymykseen ei kaikilta löytynyt vastausta.

Lopuksi vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa lisää epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvon kokemuksista, joita he olivat saattaneet kokea työaikana. Tämän luvun otsikko ”Pieni organisaatio joutuu puolustamaan itseään usein” on suora lainaus tämän kohdan kysymyksen vastauksista. Tämä kysymys oli myös vapaaehtoinen, ja sen sai halutessaan ohittaa. Vastaajat saivat vastata tähän täysin vapaasanaisesti. Vastauksia tähän kertyi yhteensä 148 kappaletta, ja vastausten pituus vaihteli kahdesta sanasta jopa 300 sanaan. Vastaustyyppejä oli tässäkin kohtaa havaittavissa kolme: ytimekäs, informatiivinen ja tarinallinen. Myös tässä osiossa osa vastauksista sisälsi hyvin henkilökohtaisia asioita, joita joudun hieman

sensuroimaan, sillä näistä vastauksista olisi mahdollista tunnistaa vastaajan henkilöllisyys eikä tutkimuksen tarkoituksena ei ole kohdentaa minkäänlaista haitallista huomiota työyhteisöjen jäseniin. Nostan tässä kohtaa esiin muutamia esimerkkejä kysymyksen vastauksista, jotka sisällöltään ovat sopivia. Sisällöllisesti niissä mainittiin erilaisia asioita erilaisista näkökulmista.

Samoilla työnimikkeillä olevien työnkuvat vaihtelevat selvästi, mutta tätä ei riittävästi huomioida työtehtävien resurssoinnissa.

Usein käy niin, että ne, jotka jo ennestään tekevät paljon ja ovat monessa mukana, päätyvät tekemään uusiakin töitä enemmän ja samat ihmiset ovat usein mukana erilaisissa työryhmissä. Toisaalta on taas henkilöitä, jotka eivät ole mukana missään työryhmissä eivätkä tee mitään ylimääräistä.

Työtehtävien jakautuminen ja työkuorma tuntuu välillä epätasa-arvoiselta, mutta toisaalta ihmiset kuormittuvat eri tavoin ja eri määristä töitä.

Tulee tilanteita, että töiden rytmittyminen ja kasaantuminen aiheuttaa aika-ajoin painetta muiden työntekijöiden suunnasta.

Vasta aloittaneille ja/tai määräaikaisille työntekijöille kasataan helposti ylimääräisiä tehtäviä tai oletetaan, että he suostuvat kaikkiin muutoksiin ja ehdotuksiin.

Kysymyksen kommentteissa nostettiin jo aiemmin mainitut asiat, kuten esimerkiksi resurssien riittämättömyys, työtehtävien epätasainen jakautuminen työntekijöiden kesken ja perehdytyksen vajavaisuus. Perehdytykseltä mainittiin puuttuvan siihen tarpeellinen aika. Pari vastaajaa mainitsivat tässäkin kohtaa huolimattomasta tai heikosta johtamiskyvystä johtuvat ongelmat ja sijaistamiset ilman korvauksia. Joidenkin vastaajien mielestä jotkut työtehtävät ja työvuorot kasaantuvat liian helposti aina tiettyjen ihmisten vastuuksi.

Kunta-alan palkkaus pistää miettimään. Teknisellä puolella ylemmällä korkeakoulututkinnolla saisi taatusti parempaa palkkaa kuin kirjastossa. Kirjasto on perinteisesti naisvaltainen ala ja palkkaus sekä arvostus sen mukainen.

Olen kokenut epäreiluna sen, että esihenkilön oletetaan olevan jokin yli-ihminen, jonka pitäisi jaksaa kaikki – –.

Joillakin on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä paljonkin, toisilla ei. Etenkin yksin työskentelevät ovat ikävässä asemassa suhteessa isommissa pisteissä työskenteleviin.

Ei kuulla tarpeeksi, ei oteta huomioon. Ei tehdä yhdessä ja yhteistyössä asioita.

Vastaajien joukossa oli henkilöitä, jotka halusivat tulla enemmän kuulluksi, huomioitavaksi ja arvostetuksi työyhteisössä heidän iästänsä tai muista ominaisuuksistaan ja asioistaan riippumatta. Hyvää palautetta ja yhdessä päättämistä haluttiin myös lisää. Myös palkkaan liittyvät seikat mainittiin muutaman kerran, muun muassa palkkojen eroavaisuudet samoilla nimikkeillä tai samoissa tehtävissä toimivien kesken. Esiin nostettiin muutaman kerran myös kirjastoitoijan ja kirjastovirkailijan erot ja epäkohdat, muun muassa työtehtävien määrä, laatu ja palkka. Mainittiin myös tehtävänimikkeiden ja tehtäväkuvien ymmärtämisen vaikeudet. Lomien sovittelussa muutama koki olevan hankaluuksia tai epäkohtia esimerkiksi vähäisen henkilökunnan vuoksi.

Muuttuneessa työtilanteessa tehtäviä jaettiin niin ettei henkilökunnalta kysytty juuri mitään. Tehtäväkuvien muutoksesta päättivät henkilöt, jotka eivät tunne käytännön työtä.

Organisaation sisällä resurssit on jaettu todella epäoikeudenmukaisesti. Lähikirjastojen henkilökunnan määrä vaihtelee - jossain on kaksi, toisessa kuusi työntekijää - mutta tämä määrä ei perustu kirjaston todelliselle käytölle, vaan on historiallinen jäännös. Tämän seurauksena osassa nykyään kiireisimmistä kirjastoista on vain kaksi työntekijää, samalla kun hiljaisemmissa on kuusi. Toiset ehtivät työpäivän mittaan kahvitella, käydä keskellä päivää hieronnassa, tiimiytyä keskenään ja keskittyä mukaviin työtehtäviin, toiset vain raatavat palautushyllyn tyhjentämisen ja varauslaatikoiden purkamisen kanssa päivästä toiseen – –.

Epätasapainoa resurssien jaossa: kirjasto- ja kulttuuritoimen resurssit ovat murto-osa vapaa-aikatoimen resursseista. Liikuntatoimi kiinnostaa päättäjiä eikä resurssien jaossa kitsastella.

Pieni organisaatio joutuu puolustamaan itseään usein, se on kuormittavaa.

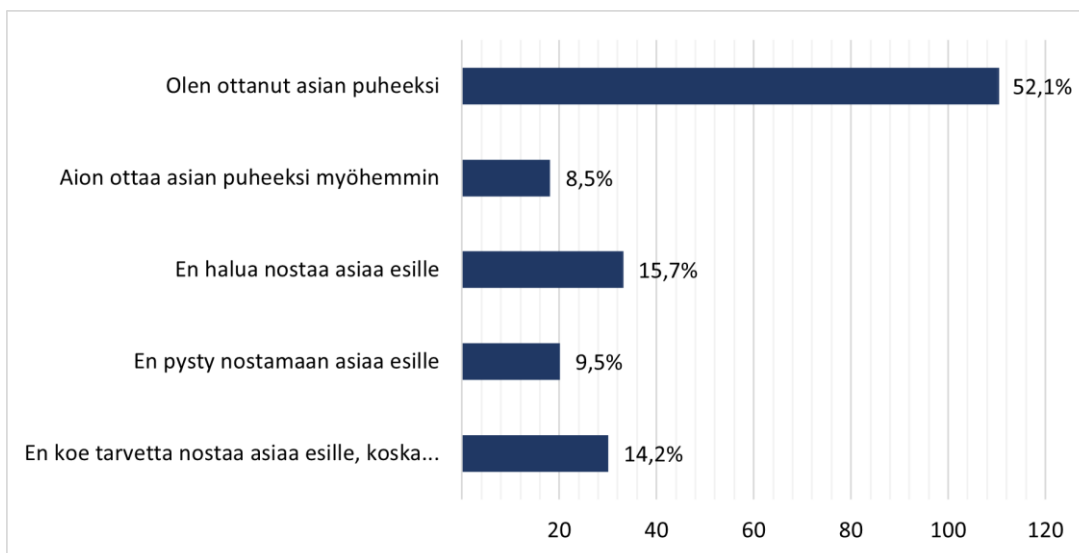
Muutama vastaajista nosti esille huolen kirjaston asemasta organisaationa. Kirjastoille myönnettyjä resursseja pidettiin liian pieninä. Vastauksissa mainittiin, että kirjaston ulkopuolella ei nähdä kirjastoissa olevia vastuita/tehtäviä ja että kirjastolle annetut tavoitteet tuntuivat olevan liian korkealla.

Työpaikallani kyllä pyritään oikeudenmukaisuuteen, mutta sen tavoittaminen on todella vaikeaa tai mahdotonta.

Kommenteissa mainittiin oman yksikön menneet ja tulevat käytänteet, joilla on pyritty tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen. Se kuitenkin koettiin välillä hankalaksi tai mahdottomaksi. Työn määrää koettiin olevan hankalaa jakaa ja määritellä tasaisesti tekijöiden kesken.

5.6 Epäoikeudenmukaisuudesta ja epätasa-arvosta puhuminen

Tutkimuksen kyselyssä tiedusteltiin työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen ja stressin kysymyksen tavoin, olivatko kyselyyn vastanneet ottaneet epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa. Kysymys oli vapaaehtoinen, ja vastausvaihtoehtoina olivat ilmaistut ”Olen ottanut asian puheeksi”, ”Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin”, ”En halua nostaa asiaa esille”, ”En pysty nostamaan asiaa esille” ja ”En koe tarvetta nostaa asiaa esille, koska...”. Viimeiseen vaihtoehtoon vastaajilla oli mahdollisuus kertoa syy, miksi ei kokenut sille tarvetta. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 211 ja vastanneista (kuvio 12) hieman yli 52 % oli ottanut asian puheeksi. Noin 15,7 % ei halunnut nostaa asiaa esille ja hieman yli 14 % vastaajista ei kokenut tarvetta nostaa asiaa esille esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa.

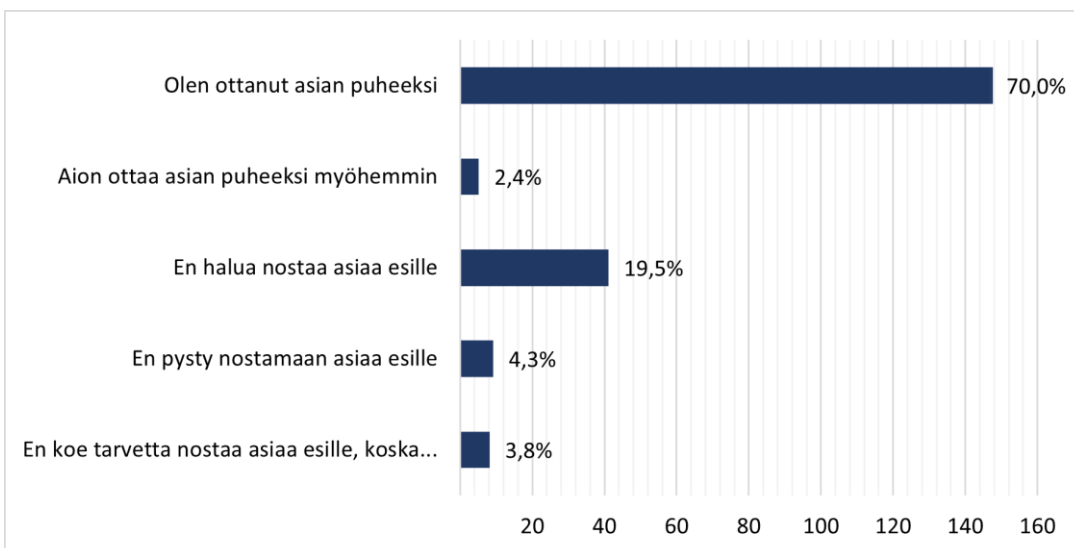


Kuvio 12. Epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi ottaminen esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa (%) (n=211).

Perusteita miksi epäoikeudenmukaisuutta tai epätasa-arvoista kohtelusta ei koettu tarvetta nostaa esille olivat muun muassa asian merkitsemättömyys isomassa skaalassa, omaan asemaan kuuluva vastuun kanto, työt olivat mukavia ja itse valittuja ja niistä ei haluttu luopua.

Muita perusteita oli avun puute, asiaan olisi vaikea puuttua, esihenkilö ei voisi asialle mitään ja asiaa ei nähtäisi ongelmana. Vastauksissa mainittiin myös, että asia ei häiritse vielä niin paljoa, vastaavaa tilannetta ei enää tule jatkossa, sitä ilmenee harvoin, asia hoituu itsestään tai se on jo käsitelty. Muutama vastaajista oli miettinyt, että asian oli mahdollisesti itse tulkinut väärin.

Seuraavaksi kysyttiin, olivatko kyselyn vastaajat ottaneet epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi työkumppaneittensa keskuudessa. Tämä kysymys pidettiin myös valinnaisena. Vastauksia tähän kertyi 210 kappaletta. Vastausvaihtoehtoina olivat ”Olen ottanut asian puheeksi”, ”Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin”, ”En halua nostaa asiaa esille”, ”En pysty nostamaan asiaa esille” ja ”En koe tarvetta nostaa asiaa esille, koska...”. Viimeiseen vaihtoehtoon tarjottiin myös mahdollisuus kertoa syy, miksi ei kokenut sille tarvetta. Vastaajista tasan 70 % oli ottanut asian puheeksi työkumppaneittensa kanssa. 19,5 % vastaajista taas ei halunnut nostaa asiaa esille. Vain 4,3 % ei pystynyt nostamaan asiaa esille ja noin 4 % ei kokenut sille tarvetta. Kohtaan ”En koe tarvetta...” kohtaan vastaajat kertoivat perusteluksi sen, etteivät halua valittaa tai nostaa asiaa esille lainkaan työkumppaneiden kesken.



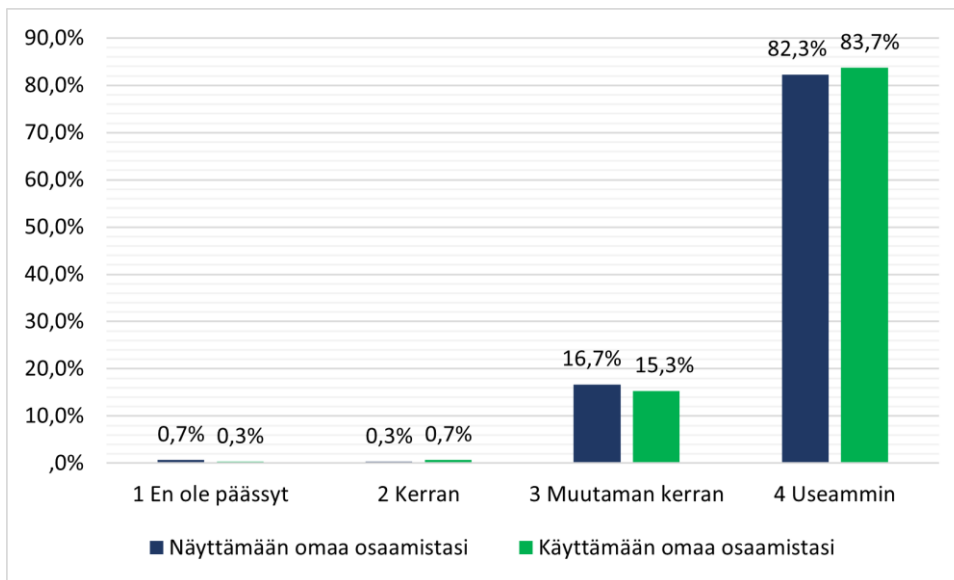
Kuvio 13. Epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi ottaminen muiden työkumppaneiden keskuudessa (%) (n=210).

Asian päätteeksi tiedusteltiin vielä, puututtiinko epäoikeudenmukaisuuteen ja epätasa-arvoiseen kohteluun, kun asiasta ilmoitettiin esihenkilölle, johtajan virassa olevalle tai

työkumppanille. Vastausvaihtoehtoina olivat ”Asiaa korjattiin”, ”Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran”, ”Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut” ja ”Asiaa ei korjattu”. Tähän kysymykseen vastasi 155 henkilöä ja vastanneista 44,5 % valitsi vaihtoehdon ”Asiaa ei korjattu”. Hieman yli 27 % oli valinnut vaihtoehdon ”Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran”, ja 21,3 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut”. Hieman yli 7 % oli valinnut vaihtoehdoista kohdan ”Asiaa korjattiin”.

5.7 Oman osaamisen näyttäminen ja käyttäminen

Kyselyssä vielä tiedusteltiin, olivatko kirjastoammattilaiset päässeet näyttämään ja käyttämään omaa osaamistaan työssään. Kysymys oli merkitty pakolliseksi ja vastausvaihtoehtoina olivat ”En ole päässyt”, ”kerran”, ”Muutaman kerran” ja ”Useammin”. Vastanneista 82,3 % oli päässyt näyttämään omaa osaamistaan useammin ja melkein 84 % oli päässyt käyttämään omaa osaamistaan useamman kerran. Vain 0,7 % vastaajista ei ollut päässyt näyttämään omaa osaamistaan työssään ja 0,3 % ei ollut päässyt käyttämään omaa osaamistaan.



Kuvio 14. Oman osaamisen näyttämisen ja käyttämisen mahdollisuus (%) (n=300).

Tämän kysymyksen jälkeen vastaajat saivat vielä kertoa, miksi he eivät olleet päässeet näyttämään tai käyttämään omaa osaamistaan työssään. Kysymys oli ollut vapaaehtoinen, ja siihen tuli kaiken kaikkiaan 24 vastausta. Vastauksissa nousi esiin luottamuksen puute, erityis- taitojen hukkuminen isossa työyhteisössä, työtehtävien epätasainen jakautuminen, toisen

osaamisen vähättely tai vähäinen kiinnostus, syrjintä, muiden käytännöt, ajan tai mahdollisuuden puute ja se, että ei ollut tarvetta tai osaamiselle ei ole ollut kysyntää. Vastaajien joukossa oli muutamia, jotka eivät osanneet sanoa, miksi eivät ole päässeet näyttämään tai käyttämään osaamistaan.

5.8 ”Ihanien työkavereiden takia tätä työtä jaksaa”

Kyselylomakkeen lopussa oli vapaa sana -laatikko, johon vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti omia ajatuksiaan kyselystä ja sen aiheista. Tämän kappaleen otsikko ”Ihanien työkavereiden takia tätä työtä jaksaa” on suora lainaus tämän kohdan vastauksista. Vastauksia tänne kertyi 75 kappaletta, ja käyn tässä lyhyesti läpi kommentteja, joissa mainitaan kommentteissa toistuneita huomioita.

Todella tärkeä kysely! Toivoisin tällaisia myös tutkimusyhteisön ulkopuolella tehtäväksi eli työnantajani tekisi tällaisen tai Kirjastoseura tms.

Tarpeellinen ja mielenkiintoinen aihe tutkittavaksi 👍.

Erittäin ajankohtainen aihe. Asiakkaiden vaatimukset ovat kasvaneet ja kuormitus lisääntyy asiakkaiden vaatimusten lisääntyessä.

Erittäin tärkeä kysely. Pitkän työkokemuksen erilaisista töistä omaavana tuntuu, että jäädään tuijottamaan nimikkeitä eikä sitä mitä ihminen oikeasti osaa. Paljon potentiaalia jää käyttämättä – –.

Ihan hyvä kysely, vaikka aihepiiri, varsinkin tuo työnjaon epäoikeudenmukaisuus on kyllä varsin herkkä, henkilökohtainen ja monimuotoinen.

Vastauslaatikko oli täynnä positiivista palautetta kyselystä. Kyselyn ja tutkimuksen aihe koettiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Tutkimus sai myös negatiivista palautetta. Tutkimuksen aihe koettiin myös hyvin henkilökohtaisena, monimuotoisena ja herkkänä. Yhdessä kommentissa kysymykset koettiin liian suorina tai että niillä etsittäisiin liikaa syitä valittaa. Yhdessä kyselyn palautteessa myös painotettiin kirjastoalan tasa-arvoisuutta ja syrjimättömyyttä, ja että kysymykset olisivat jokseenkin loukkaavia.

Ihanien työkavereiden takia tätä työtä jaksaa. Oma osaamista voi tuoda kirjastotyössä esiin niin paljon, kuin haluaa. Oma työtä ja asiakaspalvelua voi kehittää loputtomasti. Onneksi meillä on myös ihana esimies, jonka kanssa olemme

samoilla aaltopituuksilla ja ongelmatilanteisiin saadaan järkevät ratkaisut yhdessä miettimällä. Jouston mielelläni työn puolesta, koska työkin on aina joustanut minun tarpeideni takia.

On harmi, että näin todella kivassa työssä tulee aika-ajoin todella painostavia tilanteita muiden työntekijöiden suunnasta. Täytyy olla kova luu, että pääsee yli näistä tilanteesta. Onneksi työpaikalla ilmaa puhdistetaan aika ajoin, vaikka sekin ottaa voimille. Työkaverit kun ovat ihmisinä aivan mahtavia!

Kirjastoni sisällä kaikki toimii hyvin, on hyvä yhteishenki, on luottamusta esihenkilöltä. Ongelma on puhtaasti resurssipula.

Kirjastoala on työn epätasa-arvoisen jakautumisen kannalta hankala: ihmisiä työskentelee eri koulutustaustoilla ja osaamisella. Myös uusia tehtäviä ja uutta opeteltavaa tulee paljon – –.

Hierarkia kirjastossani on vahvistunut ja johtoporras ei kuuntele työntekijöitä. Työhyvinvointi on huonontunut ja työt kasautuvat aina pahemmin, koska koko ajan joku on sairauslomalla työuupumuksen takia.

Kirjastotyö on pohjimmiltaan mieluista, mutta henkilöstön sisäiset konfliktit syövät luonnollisesti työmotivaatiota. On uuvuttavaa yrittää jatkuvasti pinnistellä, kun tietää että osa henkilökunnasta saa toimia enemmän oman päänsä mukaan kuin toiset. Ei epätasa-arvoinen käytös/kohtelu helpotu sillä, että se olisi väliaikaista ja tilanne todennäköisesti helpottuu ensi vuonna. On asioita, joihin ylempi johto voisi varmasti vaikuttaa paljon nopeammin, jos vain halua olisi. Nyt tuntuu siltä, että henkilöstöjohtaminen hoidetaan mahdollisimman pienellä panostuksella ja lähinnä ärsyyntään, kun jokin epäkohta tuodaan julki – –.

Kommenttien joukossa oli rohkaisevia ja omaa työyhteisöä ylistäviä vastauksia, joista huokui positiivinen energia. Näiden kommenttien vastapainoksi vastausten joukossa oli myös toispuoleista energiaa. Asioiden toivottiin menevän parempaan päin, ja osassa kerrottiin vielä lisää informaatiota omasta tai/ja muiden heikosta tilanteesta. Osa mietti, miten omia työtehtäviä voisi muuttaa niiden pirtaleisuuden vuoksi, ja osa kertoi ottavansa epäkohdat puheeksi tulevaisuudessa.

Kirjastotyö on tosi monipuolista ja muutoksiakin tulee paljon. Asioita pitää opiskella ja pitää olla ajan tasalla. Paljon asioita pitää muistaa ja hallita. Aivot on koko ajan ylikapasiteetilla. Tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta ja huolehtia ettei vie töitä kotiin. Monikaan ei tiedosta kirjastotyön vaativuutta ja monipuolisuutta.

Työuupumuksesta selviytyminen vaatii todella pitkän ajan itseltä ja työpaikalta. Yhtälö on vaikea toteuttaa, kun työntekijöitä on vähän.

Monesti tuntuu, että kirjastoalan ammattilaiset ovat hyvin tapoihin ja rutiineihin pinttyneitä. Useat ongelmat selviäisivät sillä, että yrittäisi päästää irti menneistä ajoista ja keskittyä käsillä olevaan hetkeen.

Kirjastotyöntekijöiden tulisi vahvemmin yhtenäisenä rintamana tuoda esille kirjastotyön arkea, vaativuutta, monipuolisuutta, kuormittavuutta ja ylipäättään kirjastolain määrittämiä tehtäviä kokonaisuudessaan. Tältä pohjalta tulisi vaatia määrätietoisesti riittäviä resursseja ja oikeuden- sekä yhdenmukaista palkkatasoa. Muuten en näe kirjaston tulevaisuutta kovinkaan valoisana.

Kommenteissa pohdittiin kirjastojen tilannetta ja ilmaistiin omia näkemyksiä kirjaston edistämistä varten. Osan mielestä menneisyydestä pitäisi osata päästää irti ja suunnata katsetta tulevaisuuteen. Osa taas halusi vanhan arvostamista. Kirjaston arkea haluttiin tuoda julkisuuteen ja parantaa palkkatasoa. Kommenteissa toivottiin, että boreout otettaisiin tutkittavaksi tulevaisuudessa, sillä sen ilmentyminen kirjastoalalla olisi mahdollista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimusta varten kerätty aineisto on hyvin tulkinnanvarainen ja herkkä. Käsitellyt aiheet ja termit, kuten epäoikeudenmukaisuus, ovat hyvin moninaisia, ja niiden määritelmät voivat vaihdella eri tulkitsijoiden kesken. Tämän tutkimuksen aineistoa pystyy hyödyntämään kehityksessä siinä määrin, että se tarjoaa tietyissä määrin suuntaa antavaa kuvaa kirjastoammattilaisten hyvinvoinnin tilanteesta.

Kirjastoalan koetaan olevan hyvin naisvaltainen ala, ja se ilmenee tämän tutkimuksen kyselyn vastaajien määrästä. Vastaajista runsaasti yli puolet (257) oli naispuolisia, joten heidän osaltansa tuloksia pystyy jokseenkin yleistämään. Miehiä vastanneista oli vain 38, joten heiltä tulokset ovat vain suuntaa antavia. Muunsukupuolisten osalta vastaajia oli niin vähän, että varsinaisia johtopäätöksiä ei pystytä tekemään. Pohjois-Pohjanmaalta tuli suurin vastaajamäärä, jonka jälkeen Uusimaa ja Varsinais-Suomi ottivat yhdessä toisen sijan. Suuren vastaajamäärän takana voi olla kyselylinkin hyvä levinneisyys ja/tai suuri innostus ja motivaatio kyselyyn vastaamisessa. Tuntemattomista syistä vastauksia kyselyyn ei kertynyt yhtä paljon Suomen itäiseltä puolelta.

Tutkimuksen alussa esitelyihin tutkimuskysymyksiin muodostui kerätystä aineistosta suuntaa antava vastaus. Tutkimuskysymykseen ”Kokevatko kirjastoammattilaiset työkuormitusta?” vastaus tutkimuksen tuloksien perusteella vaikuttaa olevan myönteinen. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli kokenut joko lievää tai voimakasta työkuormitusta jossain vaiheessa työuraa. Osalla vastaajista työkuormitus oli ollut jokapäiväistä. Työstä aiheutuva stressi tuloksien mukaan vaikuttaa olevan yleisin tunne, jota kirjastoammattilaiset kokevat päivittäin, viikoittain tai vain tiettyjen tilanteiden yhteydessä. Työstä aiheutuvan masennus oli harvinaisempi ilmiö, ja miespuoliset kokivat sitä tuloksien mukaan noin 7 % enemmän kuin naispuoliset.

Sanallisesta jatkokysymyksestä, jossa kysyttiin työkuormituksen, uupumuksen, stressin tai masennuksen tekijöitä, käy ilmi, että yleisin syy työkuormitukseen, stressiin, uupumukseen tai ahdistukseen oli tiukat aikataulut, yllättävät muutokset, pirstaleiset ja epämääräiset työnkuvat ja henkilöstön vähäisyys työtehtävien määrään nähden. Työhön kertynyt kuormitus oli joko itseaiheutettua omien tavoitteiden mukaan tai se oli osittain muodostunut sisäisten tai ulkoisten tekijöiden painon alla, muun muassa muiden sairasteluista, eläköitymisistä tai vapaista tulevista työkuormista tai esihenkilöiden, muun johdon tai asiakkaiden korkeista

odotuksista. Esiin nostettiin myös työnarvotuksen puute. Vastauksissa käy ilmi, että joissain yleisissä kirjastoissa resurssit ovat aivan liian pienet työn määrään nähden.

Aluehallintoviraston (2022a) tekemässä peruspalvelujen arvioinnissa käykin ilmi, että osalla kirjastoista olisi vaikeuksia suorittaa lakisääteisiä tehtäviään vähäisen henkilöstön vuoksi. Vain puolet kirjastosta tiedotteen mukaan arvioivat henkilökunnan riittävän kirjallisuuden ja lukemisen edistämiseen. Tässä tutkimuksessa kysyttiin väittämin, ”Työpaikassani on liian vähän työntekijöitä työn määrään nähden” ja ”Työpaikassani on vaikeuksia suorittaa annettuja työtehtäviä henkilökunnan riittämättömyyden takia” vastaajien mielipidettä tilanteesta. Ensimmäisen väittämän kohdalla 30 % oli todennut sen pitävän paikkaansa ja noin 51 % piti sitä osittain paikkaansa pitävänä. Toisen väittämän kohdalla 47 % oli todennut sen pitävän osittain paikkaansa ja 25 % oli todennut sen pitävän paikkansa. Aluehallintoviraston (2022a) tiedotteessa myös todetaan, että henkilökunnan laatu korvaisi osittain määrää. Aluehallintovirasto vetoaa koulutuksen parempaan laatuun ja täydennyskoulutuksen saatavuuteen jopa etänä. Tämän tutkimuksen kyselyyn vastaajista kuitenkin osa toivoi perehdytykseen aikaa lisää ja osa valitti oman perehdytyksen vajanaisuudesta ja huonoista mahdollisuuksista käyttää opittua osaamista tai uutta toimintamallia esimerkiksi jatkuvan kiireen vuoksi. Tilanne saattaa olla erilainen eri paikkakuntien kohdalla.

Kirjastotilojen muuttuminen entistä äänekkäämmiksi nostatti myös kirjaston työntekijöiden stressitasoa ja kuormitusta. Osa vastaajista toivoi rauhallisempaa työaikaa ja äänieristettympiä työ- ja taukotiloja. Joissain kirjastorakennuksissa koettiin olevan huonot välineet tai varusteet ja mahdollisesti tutkitusti huono sisäilma. Vastaajista muutama nosti kuormittaviksi tekijöiksi haasteelliset asiakastilanteet, kuten esimerkiksi aggressiiviset tai hankalat asiakkaat ja häiriköivän nuorison. Stressiä, ahdistusta, masennusta ja kuormitusta aiheutui myös erilaisista konflikteista, ristiriidoista ja työilmapiirin kireydestä. Ongelmat ovat saattaneet muodostua muutaman vastaajan mukaan muiden (ulkoisten tai sisäisten) korkeista odotuksista/vaattimuksista, erimielisyyksistä tulevista muutoksista, muiden käytöksestä, muun muassa syrjinnästä tai joustamattomuudesta, epäselvistä työtehtävistä ja niiden epätasaisista jaoista. Myös tarvittavat johtajuustaidot otettiin puheeksi, ja osasta tuntui niiden puuttuvan omasta työyhteisöstä. Osa vastaajista nosti esiin oman esihenkilön tai johdon heikon tai huolimattoman johtajuuskyvyn aiheuttamat ongelmat. Tarvittavia sijaisia ja apukäsiä toivottiin, varsinkin pieniin yhteisöihin. Myös Aluehallintoviraston (2022a) tiedotteessa todettiin, että kirjastojen kehittämiseen ja johtamiseen olisi entistä vähemmän voimavaroja muun muassa siksi, että useita

toimialoja voi johtaa sama henkilö. Voisiko tähän tulla muutosta? Olisiko useammasta johtajasta/esimiehistä hyötyä pidemmällä ajalla vai enemmän haittaa?

Mitä tulee työkuormituksesta, uupumuksesta, stressistä, ahdistuksesta ja masennuksesta puhumiseen, siitä selvästi kyetään keskustelemaan esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa. Vastaajista noin 66 % oli ottanut oman työkuormituksensa, uupumuksensa, stressinsä, ahdistuksensa tai masennuksensa puheeksi ja 7 % aikoi ottaa asian puheeksi myöhemmin. 18,7 % oli sitä mieltä, että asialle ei ollut tarvetta muun muassa siksi, että tilanne ei ollut vielä niin paha tai siihen ei pystyttäisi täysin vaikuttamaan. Vastauksissa mainittiin myös tilanteen parantuneen kehityksen myötä ja ongelma koettiin myös yhteiskunnalliseksi.

Tutkimuskysymykseen ”Kasaantuvatko työt aina saman henkilön harteille, vaikka muita osajia löytyy?” vastaus muodostuu useamman kuin yhden tutkimuskysymyksen kautta. Vastaajista 12,3 % oli kokenut usein, että ylimääräiset tehtävät kasaantuisivat aina heidän harteilleen, vaikka työkumppaneiden joukosta löytyisi muitakin kyseisen asian osajia. 33,3 % oli kokenut näin muutaman kerran. Se ei ollut yleistä, mutta muutama vastaajista nosti esille, että jotkut työtehtävät ja työvuorot kasaantuisivat liian helposti tiettyjen ihmisten vastuulle. Tähän liittyy myös henkilöstö- ja resurssivajaus. Sijaisten puute ja kanssatyöskentelevien poissaolot lisäsivät työkuormaa, kun näiden tehtävät mahdollisesti jaettiin henkilökunnan kesken tai asetettiin tietyn henkilön hoidettavaksi. Tutkimuksessa kysyttiin myös, johtuiko työtehtävien kasaantuminen aina vastanneiden harteille esimerkiksi muiden kanssatyöntekijöiden perehdytyksen puutteesta tai epätasaisesta työnjaosta. Vastaajista 57,4 % oli todennut sen olevan haluamattomuudesta kiinni. 31 % oli sitä mieltä, että se johtui epäoikeudenmukaisesta työnjaosta. Muiksi syiksi listattiin muun muassa oma nopea työskentelytahti, omasta asemasta johtuva suurempi vastuu, sijaisten puute, delegoimisen puute ja työn koordinoiva luonne. Tehtäviä myös tehtiin, kun ne olivat olleet tarpeeksi kauan tekemättä. Tämä on saatanut olla vaikea kysymys, sillä kaikilta ei tähän löytynyt vastausta.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, ilmeneekö kirjastoalalla epäoikeudenmukaisuutta ja millaisena se näkyy. Tutkimuksen perusteella sitä ilmenee kirjastoalalla joissain määrin, mutta ei niinkään voimakkaasti. Vastaajista 33,3 % koki epäoikeudenmukaisuutta harvoin ja noin 29 % koki sitä muutaman kerran. Vain 13 % oli kokenut sitä usein. Epätasa-arvoa vastaajista ei ollut kokenut noin 35 % ja 29,3 % oli kokenut sitä harvoin. Kun vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa epäoikeudenmukaisista ja epätasa-arvoisista tilanteista, vastaajat olivat

miettineet epäoikeudenmukaisuutta joko oman tilanteensa tai kokemustensa avulla, tai itse kirjaston asemaa organisaationa pohtien. Suurimassa osassa vastauksia mainittiin työtehtävien epätasainen jakautuminen ja siitä koettu epäoikeudenmukaisuus tai epätasa-arvo. Hälyttävästi joissakin vastauksissa viitattiin ikärasismiin ja ulkopuolelle jättämiseen. Osa kyselyyn vastanneista toivat esiin kirjaston aseman organisaatiossa ja sen, kuinka resurssit olisi jaettu organisaation sisällä epäoikeudenmukaisesti. Kirjaston resursseja pidettiin pieninä ja samoin palkkoja. Muun muassa palkkojen eroavaisuudet samoilla nimikkeillä tai tehtävissä toimivien kesken ja muiden palkankorotukset koettiin epäoikeudenmukaisiksi. Vähäisen henkilöstön vuoksi myös lomien sovittelussa oli hankaluuksia tai epäkohtia. Kokonaisuudessaan tämän kohdan aineisto oli moninaista ja siitä oli hieman hankalaa tehdä yhteenvetoa niin monen erilaisen näkemyksen osalta.

Teoriaosuudessa viitattiin Miia-Marika Toivon (2009, s. 39–40) graduun, jossa tutkittiin sosi- ja terveyspalveluissa koettua epäoikeudenmukaisuutta ja siinä todettiin, että epäoikeudenmukaisuuden merkitys oli jokaiselle tutkimukseen osallistuneelle erilainen. Siinä kerrottiin, että osalle epäoikeudenmukainen kokemus oli tullut suuressa muutoksessa, kriisissä tai täysin normaalioloissa yksittäisissä kohtaamisissa. Tämä toteutui myös tämän tutkimuksen kohdalla. Epäoikeudenmukaisuuden tunne myös Toivon (2009) mukaan on saattanut muodostua vasta myöhemmin asiaa käsiteltäessä eikä sen kohtaamistilanteessa. Voidaan pitää siis mahdollisena, että tämänkin tutkimuksen aikana vastaajat ovat miettineet omia kokemuksiaan uudelleen erilaisessa valossa. Tämä ei kuitenkaan sulje pois tilanteita, joissa on selvää epäoikeudenmukaisuutta havaittavissa. Kaikkiin epäkohtiin ei voida vaikuttaa, varsinkaan organisaation kohdalla. Miten kirjaston asemaa kuntien silmissä voitaisiin vielä parantaa? Miten tarvittavia resursseja saataisiin tarpeeksi myös pienempiin kirjastoihin?

Epäoikeudenmukaisuudesta ja epätasa-arvosta pystyttiin myös keskustelemaan oman esimiehen tai johtajan virassa olevan henkilön kanssa. Vastaajista noin 52 % oli ottanut epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon puheeksi ja 8,5 % aikoi ottaa asian puheeksi myöhemmin. Vastaajista 15,7 % ei halunnut nostaa asiaa esille. 14,2 % ei kokenut sille tarvetta, koska muun muassa tilanne oli ollut sellainen, ettei se tulisi toistumaan, esihenkilö ei voisi asialle mitään tai se ilmenisi niin harvoin. Myös väärin itse tilanteen tulkitsemisista pohdittiin.

Tutkimuksen viimeiseen kysymykseen ”Kokevatko kirjastoammattilaiset, että he pääsevät näyttämään omaa osaamista ja tietämystä?” vastaus myös saatiin tutkimuksen aineistosta. Suurin osa vastanneista, 83,7 %, oli päässyt käyttämään omaa osaamistaan työssään ja

82,3 % oli päässyt näyttämään omia taitojaan. Vain 0,3 % vastaajista ei ollut päässyt käyttämään osaamistaan ja vain 0,7 % ei ollut päässyt näyttämään sitä. Suurimmalta osin näyttää siltä, että kirjastoalalla pääsee näyttämään ja käyttämään omaa osaamistaan, kun siihen sopeva tilanne löytyy. Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä, joille tällainen mahdollisuus ei ole vielä tullut.

Kirjastoalalla työskentelee moninainen osaajien meri, joka kasvaa ja muovautuu tulevaisuuden virran ja palautevyöryn mukana. Yhteen hiileen puhaltamalla asioista selvittää ja hyvällä kommunikaatiolla pahimmistakin asioista pystytään siirtymään eteenpäin. Tarvittavan tuen antaminen työntekijöille, esihenkilöille ja johtajille on tärkeää, ja jokaisen on saatava mahdollisuus tuoda omaa ääntänsä kuuluviin omassa yhteisössään. Ongelmia ei pidä sivuuttaa tai piilottaa kirjaston mattojen alle, vaan niistä on hyvä keskustella. Joskus asioiden vähättely ja piilottelu saattaa johtaa suurempiin ongelmiin ajan mittaan. Jos sairaanhoitajat ja lähihoitajat pystyvät avoimesti tuomaan työn haastavuutta ja kuormittavuutta julkisesti esille, mikseivät kirjastotkin? Voisiko kirjaston arvostus kasvaa, kun asiakkaat huomaavat, kuinka paljon me teemme lukemisen ja kirjallisuuden edistämiseksi suljettujen ovien takana? Kuinka työmme onkin paljon muutakin kuin tiskillä istumista ja päivystystä. Kirjastoala kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Kirjaston lisäksi sen henkilökunnan hyvinvoinnista ja jaksamisesta on hyvä huolehtia.

Tutkimuksen kyselyyn tulleesta palautteesta huomasin, että joitakin kyselyn kohtia olisi pitänyt miettiä tai sanoittaa uudelleen. Myös jälkeempään mietittynä kyselylomakkeella oli kohtia, jotka olisivat tarvinneet muutaman tarkentavan sanan. Muun muassa kysymykset ylimääräisistä töistä ja kanssatyöskentelevien määrästä. Kyselylomakkeelle oli myös jäänyt muutama kirjoitusvirhe, joista huomautettiin kyselyn sanallisissa vastauksissa.

Aineksia jatkotutkimukseen tästä työstä löytyy muutamia. Esimerkiksi boreout nostettiin vastauksissa esille, ja siitä haluttiin tehtävän tutkimusta myös koko Suomen osalta. Yhtenä ideana olisi tutkia kuntien käsitystä kirjastosta ja kirjastojen asemasta kulttuurin, lukemisen ja oppimisen edistäjinä. Voisi tutkia, kuinka tärkeänä organisaationa kirjastoja pidetään kussakin Suomen kunnassa. Se voisi olla hyvinkin mielenkiintoista. Tässä tutkimuksessa käy selväksi, että kirjastoammattilaiset ovat hyviä kirjoittamaan. Laadullisella tutkimuksella voisi tiedustella, olisivatko varsinkin pitkään virassa olleet kirjastoammattilaiset innostuneita kirjoittamaan omista kokemuksista kirjastoalalla. Esihenkilöiden ja johtajien hyvinvoinnista ja jaksamisesta voisi myös teettää erillistä tutkimusta, sillä vaikuttaa siltä, että he jäävät näissä

tutkimuksissa vähemmälle huomiolle. Tässä tutkimuksessa olin kuitenkin pyrkinyt hankki-
maan työntekijöiden kommenttien lisäksi esihenkilöiden kommentteja, mutta laajemmin hei-
dän tilaansa voitaisiin tutkia paremmin heille osoitetussa tutkimuksessa, jos sellaista ei ole jo
teetetty.

LÄHTEET

- Academic Work. (i.a.). *Burnout –todellinen ongelma nuorten ammattilaisten keskuudessa*. <https://www.academicwork.fi/blogi/rework/burnout-on-ongelma-nuorten-ammattilaisten-keskuudessa>
- Aluehallintovirasto (AVI). (5.9.2022a). *Pätevä ja riittävä henkilöstö johtajineen takaavat monimuotoiset kirjastopalvelut*. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69950109>
- Aluehallintovirasto (AVI). (6.9.2022b). *Peruspalvelujen arviointi tukee toiminnan kehittämistä-2021 arviointi julkaistu*. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69950135>
- Colliander, A., Ruoppila, I., & Härkönen, L-K. (2009). *Yksilöllisyys sallittu, moninaisuus voimaksi työpaikalla*. PS-kustannus.
- Duodecim Terveyskirjasto. (18.10.2016a). Psykososiaalinen. *Lääketieteen sanasto*. Haettu 18.11.2023, <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02788>
- Duodecim Terveyskirjasto. (18.10.2016b). Somaattinen. *Lääketieteen sanasto*. Haettu 18.11.2023, <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt03190>
- Ervasti, K. (21.10.2018). Konflikti. *Tieteen termipankki*. Haettu 18.11.2023, <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:konflikti>
- Freeburg, D., & Klein, K. (2022). Are library staff autonomous? The influence of routines and the development of workarounds. *Journal of Librarianship and Information Science*.
- Gluschkoff, K. (2013). *Organisatorinen epäoikeudenmukaisuus psykososiaalisena kuormitustekijänä* [pro gradu -työ, Aalto-yliopisto]. Aaltodoc. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:aalto-201312038011>
- Health and Safety Executive (HSE). (i.a.). *Human factors: Workload: Why is workload important?* <https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/workload.htm>
- Kirkon alat. (14.10.2022). *Luottamuksellisessa työyhteisössä luottamusmiestä arvostetaan*. <https://kirkonalat.fi/luottamuksellisessa-tyoyhteisossa-luottamusmiesta-arvostetaan/>
- Klinghoffer, D., & Kirkpatrick-Husk, K. (18.5.2023). *More than 50% of managers feel burned out*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/05/more-than-50-of-managers-feel-burned-out>
- Korpisaari, J., & Saarti, J. (toim.). (2007). *Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa: millaista osaamista kirjastot tarvitsevat?* Kirjastonhoitajien säätiö.
- Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161492>

- Lanamäki, A. (2017). *Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla* [AMK-opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017113019109>
- Matikka, M. (10.08.2022). *Kärsitkö boreoutista? Töissä tylsistyminen on tabu, mutta se on burnoutin kaltainen uhka työhyvinvoinnille*. aTalent. <https://atalent.fi/fi/blog/boreout-toissa-tylsistyminen>
- Mayo Clinic. (5.6.2021). *Job Burnout: How to spot it and take action*. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- Mäkinen, I. (2009). *Suomen yleisten kirjastojen historia*. Otava.
- Salyers, M.P., Watkins, M.A., Painter, A., Snajdr, E.A., Gilmer, D.O., Garabrant, J. M., & Henry, N.H. (2018). Predictors of burnout in public library employees. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4), 974–983.
- Tilastokeskus. (i.a.). *Perusjoukko*. <https://www.stat.fi/meta/kas/perusjoukko.html>
- Toivo, M-M. (2009). *Kerrottu epäoikeudenmukaisuus sosiaali- ja terveystalveissa ja sosiaalietuuksissa* [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19805>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (15.10.2021). *Haitallisen työkuormituksen vähentäminen*. Haettu 15.3.2023, <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>
- Työsuojelu.fi, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (17.08.2022). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?* Haettu 15.3.2023, <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsuojelu.fi, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (27.01.2023). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 15.3.2023, <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (18.8.2022). *Työuupumus (burnout)*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. PS-kustannus.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Yleisten kirjastojen neuvosto. (i.a.). *Onneksi on kirjasto! Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025*. Haettu 15.3.2023, <https://www.kirjastot.fi/sites/default/files/content/yleisten-kirjastojen-suunta-2021-2025-FI-web.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Webropol-verkkokyselylomake

Liite 1. Webropol-verkkokyselylomake

Työkuormituksen ja työnjaon epäoikeudenmukaisuuden kysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Ikä *

- 18–24-vuotias
- 25–34-vuotias
- 45–54-vuotias
- 35–44-vuotias
- 55–64-vuotias
- 65+ vuotias

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu, voit halutessasi tarkentaa _____

3. Maakunta *

- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme

- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa
- Uusimaa

4. Koulutustasoni on *

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Tutkijakoulutus

5. Työkokemus vuosina *

- Alle 1 vuosi
- 1–2 vuotta
- 3–6 vuotta
- 7–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 16–20 vuotta
- 21–25 vuotta
- 26–30 vuotta
- 31–35 vuotta
- 36–40 vuotta
- Yli 40 vuotta

6. Kuntasi koko *

- Alle 5 000 asukasta
- 5 000–15 000 asukasta
- 15 000–25 000 asukasta
- 25 000–35 000 asukasta
- 35 000–45 000 asukasta
- 45 000–55 000 asukasta
- Yli 55 000 asukasta

7. Montako henkilöä työskentelee työpaikassasi sinun lisäksesi? *

- Alle 5 henkilöä
- 5–10 henkilöä
- 10–15 henkilöä
- 15–20 henkilöä
- 20–25 henkilöä
- Yli 25 henkilöä

8. Teen tällä hetkellä *

- Kokopäiväistä työtä
- Osa-aikaista työtä

9. Omassa työssäni koin tai koen tällä hetkellä *

| | 1 En lainkaan | 2 Harvoin | 3 Silloin tällöin | 4 Usein |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työkuormitusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työstä aiheutuvaa uupumusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työstä aiheutuvaa stressiä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työstä aiheutuvaa ahdistusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työstä aiheutuvaa masennusta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jos vastasit edellisessä tehtävässä kaikkiin kohtiin "En lainkaan" voit jättää tämän kysymyksen välistä.

10. Mitkä tekijät aiheuttavat tai aiheuttivat sinulle työkuormitusta, masennusta, uupumusta, ahdistusta tai stressiä?

15000 merkkiä jäljellä

11. Onko sinulla ylimääräisiä työtehtäviä, joita ei ole määritetty työsopimuksessa? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edellisessä kysymyksessä "Ei", voit jättää tämän kysymyksen välistä.

12. Mitä nämä ylimääräiset työtehtävät ovat ja koetko ne haitallisiksi/ongelmallisiksi omalle mielenterveydellesi ja jaksamisellesi?

15000 merkkiä jäljellä

13. Työpaikassani *

| | 1 Ei pidä paikkaansa | 2 Pitää osittain paikkansa | 3 Pitää paikkansa |
|--|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| On liian vähän työntekijöitä työn määrään nähden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työpaikassani on vaikeuksia suorittaa annettuja työtehtäviä henkilökunnan riittämättömyyden takia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jos et ole kokenut työperäistä työkuormitusta, masennusta, uupumusta, ahdistusta tai stressiä voit hypätä tämän kysymyksen yli.

14. Oletko ottanut työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa?

- Olen ottanut asian puheeksi
- Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin
- En halua nostaa asiaa esille
- En pysty nostamaan asiaa esille
- En koe tarvetta nostaa asiaa esille, Koska...

Jos et ole kokenut työperäistä työkuormitusta, masennusta, uupumusta, ahdistusta tai stressiä voit hypätä tämän kysymyksen yli.

15. Oletko ottanut työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa?

- Olen ottanut asian puheeksi
- Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin
- En halua nostaa asiaa esille
- En pysty nostamaan asiaa esille

En koe tarvetta nostaa asiaa esille, Koska...

Jos et ole kokenut työperäistä työkuormitusta, masennusta, uupumusta, ahdistusta tai stressiä voit hypätä tämän kysymyksen yli.

16. Kun olet ilmoittanut esihenkilöllesi, muulle johtajan virassa olevalle henkilölle tai työkumppaneillesi omasta työkuormituksestasi, masennuksestasi, uupumuksestasi, ahdistuksestasi tai stressistä, onko asiaan puututtu?

- Asiaa korjattiin
- Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran
- Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut
- Asiaa ei korjattu

17. Omassa työssäni olen tai olin kokenut *

| | 1 En lainkaan | 2 Harvoin | 3 Silloin tällöin | 4 Usein |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Epäoikeudenmukaisuutta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Epätasa-arvoa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Oletko kokenut, että ylimääräiset työtehtävät *

| | 1 En lainkaan | 2 Harvoin | 3 Silloin tällöin | 4 Usein |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kasaantuvat aina sinun harteillesi, vaikka työkumppaneistasi löytyisi muitakin kyseisen asian osaajia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19. Johtuuko ylimääräisten työtehtävien kasaantuminen aina sinun harteillesi muiden kanssatyöskentelevien

- Koulutuksen/perehdytyksen puutteesta
 - Haluamattomuudesta
 - Epätasa-arvoisesta kohtelusta
 - Epäoikeudenmukaisesta työnjaosta
 - Muusta, mistä?
-

Jos vastasit edellisissä tehtävissä kaikkiin kohtiin "En lainkaan" voit jättää tämän kysymyksen välistä.

20. Mitä ja minkälaista muuta epäoikeudenmukaisuutta ja/tai epätasa-arvoa olet kokenut työsi aikana?

15000 merkkiä jäljellä

Jos et ole kokenut epäoikeudenmukaisuutta tai epätasa-arvoa voit hypätä tämän kysymyksen yli.

21. Oletko ottanut epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvoisen kohtelun puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa?

- Olen ottanut asian puheeksi
- Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin
- En halua nostaa asiaa esille

- En pysty nostamaan asiaa esille
 - En koe tarvetta nostaa asiaa esille, koska...
-

Jos et ole kokenut epäoikeudenmukaisuutta tai epätasa-arvoa voit hypätä tämän kysymyksen yli.

22. Oletko ottanut epäoikeudenmukaisuuden tai epätasa-arvon puheeksi muiden työkumppaneittesi keskuudessa?

- Olen ottanut asian puheeksi
 - Aion ottaa asian puheeksi myöhemmin
 - En halua nostaa asiaa esille
 - En pysty nostamaan asiaa esille
 - En koe tarvetta nostaa asiaa esille, koska...
-

Jos et ole kokenut epäoikeudenmukaisuutta tai epätasa-arvoa voit hypätä tämän kysymyksen yli.

23. Oletko ottanut työkuormituksen, masennuksen, uupumuksen, ahdistuksen tai stressin puheeksi esihenkilön tai muun johtajan virassa olevan henkilön kanssa?

- Asiaa korjattiin
- Asiaa pyrittiin korjaamaan ja muutosta tuli jonkin verran
- Asiaa pyrittiin korjaamaan, mutta muutosta ei tullut
- Asiaa ei korjattu

24. Oletko työssäsi päässyt *

| | 1 En ole päässyt | 2 Kerran | 3 Muutaman kerran | 4 Useammin |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Näyttämään omaa osaamistasi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käyttämään omaa osaamistasi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25. Jos et ole päässyt käyttämään/näyttämään omaa osaamistasi, mistä se johtuu? (Esimerkiksi syrjinnästä tai luottamuksen puutteesta).

15000 merkkiä jäljellä

26. Vapaa sana (voit halutessasi kirjoittaa tähän huomioita tai muuta mahdollista kommenttia liittyen tähän kyselyyn).

15000 merkkiä jäljellä

Kiitos, kun järjestitte aikaa tähän kyselyyn vastaamiseen.