

Anne Lanamäki

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK), Kirjasto- ja tietopalvelualan tutkinto-ohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Kirjasto- ja tietopalvelualan tutkinto-ohjelma

Tekijä: Anne Lanamäki

Työn nimi: Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla

Ohjaaja: Ari Haasio

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 90

Liitteiden lukumäärä:1

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kirjastoalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tarkoituksena oli myös kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä psyykkisen kuormittavuuden osalta sekä selvittää niitä voimavaroja, jotka tukevat työssä jaksamista.

Tutkimus oli kvantitatiivinen survey-tutkimus. Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, joka lähetettiin Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan alueiden yleisten kirjastojen kirjastotoimenjohtajille ja kirjastonjohtajille. Heitä pyydettiin omalta osaltaan vastaamaan kyselyyn sekä välittämään kysely edelleen organisaationsa muille työntekijöille. Tutkimuskyselyyn saatiin 97 vastausta. Vastaukset analysoitiin Webropol-analyysityökaluilla. Kyselyn avoimet kysymykset on analysoitu laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkimustulosten mukaan kirjastoalan työ koettiin mielekkäänä ja siitä pidettiin. Töihin lähdettiin mielellään ja työhön sitoutuminen oli vahvaa. Työssä koettiin myös onnistumisen iloa. Työympäristö koettiin turvallisena ja viihtyisänä. Mutta tutkimustuloksissa havaittiin myös useita seikkoja, joita tulisi jatkotutkimuksilla selvittää vielä tarkemmin, muun muassa työnjakoa piti epäoikeudenmukaisena lähes joka kolmas työntekijä. Joka viides työntekijä koki mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä huonona. Vastaajista joka viides ilmoitti, ettei saa mielestään riittävästi työhön liittyvää koulutusta ja joka kahdeksas vastaaja koki päivittäin tilanteita, joissa totesi oman osaamisensa riittämättömäksi. Puolet vastaajista koki nykyajan teknologisen kehityksen haastavana ja yli puolet vastaajista ilmoitti tarvitsevansa siihen lisää osaamista.

Kirjastoalalla henkistä kuormitusta aiheuttavat useimmiten kiire, tiedonkulun hankaluudet ja ongelmat työilmapiirissä. Näiltä kuormitustekijöiltä suojaudutaan voimavaroilla, joista merkittävimpana koettiin asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute. Myös hyvä työilmapiiri, mielekäs tekeminen ja onnistumisen kokemukset työssä toimivat voimavaratekijöinä kirjastoalalla.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työtyytyväisyys, kirjastoala, kirjastonhoitajat

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Library and Information Services

Author: Anne Lanamäki

Title of thesis: Wellbeing and coping at work in the library field

Supervisor: Ari Haasio

Year: 2017

Number of pages: 90

Number of appendices:1

The purpose of this study was to survey the wellbeing at work of people who work in the library field, and their coping at work. Another purpose was to survey mental stress factors which affect coping at work and to recognize resources supporting coping at work.

The study was a quantitative survey, carried out as a Webropol inquiry sent by e-mail to the heads of the library administration and to the directors of the general libraries in the areas of South Ostrobothnia and Pirkanmaa. They were asked to answer the inquiry and to forward the inquiry to the other staff in their organizations. A total of 97 responses were received. The answers were analyzed with the Webropol analysis tools. The open-ended questions of the inquiry were analyzed using a qualitative content analysis method.

According to the research results, work in the library field was regarded as meaningful, and the interviewees really liked their work. The library workers went to their workplaces willingly, and their commitment to their work was strong. They also experienced the joy of success at their work. The working environment was regarded as safe and cozy. But the research results also showed several points which should be analyzed with further studies: nearly every third employee considered the division of tasks unjust. Every fifth regarded their opportunities to influence their work as poor. Every fifth of the interviewees said they did not receive enough training for their work and every eighth interviewee experienced everyday situations in which they found their own know-how insufficient. Half of the interviewees considered present technological development as challenging, and more than half of them said they needed more competencies for it.

In the library field, the mental load is most often caused by hecticness, deficiencies in the flow of information, and problems with work atmosphere. The most significant resource factor protecting from stress factors is customers and positive feedback received from them. The resource factors in the library field also include good work atmosphere, meaningful duties, and experiences of success at work.

Keywords: wellbeing at work, coping at work, job satisfaction, library field, librarians

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO	9
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	11
2.1 Työhyvinvointi-käsitteen historiaa.....	11
2.2 Työhyvinvointi-käsitteen määritelmiä.....	13
2.3 Työhyvinvointi-käsitteen suhde muihin lähikäsitteisiin.....	17
2.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät	20
2.5 Tutkimuksen viitekehys	21
3 AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	22
3.1 Työhyvinvointiin kohdistuneet tutkimukset	22
3.2 Kirjastoalaan kohdistuneet tutkimukset	24
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	27
5 METODOLOGIA	29
5.1 Tieteenfilosofinen lähtökohta	29
5.2 Tutkimusstrategia.....	30
5.3 Aineistonhankintamenetelmä	31
5.4 Analyysimenetelmä	32
5.5 Tutkimuksen eettisyys.....	33
5.6 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	34
6 TUTKIMUSTULOKSET	36
6.1 Taustatiedot	36
6.2 Tutkimustulokset	40
6.2.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet	41
6.2.2 Turvallisuuden tarve.....	45
6.2.3 Liittymisen tarve	47

6.2.4 Arvostuksen tarve	51
6.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve	54
6.2.6 Opiskelu vapaa-ajalla.....	59
6.2.7 Sairauspoissaolot.....	60
6.2.8 Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.....	61
6.2.9 Tärkeimmät voimavaratekijät, jotka auttavat jaksamaan työssä	71
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	77
LÄHTEET	85
LIITTEET	90

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli.....	12
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaatt-malli.....	14
Kuvio 3. Karasekin työn hallinnan tunteen ja työn vaativuuden malli.....	17
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin käsitteen suhde lähikäsitteisiin	18
Kuvio 5. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät.....	19
Kuvio 6. Vastaajien ikä.....	36
Kuvio 7. Vastaajien koulutustaso.....	37
Kuvio 8. Vastaajien ammattinimike.....	38
Kuvio 9. Vastaajan kirjaston sijainti kaupungin tai kunnan asukasmäärän mukaan.....	39
Kuvio 10. Vastaajan työkokemus kirjastoalalla.....	40
Kuvio 11. Psyko-fysiologiset perustarpeet. Vastaukset keskiarvoina.....	41
Kuvio 12. Turvallisuuden tarve. Vastaukset keskiarvoina.....	45
Kuvio 13. Liittymisen tarve. Vastaukset keskiarvoina.....	47
Kuvio 14. Arvostuksen tarve. Vastaukset keskiarvoina.....	52
Kuvio 15. Itsensä toteuttamisen tarve. Vastaukset keskiarvoina.....	55
Kuvio 16. Sairauspoissaolot vuodessa keskimäärin.....	60
Kuvio 17. Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.....	61
Kuvio 18. Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät sisällönanalyysin avulla tarkasteltuina.....	63
Kuvio 19. Alan vaihtoon liittyvät syyt kategorioittain.....	65

Kuvio 20. Työssä jaksaminen viimeisen kuukauden ajalta.....	67
Kuvio 21. Tärkeimmät voimavaratekijät.....	71
Kuvio 22. Avointen vastausten muodossa ilmoitetut voimavaratekijät, jotka auttavat jaksamaan työssä.....	75
Taulukko 1. Väittämän koen terveydentilani hyväksi—vastaukset.....	42
Taulukko 2. Liikunnan harrastaminen.....	42
Taulukko 3. Työn kokeminen mielekkäänä.....	43
Taulukko 4. Esimiehen puuttuminen työyhteisön ongelmiin.....	46
Taulukko 5. Sukupuolten välinen jakauma työilmapiiriä koskevaan väittämään....	48
Taulukko 6. Työnjaon oikeudenmukaisuus.....	49
Taulukko 7. Työntekijöiden riittävyys aamu- ja iltavuoroissa.....	50
Taulukko 8. Työntekijöiden riittävyys viikonloppuisin.....	50
Taulukko 9. Yksinäisyyden kokemus työssä.....	51
Taulukko 10. Riittävä positiivinen palaute esimieheltä.....	53
Taulukko 11. Vastaukset väittämään ”Pidän työstäni kirjastossa”.....	56
Taulukko 12. Vastaukset väittämään ”Koen nykyajan teknologisen kehityksen haastavana.....	58
Taulukko 13. Merkittävimpiä työssä henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä.....	62
Taulukko 14. Työssä jaksaminen viimeisen kuukauden ajalta Etelä-Pohjanmaalla ja Pirkanmaalla.....	68
Taulukko 15. Psyko-fysiologisia perustarpeita kartoittavien väittämien vastauksia työssä välttävästi tai erinomaisesti jaksamisen suhteen tarkasteltuina.....	68

Taulukko 16. Turvallisuuden tarvetta kartoittavien väittämien vastauksia työssä välttävästi tai erinomaisesti jaksamisen suhteen tarkasteltuina.....	69
Taulukko 17. Liittymisen tarvetta kartoittavien väittämien vastauksia työssä jaksamisen suhteen tarkasteltuina.....	70
Taulukko 18. Merkittävimpiä voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä prosentuaalisesti kuvattuna.....	73

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi nähdään useiden eri asioiden kokonaisuutena. Työhyvinvointi on määritelty koostuvan terveydestä, työn mielekkyydestä ja turvallisuudesta sekä yksilön hyvinvoinnista. (Työhyvinvointi, [viitattu 10.1.2017] b). Sitä on tutkittu muun muassa kunnallisella sektorilla, mutta varsinaisia kirjastoalaan liittyviä Suomessa tehtyjä työhyvinvointitutkimuksia on niukasti saatavilla.

Kirjastoalalla työ on ollut jatkuvassa muutoksessa digitalisoitumisen ja kirjastojärjestelmien kehittymisen myötä. Fessler (2007, 139–155) kirjoittaa artikkelissaan tämän päivän kirjastopalveluiden kohtaavan merkittäviä muutoksia, jotka haastavat kirjastotyöntekijät kehittämään uusia käytäntöjä, soveltamaan uutta teknologiaa, kehittämään pätevyyttä ja ottamaan riskejä toiminnan ja työn muutoksia tehdessään. Kirjastotyöntekijän nähdään tulevaisuudessa toimivan mitä moninaisimmissa rooleissa ja hallitsevan useita osaamisalueita, muun muassa perinteisen kirjastotyön, kuten aineiston valinnan, hankintojen, luetteloinnin, ja järjestelyn lisäksi kirjastotyöntekijöiltä tullaan edellyttämään tietojärjestelmien ja digitaalisen arkistoinnin sekä strategisen suunnittelun taitoja.

Viiri ja Ketonen (2013, 2) ovat julkaisseet raportin Ikääntyvät kirjastot, joka liittyy vuoden 2013 peruspalveluarviointiin. Raportissaan he tarkastelevat eläkepoistumaa ja selvittävät tulevaisuuden työvoimatarpeita ja henkilöstövoimavaroja. Selvityksen mukaan kunta-alan työntekijöistä 322 000 siirtyy eläkkeelle vuosien 2010–2030 aikana. Suuren työntekijäjoukon jäädessä eläkkeelle lyhyen ajanjakson sisällä, tulee se todennäköisesti aiheuttamaan henkilöstö- ja osaamisvajeen, sillä eläkkeelle siirtyvät vievät mennessään paljon kokemusta ja osaamista. Myös työelämässä tapahtuvat muutokset, vaikkapa työhyvinvoinnin heikentyminen voi saada henkilöstön hyödyntämään lain tarjoamia vaihtoehtoja eläkkeelle siirtymiseen. Riskinä on siis myös se, että eläkeaikomukset saattavat lisääntyä esimerkiksi organisaatiouudistusten ja epävarmuuden seurauksena. Tämä tulee aiheuttamaan muutospaineita myös kirjastoille taloudellisen tiukkuuden, toimintaympäristön ja teknologisen murroksen sekä tulevaisuuden monipuolisten osaamisvaatimusten ohella.

Kuinka kirjastotyöntekijät jaksavat työssään tällä hetkellä? Entä millaisia psyykkisesti kuormittavia tekijöitä heidän työhönsä liittyy ja millaiset voimavarat auttavat heitä jaksamaan työssä? Näihin kysymyksiin haetaan vastauksia tutkimuksessa.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työhyvinvoinnin käsite on ajan saatossa muotoutunut eri vaiheiden kautta. Siihen usein liitetään muitakin työhyvinvointia kuvaavia termejä, kuten työtyytyväisyys, työssä jaksaminen ja työkyky. Seuraavaksi tarkastellaan työhyvinvointi-käsitteen historiallista muotoutumista, käsitteen erilaisia määritelmiä, käsitteen suhdetta muihin lähikäsitteisiin sekä käsitteeseen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä.

2.1 Työhyvinvointi-käsitteen historiaa

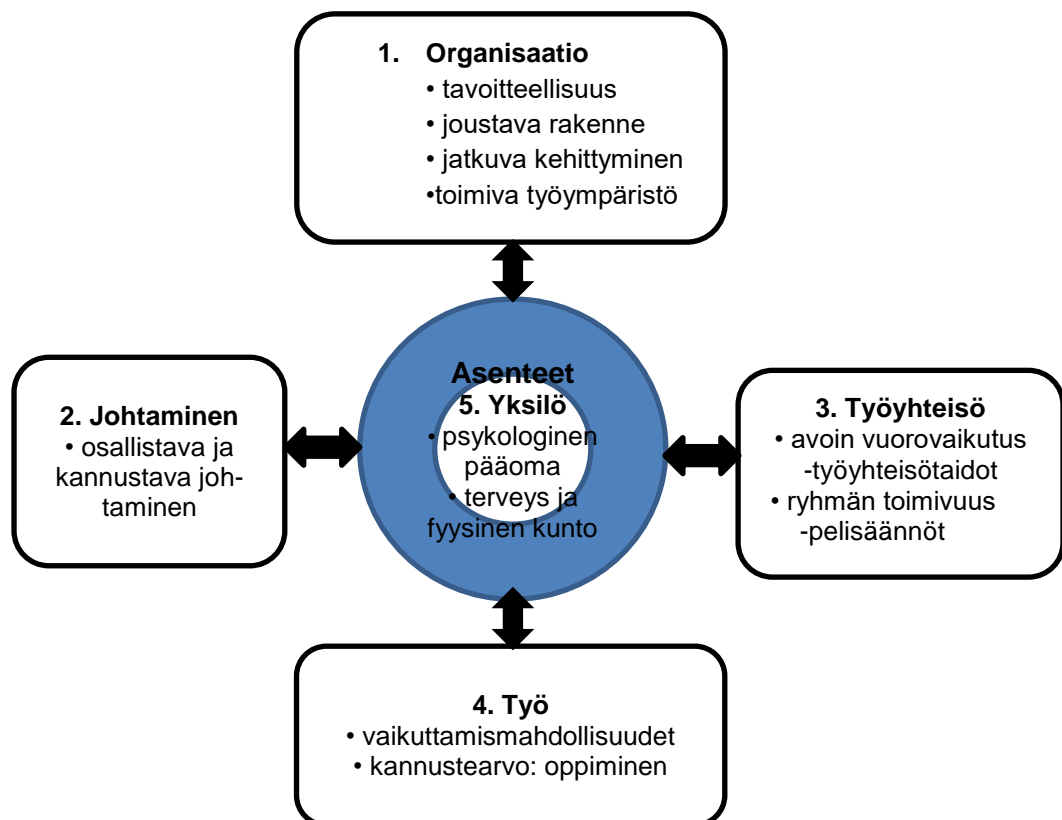
Juutin (2010, 46–47) mukaan työhyvinvointiin liittyvällä tarkastelulla on monivaiheinen historia. Klassisten organisaationäkemyksen aikana ennen toista maailmansotaa käytettiin termiä työviihtyvyys. Termillä viitattiin siihen, minkälaiselta työyhteisöstä tuntui ja minkälaiseksi työntekijä työnsä koki. Työviihtyvyydellä kuvattiin myös hyväksytyksi tulemistä työpaikalla. Työpaikoilla on tehty 1920-luvulta lähtien työviihtyvyyttä koskevia kyselyitä.

Asennekyselyt tulivat käyttöön 1940-luvulla ja tästä johtuen myös terminologia alkoi muuttua. Työtyytyväisyydestä alettiin puhua viihtyvyyden sijaan 1960-luvun lopulta lähtien. Termin muututtua työtyytyväisyydeksi, alettiin sitä pitää työn sisällöstä ja työpaikan ilmastosta johtuvana tekijänä. Työpaikan ilmasto-käsite on myös ajan saatossa muuttunut työilmapiiriksi, joka paremmin kuvaa sitä tunnelmaa, joka työpaikoilla vallitsee. (Juuti 2010, 46–47.)

Työkykytoiminnasta alettiin puhua 1980-luvulla. Työkykytoiminnalla viitattiin kokonaisuuteen, joka muodostui yksilön voimavarojen, työn, työympäristöön liittyvien tekijöiden ja työyhteisön tekijöiden yhteisvaikutuksena. (Juuti 2010, 47.)

Työhyvinvoinnin käsite on muotoutunut sittemmin työkyvyn käsitteestä. Koska aiemman työkyvyn käsitteen taustalla ovat vaikuttaneet useiden eri tieteenalojen käsitteet, on myös työhyvinvoinnin käsitteestä muotoutunut useisiin eri aiheisiin viittaava kokonaisuus. (Juuti 2010, 47.)

Manka (2011, 75) kuvaa teoksessaan kokonaisvaltaista työhyvinvointimallia. Mallin taustalla vaikuttaa ajatus eri tieteenaloilta saadusta yhdistetystä tiedosta, jonka avulla työhyvinvointia on mahdollista kehittää monipuolisesti eri näkökulmista. Mallissa yhdistyvät psykologisen, organisaatioteoreettisen, kasvatustieteellisen, talous- ja terveystieteellisen sekä johtamisen tutkimuksen näkökulmat. Kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa on voimavarakeskeisyys lähtökohtana sen vuoksi, että mallin avulla pyritään hakemaan vastauksia siihen, mitkä organisaation, työn, työyhteisön, johtamisen ja yksilön omat piirteet vaikuttavat työhyvinvointiin, jotta tuloksena on menestyksellisesti toimiva työpaikka ja samalla myös hyvinvoiva ja terve työntekijä.



Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Manka 2011, 76).

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa nähdään työhyvinvoinnin koostuvan eri osista. Näitä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö. Kaikki edellä mainitut osat vaikuttavat yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Yksilön asenteet vaikuttavat siihen, kuinka hän tulkitsee työpaikkaansa. Vaikka organisaation kaikki ominaisuudet tukisivatkin työhyvinvointia, vaikuttaa siihen lopulta myös yksilön

psykologinen pääoma ja se kuinka yksilö kokee omat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä tai millaiseksi hän kokee työyhteisönsä ja oman terveytensä. (Manka 2011, 76–77.)

2.2 Työhyvinvointi-käsitteen määritelmiä

Kauhanen (2012, 200) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan ”sellaista työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka tyydyttää sekä yksilöitä että organisaatiota.” Työterveyslaitoksen mukaan

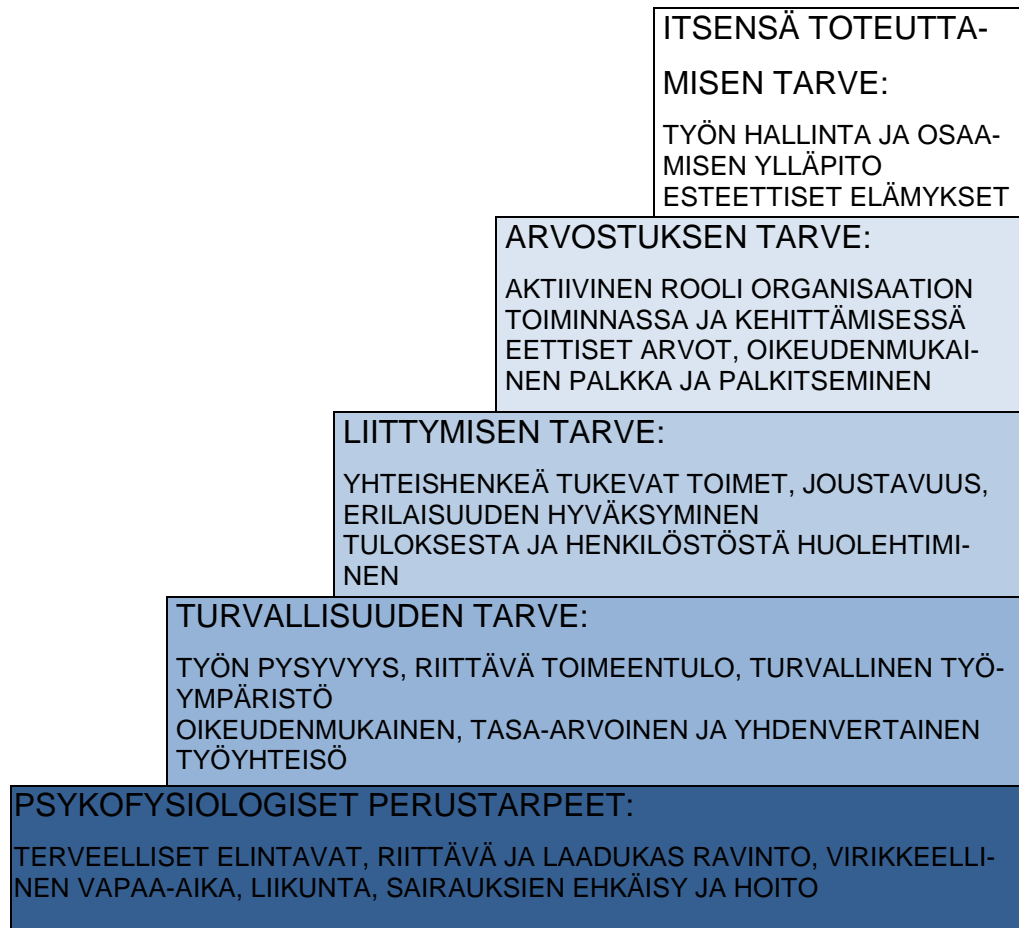
työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa. (Työhyvinvointi, [viitattu 10.1.2017] a).

Työhyvinvointi nähdään useiden eri tekijöiden kokonaisuutena. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmässä työhyvinvoinnille, joka on ”kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.” Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työssä jaksamiseen, sillä työhyvinvoinnin lisääntyessä myös työhön sitoutuminen lisääntyy, työmotivaatio kasvaa, jota kautta myös työn tuottavuus lisääntyy, sillä muun muassa sairauspoissaolot vähenevät. (Työhyvinvointi, [viitattu 10.1.2017] b).

Työturvallisuuskeskus määrittelee työhyvinvoinnin ja tuloksellisen toiminnan koostuvan turvallisesta, terveellisestä työstä ja työympäristöstä. Määritelmää on havainnollistettu työhyvinvoinnin portaat -mallilla, joka koostuu viidestä porraskel-masta. (Työhyvinvoinnin portaat -malli, [viitattu 25.1.2017]. Työhyvinvoinnin portaat-mallia on kuvattu kuviossa 2.

Työhyvinvoinnin portaat-mallin taustalla vaikuttaa Abraham Maslowin motivaatio-teoria, jonka mukaan ihmisen perustarpeet muodostavan hierarkian. Maslowin mukaan perustarpeita on viisi, fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Edellä luetellut perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia siten, että mikäli alemman tason tarve on jo

melko hyvin tyydytetty, herää seuraavan tason tarve ja pyrkii vallitsemaan tietoista elämää. Vallitseva tarve vaikuttaa siis ihmisen käyttäytymiseen, eivätkä tyydytetyt tarpeet ole enää aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2012, 12–13.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työhyvinvoinnin portaat -malli, [viitattu 25.1.2017]).

Ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ovat työhyvinvoinnin portaat -mallin runko. Ensimmäisellä askelmalla ovat psykofysiologiset perustarpeet, jotka pitävät sisäl-
lään terveelliset elämäntavat, kuten virikkeellisen vapaa-ajan, riittävän ja laaduk-
kaan ravinnon, liikunnan sekä sairauksien ehkäisyn ja hoidon. (Työhyvinvoinnin
portaata -malli, [viitattu 25.1.2017].)

Toisella askelmalla on turvallisuuden tarve, jolla tarkoitetaan työn pysyvyyttä, riit-
tävää toimeentuloa, turvallista työympäristöä ja työergonomiaa sekä oikeudenmu-
kaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista työyhteisöä. Kolmannella askelmalla esiin-
tyy liittymisen tarve, jolla viitataan yhteishenkeen, tuloksesta ja henkilöstöstä hu-
lehtimiseen, ulkoiseen ja sisäisen yhteistyöhön. (Työhyvinvoinnin portaata -malli,
[viitattu 25.1.2017].)

Neljännellä askelmalla on arvostuksen tarve, jolla kuvataan työntekijän aktiivista roolia organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Tämä askelma sisältää myös eettiset arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukevan vision, mission sekä muun muassa oikeudenmukaisen palkan ja palkitsemisen. Viimeisellä, viidennellä askelmalla on itsensä toteuttamisen tarve, jolla tarkoitetaan työntekijän oman työn hallintaa ja osaamisen ylläpitoa. Tällä askelmalla ovat myös oppiva organisaatio, uuden tiedon tuottaminen ja esteettiset elämykset. (Työhyvinvoinnin portaat -malli, [viitattu 25.1.2017].)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa käytetään myös käsitettä työn imu. Työn imulla tarkoitetaan pysyvälunteista, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Vaikka työn imu määritellään pysyvälunteiseksi, voi sen tila vaihdella merkittävässä työn ja työolojen muutoksissa. Työn imussa on kolme keskeistä tekijää, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella viitataan energisyyden kokemukseen ja siihen, että työntekijä jaksaa hyvin ja haluaa panostaa työtehtäviinsä myös vastoinkäymisiä kohdatessaan. Omistautuminen puolestaan tarkoittaa työn merkitykselliseksi kokemista, kokemusta innostuneisuudesta, inspiraatiosta, haasteellisuudesta ja ylpeydestä omaa työtä kohtaan. Uppoutumisella viitataan syvään keskittyneisyyden tilaan ja työhön paneutumiseen. (Hakanen 2004, 229.) Tutkimusten mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä ja omaavat paremman työkyvyn. Lisäksi heillä on todettu olevan vähemmän eläke- ja eroajatuksia. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10.)

Hakanen (2004, 14–15) tuo esille työn imun ohella myös käsitteen työuupumus. Hänen mukaan työn imu ja työuupumus ovat koetun työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä, jotka vaikuttavat sekä työssä jaksamiseen että työssä jatkamiseen. Työuupumusta hän kuvaa voimavarojen menettämisenä, jossa työuupumuksen syventyessä menetetään sekä sisäisiä että ulkoisia voimavaroja. Martimon & Aron (2006, 112–113) mukaan työuupumisen taustalla on jatkuva, pitkäaikainen henkistä kuormittuneisuutta aiheuttava ristiriitatilanne työssä, josta yksilö ei kykene palautumaan riittävästi. Työuupumuksessa esiintyy kolme keskeistä piirrettä, joita ovat voimakas väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Oireiden ilmestymisjärjestyksessä on esitetty monta erilaista näkemystä, mutta yleisimmän näkemyksen mukaan työuupumus alkaa voimakkaalla väsymyksellä, jota seuraa kyyni-

syys, kun yksilö suojautuu kyseenalaistaessaan työn merkityksen. Tätä seuraa lopulta ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Aina työuupumus ei kuitenkaan kehity väsymystä pidemmälle.

Stressiteorian mukaan työpainetta syntyy silloin, kun työn vaatimukset tai odotukset ylittävät yksilön suorituskyvyn. Ulkoisten tekijöiden myötävaikutuksesta yksilössä herää tunteita ja tulkintoja, jotka johtavat oireiluun ja työkyvyn laskuun. Näitä ulkoisia stressitekijöitä ovat muun muassa kiire, suuret työvaatimukset, yksipuolinen työ, yksintyöskentely, pakkotahtisuus, tapahtumattomuus ja jatkuva valppaana olo, suuri vastuu, ihmissuhdekuormitus, huono työilmapiiri, puutteellinen tiedonkulku, vähäinen työstä saatu palaute, työpaikkaväkivalta tai sen uhka, työsuhteen epävarmuus, heikot etenemismahdollisuudet ja epäselvät tehtävänkuvat ja vastuut. (Martimo & Aro 2006, 108–109.)

Kun yksilö altistuu edellä kuvatun kaltaisille stressitekijöille, on hänellä stressin kokemiseen vaikuttavia ominaisuuksia, jotka joko suojaavat stressiltä tai altistavat sille. Stressin kokemiselta suojaavia yksilöllisiä tekijöitä ovat yksilön ulospäinsuuntautuneisuus, myönteinen elämänasenne, hyvä itsetunto, avoimuus uusille kokemuksille, huumori ja vahva elämänhallinnan tunne. Stressin kokemiselle altistavia tekijöitä ovat puolestaan ylitunnollisuus, työnteon rajaamisen vaikeus, omien rajojen tunnistamisen vaikeus, joustamattomuus, neuroottisuus, voimavaroja korkeampi vaatimustaso, harrastuksista ja yksityiselämästä luopuminen, omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtaminen, pessimistisyys ja heikko elämänhallinnan tunne. (Martimo & Aro 2006,109.)

Robert Karasek on kehittänyt työn hallinnan mallin, jonka mukaan yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työn vaatimukset ja työmäärä, että yksilön omat mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön. Mallin mukaan suuret työn vaatimukset yhdessä yksilön vähäisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhönsä heikentävät työhyvinvointia. Mikäli taas yksilön kokema työn hallinta on suuri, vaikka työ olisi vaativaa-kin, on sillä myönteinen vaikutus työhyvinvointiin, sillä silloin yksilö kokee työn aktiivisena ja motivoivana, jonka kautta oppiminen ja kehittyminen mahdollistuu. (Martimo & Aro 2006,110.) Karasekin työn hallinnan tunteen ja työn vaativuuden mallia on kuvattu kuviossa 3.

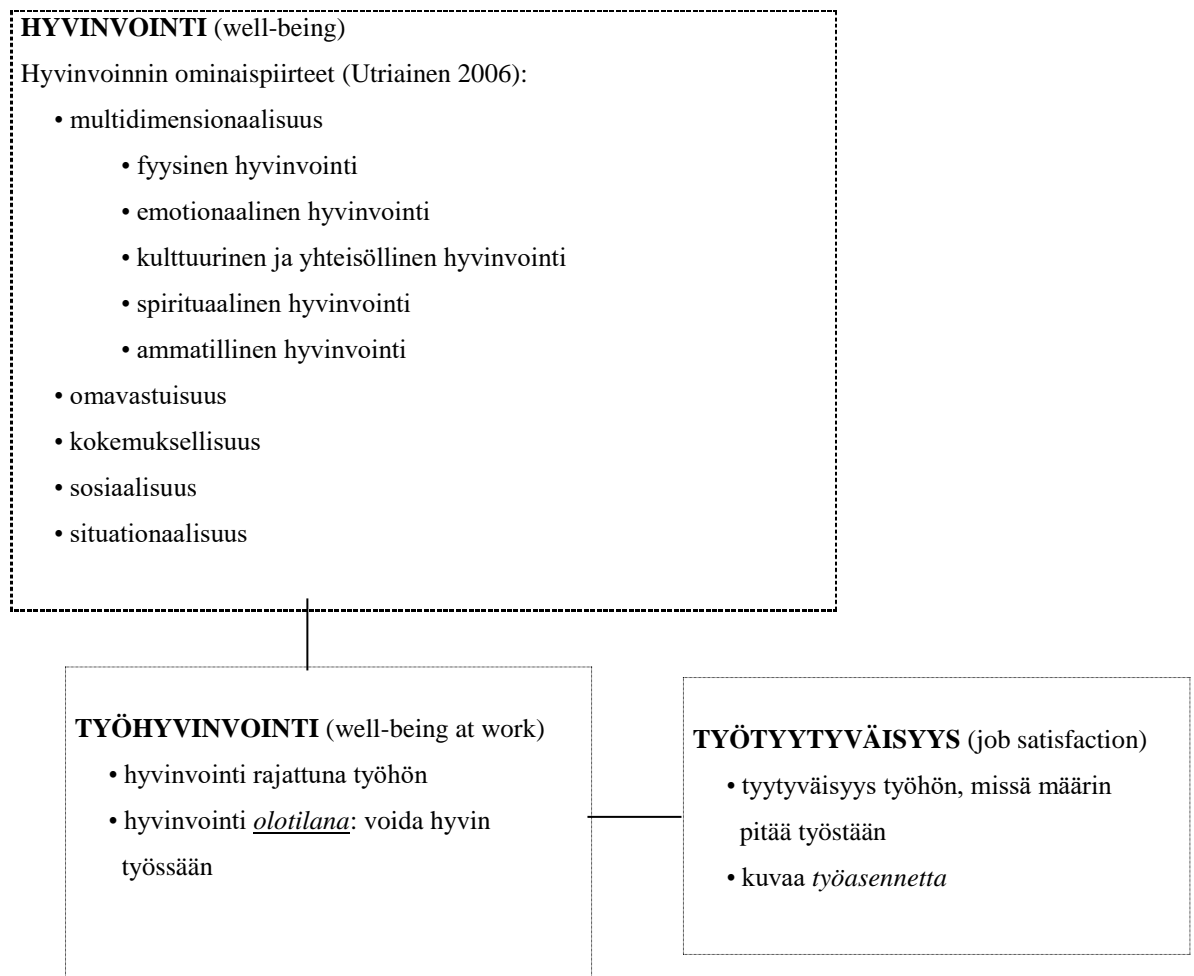
	Työ vaatii vähän	Työ vaatii paljon
Suuri työn hallinta	Vähän kuormittava, leppoisaa työtä: <ul style="list-style-type: none"> • turhautumisriski • työntekijän tietoja ja taitoja ei hyödynnetä • pieni terveystriski 	Aktivoiva, motivoiva, innovatiivinen työ: <ul style="list-style-type: none"> • kehittyvä ammattitaito • hyvä selviytyminen työn muutoksissa • halua uuden oppimiseen
Vähäinen työn hallinta	Passiivinen ja passivoiva työ: <ul style="list-style-type: none"> • tiedot ja taidot kuihtuvat • oppimiskyky heikkenee • työssä selviytyminen heikkenee • muutoksen pelko 	Kuormittava, rasittava työ: <ul style="list-style-type: none"> • henkistä rasittuneisuutta • vähäiset oppimismahdollisuudet • kohonnut terveystriski • työkyvyn heikkenemisen uhka

Kuvio 3. Karasekin Työn hallinnan tunteen ja työn vaativuuden malli (Martimo & Aro 2006, 110.)

2.3 Työhyvinvointi-käsitteen suhde muihin lähikäsitteisiin

Työhyvinvointi käsitteen rinnalla käytetään usein muitakin termejä, kuten työtyytyväisyys ja työkyky. Utriainen ja Kyngäs (2008, 37) määrittävät työhyvinvoinnin olevan osa yksilön kokonaishyvinvointia. Kuviossa 3 on havainnollistettuna Utraisen ja Kyngäksen malli työhyvinvointi-käsitteen suhteesta lähikäsitteisiin. Kokonaishyvinvointi sisältää useita ulottuvuuksia, ja pitää sisällään yksilön fyysisen, emotionaalisen, kulttuurisen ja yhteisöllisen, spirituaalisen ja ammatillisen hyvinvoinnin. Siihen sisältyy olennaisesti myös kokemuksellisuuden, sosiaalisuuden, tilan-nesidonnaisuuden sekä omavastuisuuden aspektit.

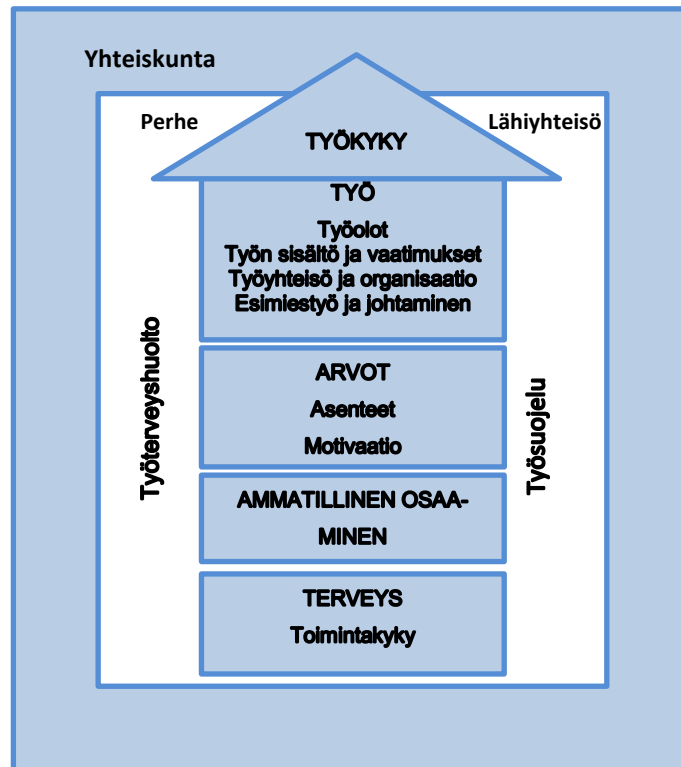
Työtyytyväisyydellä Utriainen & Kyngäs (2008, 37–38) viittaavat myönteiseen työasenteeseen. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään. Työhyvinvointia he kuvaavat olotilana, joka todellistuu hyvänä vointina työssä.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin käsitteen suhde lähikäsitteisiin (Utriainen & Kyngäs 2008, 37).

Ilmarinen (2006, 79–81) kuvaa työkyvyn eri ulottuvuuksia ja määrittää työkyvyn lähtökohdaksi ja työhyvinvoinnin keskeiseksi osaksi sekä toteaa työhyvinvoinnin kuvaavan työkykyrakenteen laatua. Yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta rakentuu työkyky. Yksilön voimavarat koostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä yksilön arvoista ja asenteista. Työ pitää sisällään työympäristön, työyhteisön, työn sisällön, työn vaatimukset ja organisoinnin sekä työn johtamisen ja esimiestyön. Työkykyä Ilmarinen kuvaa rakennelmana, jossa on eri kerroksia. Rakennelman pohjalla on yksilön terveys, jolla tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Tähän kerrokseen kohdistuu koko muun rakennelman paino. Mikäli yksilön toimintakyvyssä tai ter-

veydessä tapahtuu heikentymistä, heijastuu se uhkana työkyvylle. Kuviossa 4 näkyy Ilmarisen laatima malli työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 5. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80).

Rakennelman toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, jolla tarkoitetaan yksilön ammattitaitoa ja osaamista. Työelämän haasteisiin vastaaminen edellyttää tietojen ja taitojen jatkuvaa päivitystä. Työelämän ja toimintaympäristön muuttuessa onkin työkyvyn kannalta tärkeää, että osaamista päivitetään, jolloin työntekijä ei koe työelämän haasteita liian vaativina. (Ilmarinen 2006, 79.)

Mallin kolmas kerros puolestaan kuvaa yksilön arvojen, asenteiden ja motivaation kerrosta. Tähän liittyy työn ja omien voimavarojen tasapainon ylläpitäminen sekä työn ja muun elämän väliset suhteet. Kolmas kerros on siis avoin erilaisille ulkoapäin tuleville vaikutteille, sillä esimerkiksi yhteiskunnassa ja lainsäädännössä tapahtuvat muutokset heijastuvat tähän kerrokseen. (Ilmarinen 2006, 79–80.)

Neljännessä kerroksessa kuvataan työtä ja työhön liittyviä tekijöitä. Tämä kerros on rakennelman painavin ja suurin kerros. Siihen kuuluvat työn vaatimukset, työn organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen. Työkerros on Ilmarisen mukaan moniulotteinen, vaikeasti hahmottuva ja mitattava kokonaisuus. (Ilmarinen 2006, 80.)

Ensisijaisesti työkyvyssä on kyse työn ja yksilön voimavarojen välisestä tasapainosta. Yksilö etsii jatkuvasti mahdollisimman optimaalista tasapainoa, joka voi vaihdella työelämän aikana. Tasapainon löytäminen edellyttää jatkuvaa työn ja yksilön voimavarojen yhteensovittamista. Voimavarat muuttuvat esimerkiksi iän tai sairauksien myötä. Työn vaatimukset muuttuvat samoin esimerkiksi kilpailun tai digitalisaation seurauksena, jolloin työkykyyn vaikuttavat tekijät vaihtelevat jatkuvasti. Työkykyyn vaikuttavat myös perhe ja lähipiiri monin eri tavoin. Tämän vuoksi työn ja muun elämän sovittaminen on yksi keskeinen tekijä yksilön työkyvyn ylläpitämiseksi. (Ilmarinen 2006, 81.)

2.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät

Kauhasen (2016, 28–29) mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa kuuteen osa-alueeseen, joilla kaikilla on vaikutusta työhyvinvoinnin tasoon. Yksilön terveyden ja toimintakyvyn osa-alue sisältää psyykkisen ja fyysisen suorituskyvyn, ja pohjimmiltaan siihen vaikuttaa yksilön geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, arvot, asenteet, osaaminen sekä terveys ja motivaatio.

Muut viisi osa-aluetta liittyvät organisaatioon. Niitä ovat työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuus, työ, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku. Organisaatioon liittyviksi tekijöiksi Kauhanen on listannut muun muassa työsuhteen laadun, työn sisällön ja palkitsemisen, työympäristön ja siihen liittyvät olosuhteet, työajan ja työaikajärjestelyt, organisaation sisäisen viestinnän, esimiestyön, yksilön mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon, työyhteisön toimivuuden, yksilön osaamisen ja työn hallinnan sekä kehittymismahdollisuudet. (Kauhanen 2016, 29.)

2.5 Tutkimuksen viitekehys

Kuten edellä esitetystä teoreettisesta viitekehuksesta käy ilmi, on työhyvinvointi kovin monitahoinen käsite, jota voidaan lähestyä useasta eri tieteenalan näkökulmasta, ja jolla on useita sivuavia lähikäsitteitä, jotka lukeutuvat eritasoisesti hyvinvointi-käsitteen alle. Tässä tutkimuksessa pääkäsitteenä on työhyvinvointi, jota tarkastellaan myöhemmin Työhyvinvoinnin portaatt-mallin mukaisesti tutkimustuloksia esittäessä. Työhyvinvoinnin portaatt-mallia havainnollistaa kuvio 2.

Työhyvinvoinnin portaatt-malli toimii tutkimuksen viitekehysenä siksi, että se on yleisesti tunnettu, ja sitä on käytetty useissa muissakin työhyvinvointiin keskittyvissä teoksissa, selvityksissä ja kehittämistöissä (Mäki-Pollari 2011; Hirvonen 2012; Rauramo 2012; Kekäläinen 2013; Perkkiö & Pääkkö 2014; Hyttinen 2015). Malli perustuu Maslowin tarvehierarkiaan, joka liittyy psykologian tieteenalaan. Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä halutaan kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Näitä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä on Laine (2013, 38–39) tarkastellut väitöskirjassaan jaksamisnäkökulmasta, johon hän on liittännyt erilaisia psykologisia aspekteja. Jaksamisnäkökulmaan liittyy hänen mukaansa toisaalta työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja henkinen hyvinvointi, ja taas toisaalta työpahoinvointi, stressi, työuupumus, Burn Out ja masennus. Koska tutkimuksen yhtenä teemana on työssä jaksaminen, on tämän vuoksi mielekäästä jaotella tutkimuksen osa-alueet työhyvinvoinnin portaatt-mallin mukaisesti.

3 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Seuraavaksi käsitellään aiempia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia sekä kirjastoalan työhyvinvointiin keskittyviä tutkimuksia. Työhyvinvointia on yleisesti tutkittu paljon niin ulkomailla kuin Suomessakin. Kuitenkin suurin osa kirjastoalaan keskittyvistä työhyvinvointitutkimuksista on tehty ulkomailla, ja Suomessa kirjastoalan työhyvinvointia koskevaa tieteellistä tutkimusta on tehty vain vähän. Kirjastoalan työtyytyväisyyttä ovat Glans ja Pajala (2003) selvittäneet opinnäytetyössään. Bergroth (2016) on selvittänyt opinnäytetyössään kirjastoalalla koettua työn imua. Kummassakin opinnäytetyössä selvitys on kohdistunut yhteen organisaatioon.

3.1 Työhyvinvointiin kohdistuneet tutkimukset

Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa on selvitetty millaisia tutkimuksia Suomessa on tehty työhyvinvointiin liittyen vuosien 2010–2013 aikana. Raportin mukaan suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa on pääosin keskitytty psykososiaaliseen kuormitus- ja voimavaratekijöihin kohdistuvaan tutkimukseen, josta kuormitustekijöitä on tutkittu enemmän. Kuormitustekijöillä viitataan työn sisältöön ja työkontekstiin liittyviä tekijöitä, jotka voivat uhata sekä psyykkistä että fyysistä työhyvinvointia. Kyseenomaiset kuormitustekijät voivat ilmetä esimerkiksi uupumuksena, terveysongelmina, työstressinä, tyytymättömyytenä, lopettamisaikeina tai sairaslomina. Sosiaali- ja terveysministeriö onkin laatinut työpaikoille ohjeen psykososiaalisen kuormituksen valvontaan. Ohjeessa on huomioitu työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 8.)

Julkisen alan työhyvinvointitutkimus on toteutettu keväällä 2016 ja se on kohdistunut kunta-alan työntekijöiden lisäksi kirkon alan työntekijöihin. Tutkimus on toteutettu puhelinhaastatteluna, jossa on haastateltu 2025 julkisen alan palkansaajaa. Tulosten mukaan muun muassa 90% kunta-alan henkilöstön 18–29-vuotiaista koki henkisen työkyvyn hyväksi, kun taas 45–54-vuotiaista 79% ilmoitti kokevansa henkisen työkyvyn hyväksi. Julkisen alan työntekijät myös tunsivat työssään iloa ja innostusta. Kaksi kolmesta kunta-alan työntekijästä oli sitä mieltä, että voi vaikut-

taa työhönsä. Työntekijän kokemuksella vaikutusmahdollisuudesta on yhteyttä myös hänen kokemaansa työhyvinvointiin. Työyhteisöjen ilmapiirin hyväksi tai erinomaiseksi koko kaksi kolmesta kunta-alan työntekijästä. Työyhteisöjen ristiriitojen selvittelyä kartoittavassa kysymyksessä esiintyi alakohtaisia eroja. Sosiaalialan työntekijöistä 62% näki työyhteisön kyvyn käsitellä ristiriitoja hyväksi, kun taas kirkon alan 55–67-vuotiaista työntekijöistä vain 48% ajatteli samoin. Tulosten mukaan henkinen kuormitus on lisääntynyt kunta-alalla, josta terveysalalla työ koettiin henkisesti raskaimmaksi. Myös sivistysalalla työn henkisen kuormituksen todettiin lisääntyneen, sillä 68% sivistysalan työntekijöistä koki työnsä henkisesti raskaana. (Pekkarinen & Pekka 2016, 8–50.)

Pahkin (2015, 6–8) on tutkinut väitöskirjassaan suomalaisen metsäteollisuuden työntekijöiden työhyvinvointia pitkittäistutkimuksella. Tutkimusaineisto on kerätty vuosien 1986–2009 aikana. Tutkimuksen päämääränä oli tunnistaa sekä työhön liittyviä että yksilöllisiä voimavaroja, jotka ovat yhteydessä työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä. Lisäksi tutkimuksella selvitettiin suojaavatko kyseiset voimavarat yksilön työhyvinvointia myös organisaatiomuutoksen aikana, ja onko yksilön muutkokokemus ja organisaatiomuutoksen merkittävyys yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli lisäksi muutosjohtamiskäytäntöjen yhteyttä muutkokokemuksen muodostumiseen. Tutkimuksen ajanjakso kattoi niin taloudellisesti vakaan kasvun, kansainvälistymisen kuin taloudellisen taantumankin.

Tutkimustulosten mukaan ne työntekijät, joiden työhyvinvointi oli heikompi, olivat toimineet huonommissa työoloissa aiemmin, ja heillä oli vähemmän työhön liittyviä ja yksilöllisiä voimavaroja käytettävissään. Lisäksi heidän elämänhallinnan tunne oli heikompi ja heidän työssään kokema sosiaalinen tuki vähäisempää. Pahkin (2015, 6–8) kuvaa myös henkilöiden resursseissa tapahtunutta muutosta ajan kuluessa. Resurssit heikkenivät niillä joiden työhyvinvointi oli alkujaan heikompi ja taas lisääntyivät niillä, joilla työhyvinvointi oli alun perinkin hyvä. Tutkimustulokset viittaavat myös siihen, että vahva elämänhallinnan tunne ja sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja positiiviseen muutkokokemukseen organisaatiomuutoksessa.

3.2 Kirjastoalaan kohdistuneet tutkimukset

Galbraith, Fry ja Garrison (2016) ovat tutkineet työtyytyväisyyden, työn ja muun elämän tasapainon sekä stressitasojen vaikutusta akateemisten kirjastojen kirjastotyöntekijöiden hyvinvointiin. He ovat tutkineet vaikutuksia sukupuolten välillä. Heidän tutkimuksensa paljasti eroja miesten ja naisten työtyytyväisyydessä. Kirjastossa vakinaisessa toimessa olevista naisista suurempi osa ilmoitti tekevänsä pidempiä työpäiviä, kokevansa enemmän työstä aiheutuvaa stressiä ja omaavansa heikon työn ja vapaa-ajan tasapainon kuin heidän vastaavat mieskollegat.

Spencer (2013, 11–20) kirjoittaa artikkelissaan kirjastonhoitajien stressistä ja antaa ohjeita stressin hallitsemiseen ja vähentämiseen. Hän toteaa artikkelissaan kansalaisopistojen ja työväenopistojen kirjastonhoitajien kokevan itsensä eristetyksi, koska he ovat usein ainoita ammattikuntansa edustajia, toimivat yksin ja saattavat samanaikaisesti palvella useallakin eri kampuksella. He kokevat stressaavina tekijöinä muun muassa koulutuksessa käytettävien uusien teknologioiden sujuvan hallitsemisen, ajankäytön vaatimukset, kun muuta kollegiaalista apua eikä henkilöstöresursseja ole tarjolla, akateemisessa hierarkiassa nopeasti vaihtuvat vastuualueet, opiskelijoiden ja henkilökunnan vaatimukset sekä kiireisen työtaakan rajatuissa tuntikehyksissä.

Mary Wilkins Jordan (2014, 291–307) on myös tutkinut kirjastoalalla koettua stressiä. Hänen tutkimuksensa liittyi yleisten kirjastojen henkilökunnan kokemuksiin stressitekijöihin. Tutkittaville tarjottiin 25 erilaista stressiä aiheuttavaa tekijää, joista heidän tuli laittaa 10 yleisintä tekijää järjestykseen niiden esiintymistiheyden mukaan. Lisäksi heillä oli mahdollisuus avoimen kysymyksen kohtaan lisätä jokin stressitekijä, mikä heidän mielestään puuttui listalta, ja minkä he kokivat tärkeänä. Yleisimpien kymmenen stressitekijän joukossa olivat: työn keskeytyminen usein, vaikeudet työkavereiden kanssa, useat määräajat, budjettiin liittyvät kysymykset, suuri työtaakka, työpaikan kulttuuri, ajan puute töiden valmiiksi saattamisessa, hankaluuudet johdon kanssa, työn tunnustuksen puute ja talon palvelut.

Topper (2007, 561–562) kirjoittaa artikkelissaan kirjastotyössä koetusta stressistä. Artikkelissaan hän viittaa Saqib Saddiqin (2006) selvitykseen viidessä erilaisessa työympäristössä koetusta stressistä. Selvityksessään Saqib Saddiq haastatteli 300

henkilöä viidestä eri ammatista ja yllättyi, että rauhallinen kirjastoympäristö koettiin stressaavampana kuin esimerkiksi palomiehen tai poliisin työ. Tämän todettiin johtuvan siitä, että kirjaston henkilökunta koki työympäristönsä tylsänä ja ikävystyttävänä, työ ei ollut vaihtelevaa, he eivät voineet työssään hyödyntää kaikkea osaamistaan, eikä heillä ollut mahdollisuutta vaikuttaa urakehitykseen. Myös stressinhallintakeinoilla nähtiin olevan vaikutusta kokemukseen ympäristön aiheuttamasta stressistä. Suurin ero palomiesten ja kirjastonhoitajien välillä oli siinä, että palomiehet oli koulutettu käsittelemään stressiä. Tästä herääkin kysymys, oliko lähtökohtaisesti palomiehillä paremmat stressinhallintakeinot? Entä voitaisiinko kirjastoalan koulutuksessa jo paneutua tähän ja opettaa stressinhallintamenetelmiä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

Topperin (2007, 562) mukaan stressinaiheuttajana on pääasiallisesti ylikuormittuminen henkilöstövajauksen seurauksena. Julkisilla palvelualoilla ei ole tarpeeksi työntekijöitä. Jotkin kirjaston tehtävät toistuvat vuodesta toiseen samanlaisina, eikä työntekijä koe työhön liittyviä haasteita, ja tämänkin yksilö voi kokea stressaavana. Myös ihmistenväliset suhteet ja asiakassuhteet ovat ilmiselvää stressitekijä palvelualalla.

Työhyvinvointiin liittyvänä osana on aiemmin tutkittu työtyytyväisyyttä. Vammalan kaupunginkirjaston työntekijöiden työtyytyväisyyttä on tutkittu vuonna 2003. Tutkimus on julkaistu Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä.

Glans ja Pajala (2003, 33–59) kuvaavat opinnäytetyössään työntekijöiden kokemuksia ja jakavat tulokset työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin, työntekijän kokemukseen työstä ja työoloista, työntekijän kokemukseen ammatillisesta osaamisesta sekä työntekijän kokemukseen organisaation ja työyhteisön toimivuudesta. He ovat kartoittaneet teemahaastatteluissaan myös kehittämistarpeita.

Glansin ja Pajalan (2003, 33–59) mukaan työssä jaksamista tukevina asioina pidettiin hyvää fyysistä kuntoa, perhesuhteita ja harrastuksia. Osalla ikääntyvistä työntekijöistä oli pitkäaikaissairauksia, mutta niiden ei koettu vaikuttavan työssä jaksamiseen. Henkilöstö oli erittäin työhönsä sitoutunutta, ja työntekijöillä oli halukkuutta kehittää työtään. Fyysiseen työympäristöön oltiin pääosin tyytyväisiä. Kehittämistarpeista esille nousivat työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät asiat.

Muun muassa työstä saatavan palautteen vähyyden koettiin heikentävän työtyytyväisyyttä. Samoin työtyytymättömyyttä aiheutui epäselvistä työn tavoitteiden asetelusta. Työyhteisön ilmapiiri koettiin huonona ja työntekijöillä oli epäily, etteivät he voi esittää omia mielipiteitään, koska sen pelättiin loukkaavan muita työyhteisön jäseniä.

Bergroth (2016, 2) on selvittänyt opinnäytetyössään työn imun käsitettä ja siihen vaikuttavia voimavariatekijöitä. Aineistonkeruu on toteutettu sähköisenä Webropol-kyselynä, jota on myöhemmin täydennetty teemahaastatteluilla. Kysely ja teemahaastattelut toteutettiin Espoon kaupunginkirjaston aluekirjasto Sellossa. Voimavariatekijöitä olivat muun muassa kirjastotyön merkityksellisyys ja asiakaspalvelu. Myös kollegiaalisuus ja oman tiimin tuki toimivat tärkeinä voimavaroja lisäävinä tekijöinä. Voimavaroja heikentäviksi tekijöiksi nousivat lisääntyneet työn vaatimukset. Myös muutosviestintään toivottiin parannusta.

Työn imua tarkastellaan kolmen eri tekijän osalta. Näitä tekijöitä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2004, 229.) Bergroth (2016, 27–35) kirjoittaa, että Sellon kirjastossa näitä kolmea eri tekijää selvitettiin kutakin kolmella eri kysymyksellä. Tarmokkuutta selvitettiin muun muassa kysymällä energisyyden ja tarmokkuuden sekä vahvuuden kokemuksista. Työlle omistautumista selvitettiin myös kolmella kysymyksellä, jotka liittyivät innostumiseen, työstä inspiroitumiseen ja ylpeyteen omasta työstä. Uppoutumista työhön selvitettiin muun muassa työstä saatavalla tyydytyksellä, ja uppoutumisen tunteena. Kun mitattiin sitä, kuinka usein kirjastossa esiintyy työn imua, tuli kokonaisvastausten keskiarvoksi kerran viikossa.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa kirjastoalalla työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä psyykkisen kuormittavuuden osalta ja toisaalta taas työssä jaksamista tukevia voimavaroja. Tutkimuksesta on tietoisesti rajattu pois työn fyysinen kuormittavuus, koska muutoin tutkimus kokonaisuudessaan muodostuisi liian laajaksi.

Tavoitteena on tuottaa tietoa työelämän tarpeisiin muun muassa kirjastotoimen johtaville henkilöille ja kunnallisille päättäjille. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa kirjastossa työskentelevän työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta terveydenhuollon toimijoita varten sekä vastaamaan tutkijan omaan tiedontarpeeseen kirjastoalan työhyvinvoinnista. Tutkimuskysymykset ovat seuraavia:

1. Millaiseksi työhyvinvointi koetaan kirjastoalalla?

Tällä kysymyksellä halutaan saada tietoa tämän hetkisestä tilanteesta. Koska kirjastoalaan kohdistuvia työhyvinvointitutkimuksia ei ole Suomessa paljoa tehty, on tärkeää selvittää kirjastohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Pakka & Rätty (2010, 6) kuvaavat työhyvinvoinnin koostuvan psyykkisestä hyvinvoinnista ja henkisestä kunnosta, sosiaalisesta hyvinvoinnista, vuorovaikutuksesta ja tuesta sekä fyysisestä turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja kunnosta. Työhyvinvoinnin nähdään koostuvan kolmesta alueesta, yksilön psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista, johon vaikuttavat työolosuhteet ja -välineet, johtaminen ja esi- miestyö, työtehtävät ja osaaminen sekä työyhteisö ja sen jäsenet.

2. Mitkä kuormitustekijät vaikuttavat kirjastossa työskentelevän psyykkiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen?

Tutkimuskysymyksellä halutaan saada tietoa eri kuormitustekijöistä ja niiden koetusta vaikutuksesta psyykkiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila (WHO definition of health, [viitattu 29.1.2017]). Ihmisen kokonaisvaltainen terveys, niin fyysinen kuin psyykinen terveys yhdessä sosiaali-

sen ulottuvuuden kanssa liittyvät siis kiinteästi toisiinsa ja vaikuttavat yksilön kokemaan terveyteen ja näin ollen ovat yhteydessä myös työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa aihealueen laajuuden vuoksi on päädytty rajaamaan tutkimus kokemaan kuitenkin vain psyykkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimuksella halutaan selvittää millaisia työssä jaksamiseen vaikuttavia psyykkisesti kuormittavia tekijöitä kirjastoalan työssä esiintyy, ja mitkä tekijät ovat yhteydessä koettuun psyykkiseen työhyvinvointiin.

3. Millaiset voimavarat auttavat jaksamaan työssä kirjastoalalla?

Kolmas tutkimuskysymys koskee voimavaroja. Tällä tutkimuskysymyksellä halutaan selvittää, millaiset voimavarat auttavat jaksamaan työssä kirjastoalalla. Vaikka työn kuormittavat tekijät tunnistetaan ja niihin pyrittäisiin vaikuttamaan, ei niitä kuitenkaan aina voida poistaa, eikä aina edes vähentää niiden haitallista vaikutusta riittävästi. Työhyvinvointiin voidaan kuitenkin vaikuttaa tällöin kehittämällä ja parantamalla niitä tekijöitä, jotka toimivat työn voimavaroina eli voimaannuttavat työssä muun muassa parantavat työilmapiiriä, nostavat työpaikan me-henkeä ja auttavat jaksamaan sekä löytämään motivaatiota ja työniloa. (Pakka & Rätty 2010, 13.)

Pakka ja Rätty (2010, 13) ovat listanneet työn voimavaratekijöitä, joiksi he mainitsevat työtä koskevat vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuudet, työyhteisöltä saadun arvostuksen ja tuen, esimieheltä saadun arvostuksen ja tuen, mahdollisuuden antaa palautetta ja saada palautetta työstä, mahdollisuuden innovatiivisuuteen, hyvän ja erilaisuutta arvostavan työilmapiiriin, työn kokemisen merkitykselliseksi, työn mielekkyyden, työn palkitsevuuden, avoimen tiedonkulun sekä selkeät roolit ja vastuut työyhteisössä. Kolmannella tutkimuskysymyksellä pyritään kartoittamaan edellä mainittuja voimavaratekijöitä ja niiden osuutta kirjastoalan työssä.

5 METODOLOGIA

5.1 Tieteenfilosofinen lähtökohta

Tutkimuksen taustalla vaikuttaa konstruktivistinen tieteenfilosofia. Sillä tarkoitetaan laaja-alaista tieteenfilosofista suuntausta, jonka mukaan tieto muodostuu tutkimusprosessissa. Konstruktivismin mukaan tietoa ei ole valmiina olemassa, vaan tieteellinen tieto ja totuus ovat tutkijoiden rakentamia. (Konstruktivismi 2015.)

Konstruktivismissa myös tutkimuskohteena olevat ihmiset tuottavat tietoa ja totuuksia omassa toiminnassaan (Konstruktivismi 2015). Tästä johtuen konstruktivismiin mukaan tiedoksi voidaan kutsua vain sellaista tietoa, joka on syntynyt ihmisen aktiivisen konstruoinnin tuloksena. Tähän ajattelutapaan liittyy voimakkaasti subjektin merkitys tiedon tuottajana. Vaikka konstruktivismi korostaakin yksilön osuutta tiedon tuottajana, nähdään sen korostavan myös sosiaalisen kontekstin merkitystä, johon vaikuttaa sekä paikka että ympäristö. Konstruktivismi on siten myös tilanne- ja kulttuurisidonnaista. (Kurki & Mäki-Komsi 1996).

Konstruktivismi edustaa tässä tutkimuksessa tutkijan omaa tieteenfilosofista suuntautumista ja ajattelutapaa. Ontologisen, jolla tarkoitetaan oppia olemassaolon luonteesta, kysymyksenasettelun valossa konstruktivismiin kuuluu se, että tiedon kohteena on kokemuksellinen elämämaailma merkityksineen (Guba & Lincoln 1994,109; Ontologia 2015). Tähän viitataan tutkittaessa kirjastoalan henkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja voimavaroista. Näihin kysymyksiin vastatessaan henkilöt ovat jo muodostaneet subjektiivisesta kokemuksestaan merkityksiä, joita he ilmaisevat tietona ja totuuksina vastauksissaan.

Toinen ontologinen kysymys liittyy todellisuuden luonteeseen, joka konstruktivismissa on tutkijan perspektiivistä määritetty (Guba & Lincoln 1994,109). Tutkija muodostaa tutkimuskysymykset ja tutkimuksen viitekehyksen, joka aina rajaa ison osan mahdollisesta informaatiosta pois, ja keskittyy vain tutkijan määrittämään tutkimuskohteeseen ja siitä haettavaan tietoon.

Epistemologisen, jolla tarkoitetaan oppia tiedon luonteesta, kysymyksen valossa konstruktivismi määrittää tieteen olevan subjektiivista tutkijan tietoisuuden ollessa sidoksissa elämismaailmaan (Guba & Lincoln 1994, 109; Gillis & Jackson 2002,10). Näin voidaan ajatella tässäkin tutkimuksessa olevan. Ihmisiä ja heidän kokemuksiaan tutkittaessa on tiede ja tutkija aina sidoksissa elämismaailmaan ja sieltä nouseviin kokemusten tulkintoihin, joita tutkimukseen osallistuvat vastaajat esittävät. Myös lähtökohtaisesti tutkimuskysymykset ovat nousseet aiemmista teorioista ja aiempien tutkimusten pohjalta, joihin tietoa on tuotettu subjektiivisesti. Tämä tutkimus on sidoksissa konstruktivistiseen tieteenfilosofiaan myös siksi, että aiemmat tutkimukset ovat ohjanneet tutkimuksen kyselylomakkeen suunnittelua, ja toimivat taustalla teoriana, johon konstruoidaan uutta tutkimuksella saatua tietoa, joka esitetään lopuksi tutkimustuloksissa.

5.2 Tutkimusstrategia

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 134–137) jakavat perinteiset tutkimusstrategiat kolmeen ryhmään. Näitä ryhmiä ovat kokeellinen tutkimus, survey-tutkimus ja tapaustutkimus, joista tämä tutkimus edustaa survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa standardoidussa muodossa tietyltä joukolta ihmisiä. Standardoidulla muodolla tarkoitetaan tässä kyselyä, joka on vakioitu ja kaikille tutkittaville samanlainen.

Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ja siinä kohderyhmänä ovat Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan kirjastoissa työskentelevät henkilöt. Kvantitatiiviseen tutkimukseen on päädytty siksi, ettei Suomessa ole kovinkaan laajasti tutkittu työhyvinvointia kirjastoalalla, vaikkakin muilta aloilta tutkimustietoa työhyvinvointiin liittyen on saatavilla. Tutkimuskohteesta halutaan saada yleistettävää tietoa, jonka vuoksi kohdejoukon tulee olla riittävän laaja. Laajaa tutkimusaineistoa on järkevää kerätä kyselyllä, sillä se on menetelmänä tehokas, ja säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselyllä kerätty aineisto on helppo ja nopea käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida se tietokoneen avulla tilastollisin menetelmin. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Määrällisessä tutkimuksessa otannan onnistuminen on tärkeä tekijä senkin vuoksi, että tutkimuksessa saatuja tuloksia pyritään yleistämään (Valli 2007, 112). Otantamenetelmänä käytetään ryväotantaa eli klusteriotantaa, koska tutkimuskohteena ovat tietyillä maantieteellisillä alueilla sijaitsevat ryhmät. (Vilkkä 2007, 55.) Tässä tutkimuksessa näitä ryhmiä edustavat siis Etelä-Pohjanmaan kirjastojen henkilökunta ja Pirkanmaan kirjastojen henkilökunta. Valituille ryppäille voidaan tehdä tutkimusongelmasta ja tavoitteista riippuen kokonaistutkimus. Kokonaistutkimuksella tarkoitetaan koko perusjoukon mukaan ottamista. (Vilkkä 2005, 78–80.) Juuri tällaisesta edellä kuvatusta ryppäiden kokonaistutkimuksesta on tässäkin tutkimuksessa kyse.

5.3 Aineistonhankintamenetelmä

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella. Toteutustapana oli Webropol–kysely. Kyselyn katsotaan soveltuvan parhaiten tähän kyseenomaiseen tutkimukseen aineistonkeruumenetelmänä. Kysely soveltuu siksi, että sillä voidaan tutkia henkilökohtaisiakin asioita. Kyselyä puoltaa myös suuri tutkittavien määrä ja se, että he ovat hajaantuneet maantieteellisesti laajalle alueelle. Tarvittaessa mikäli kyselyn vastauksia palautuu niukasti, voidaan tehdä uusintakysely, ja tällä pyrkii parantamaan vastausprosenttia. (Vilkkä 2007, 28.)

Kyselylomake lähetettiin Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan yleisten kirjastojen kirjastonjohtajille. Tutkimuslupa katsottiin myönnettyksi siinä vaiheessa, kun kirjastonjohtaja välitti tutkimuskyselyn edelleen organisaationsa työntekijöille. Taustatietoja kerättiin sen vuoksi, että niiden oletettiin mahdollisesti auttavan aineiston analyysissä. Taustatiedot raportoidaan yleisellä tasolla siten, ettei tutkimukseen osallistuneita henkilöitä kyettä tunnistamaan.

Kirjastojen tilastotietokannassa on uusimmat tiedot vuodelta 2015. Henkilöstömäärä on tilastotiedoissa mainittu henkilötyövuosina. Etelä-Pohjanmaan alueen kirjastojen henkilötyövuosimäärä vuonna 2015 oli 131,6 ja Pirkanmaan kirjastojen henkilötyövuosimäärä oli vuonna 2015 yhteensä 323,9. (Suomen yleisten kirjastojen tilastot [viitattu 16.1.2017].) Kyselylomake sisältää myös muutamia avoimia kysy-

myksiä, jotka tullaan analysoimaan laadullista sisällönanalyysi–menetelmää käyttäen.

Kyselylomakkeen kysymykset johdettiin tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti (Valli 2007, 102). Kysymyksenasettelusta johtuen mittasteikkona käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa. Likertin asteikossa asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen suuntaan erimielisyys kasvaa. (Vilka 2007, 45–47.)

Vilkan (2007, 48–49) mukaan mitta-asteikko on tärkeä määrittää lomakkeen suunnitteluvaiheessa, sillä mittaustaso vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia saadaan. Laatueroasteikolla eli nominaaliasteikolla voidaan esittää numeraalisesti joko asioiden samanlaisuutta tai erilaisuutta. Järjestysasteikolla voidaan edellä kuvatun lisäksi esittää numeraalisesti myös luokkien järjestystä. Likertin asteikko on järjestysasteikko, ja se soveltuu hyvin henkilön kokemukseen perustuvien asioiden mittaamiseen.

5.4 Analyysimenetelmä

Tutkimusdata analysoitiin tilastollisin menetelmin Webropol–ohjelmalla. Ristiintaulukoimalla saatiin eroteltua eri vastaajaryhmien vastauksia, jotka esitetään tutkimustuloksissa sanallisesti. Osa tutkimustuloksista esitetään lisäksi taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kysymykset joihin ei ole ollut järkevää antaa numeerista vastausta, on kysytty avoimen kysymyksen muodossa. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysimenetelmän avulla. (Vehkalahti 2008, 12–13.) Avointen kysymysten kohdalla tilastollisena analyysimenetelmänä käytettiin vastausten luokittelua ryhmiin. Luokittelu tehtiin aluksi välttämättä liikaa rajausta, sillä aineistolle haluttiin säilyttää mahdollisuus tarvittaessa vielä myöhemmin tiivistää läheiset luokat yhdistämällä. (Valli 2007, 124.)

Sisällönanalyysissä päättelylogiikka voi olla induktiivinen eli aineistolähtöinen, deduktiivinen eli teoriasidonnainen tai abduktiivinen eli teoriaohjaava. Avointen vastausten analysointi oli kolmivaiheinen prosessi, jonka vaiheita olivat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teo-

reettisten käsitteiden muodostaminen. Ensimmäisessä vaiheessa avoimista vastauksista poistettiin epäolennainen tieto ja vastaajien kuvaukset tiivistettiin ja pilkottiin osiin. Toisessa vaiheessa aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia ja jaoteltiin vastaukset ryhmiin ja yhdistettiin luokiksi. Näin syntyneitä luokkia kutsutaan alaluokiksi. Kolmannessa vaiheessa edettiin yhdistelemällä luokituksia ja muodostamalla niille luokkien sisältöä kuvaavat käsitteet eli yläkategoriat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–111.) Avointen vastausten kautta saatuja tuloksia esitetään sanallisesti, havainnoiden kuvioiden avulla ja autenttisin lainauksin.

Sisällönanalyysissä on käytetty kahta eri päättelylogiikkaa: induktiivista päättelyä ja abduktiivista päättelyä. Induktiivista eli aineistolähtöistä päättelylogiikkaa käytettiin työn kuormitustekijöitä koskevien kysymysten analyysiin. Tähän päädyttiin siksi, että induktiivinen päättelylogiikka ei rajaa saatuja vastauksia, sillä siinä tarkoituksena on saada mahdollisimman laaja kuva kaikista niistä kuormitustekijöistä, jotka vaikuttavat kirjastoalalla. Abduktiivista eli teoriaohjaavaa päättelylogiikkaa käytettiin voimavaroja kartoittavan tutkimuskysymyksen kohdalla. Näin toimittiin siksi, että teoriaosassa oli jo kuvattuna Mankan kehittämä kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (kuvio 1), jota oli perusteltua käyttää työssä jaksamiseen vaikuttavien voimavarojen luokitteluun. Yläkategoriat olivat tässä siis kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaiset.

5.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekemisessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkimuslupa katsottiin saaduksi, mikäli kirjastotoimenjohtaja tai kirjastonjohtaja oli välittänyt viestin organisaationsa työntekijöille. Tutkittavan katsottiin antaneen suostumuksensa tutkimukseen osallistumiselle vastatessaan vapaaehtoiseen kyselyyn. Tutkimukseen osallistuneiden antamia vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti. Kvantitatiiviset tutkimustulokset esitetään tilastoina ja kvalitatiiviset tulokset esitetään sellaisessa muodossa, ettei tutkimukseen osallistuva ole tunnistettavissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4–12).

Tutkittavan henkilöllisyyttä ei myöskään kysytty tutkimuksessa, vaan tutkittava vastasi kyselyyn anonymisti. Anonymiteetti on yksi tärkeä osa tutkimusetiikkaa Mäkisen (2006, 114–115) mukaan. Anonymiteetin säilyttäminen nähtiin myös selkeänä etuna tutkimuksen kannalta, sillä tutkittavien anonymius lisäsi tutkijan vapautta. Tutkijan oli helpompi käsitellä arkojakin aiheita. Anonymius edisti myös tutkimuksen objektiivisuutta, sillä arkojen ja ristiriitoja herättävien asioiden käsittely tuli helpommaksi. Anonymiteetti edisti myös olennaisten tietojen keräämistä, sillä henkilöllisyyden salaaminen saattoi rohkaista tutkittavia kertomaan avoimemmin tutkittavasta asiasta.

5.6 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tutkimuskyselyyn saatiin 97 vastausta. On mahdotonta tietää, kuinka laajasti tutkimuskyselyä on organisaatioissa jaettu, sillä kysely lähetettiin Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan kirjastotoimenjohtajille ja kirjastonjohtajille. Mikäli kirjastotoimenjohtaja tai kirjastonjohtaja ei ole pitänyt tutkimusta tarpeellisena, eikä näin ollen ole välittänyt viestiä organisaationsa muille työntekijöille, on mahdollista, että suuri joukko mahdollisia tutkimuskyselyyn vastaajia on karsiutunut jo heti aluksi pois. On myös mahdollista, että kirjastotoimenjohtaja tai kirjastonjohtaja on itse vastannut kyselyyn, mutta epähuomiossa unohtanut välittää viestin muille organisaation työntekijöille. Voi olla myös niin, että kirjastotoimenjohtaja tai kirjastonjohtaja on vastannut kyselyyn ja välittänyt viestin organisaation muille työntekijöille, mutta työntekijät eivät ole osallistuneet tutkimukseen. Näin ollen tutkija ei tiedä monesako työyhteisössä kyselyä on jaettu, moniko työntekijä kyselyn on saanut ja moniko kyselyn saaneista on lopulta vastannut kyselyyn. Kyselyn vastausprosenttia on näin ollen mahdotonta ilmoittaa.

Tutkimukseen osallistuneita oli 97. Tämän määrän ei katsota vielä riittävän tulosten yleistämiseen, mutta antaa jonkinlaista suuntaa siitä, millaiseksi työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla nykyisin koetaan.

Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti oli tärkeää. Avointen vastausten kohdalla tutkija on muuttanut murreilmaisuja yleiskielelle ja poistanut vastauksista sellaisia kohtia, joista vastaaja saattaisi olla tunnistettavissa. Tulosten raportoinnissa

on myös huomioitu pienet ammattiryhmät ja esitetty tulokset siten, että vastaajien asuinalue tai kirjaston koko ei ole tunnistettavissa, eikä näin ollen pientenkään ammattiryhmien vastauksia ole yksilöitävissä kehenkään vastaajaan.

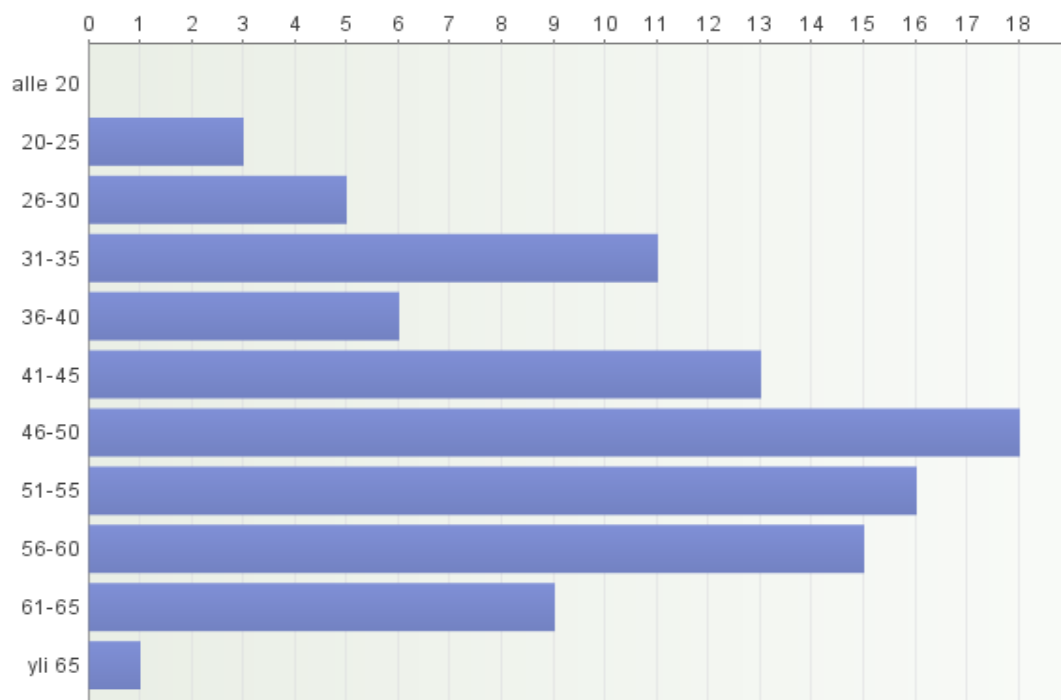
6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuskysely lähetettiin Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan alueiden yleisten kirjastojen kirjastotoimenjohtajille ja kirjastonjohtajille. Heitä pyydettiin vastaamaan kyselyyn sekä jakamaan kysely oman yksikkönsä henkilöstölle. Tutkimuskysely toteutettiin ajalla 9.5.2017–24.5.2017. Muistutusviesti lähetettiin kirjastotoimenjohtajille ja kirjastonjohtajille 7.6.2017, jolloin tutkimuskyselyyn vastausaikaa jatkettiin 16.6.2017 saakka. Tutkimuskyselyyn vastanneita oli yhteensä 97. Seuraavaksi esitellään kyselyn taustatietoina kerätyt tiedot ja tutkimustulokset.

6.1 Taustatiedot

Vastaajien ikä, sukupuoli ja asuinalue

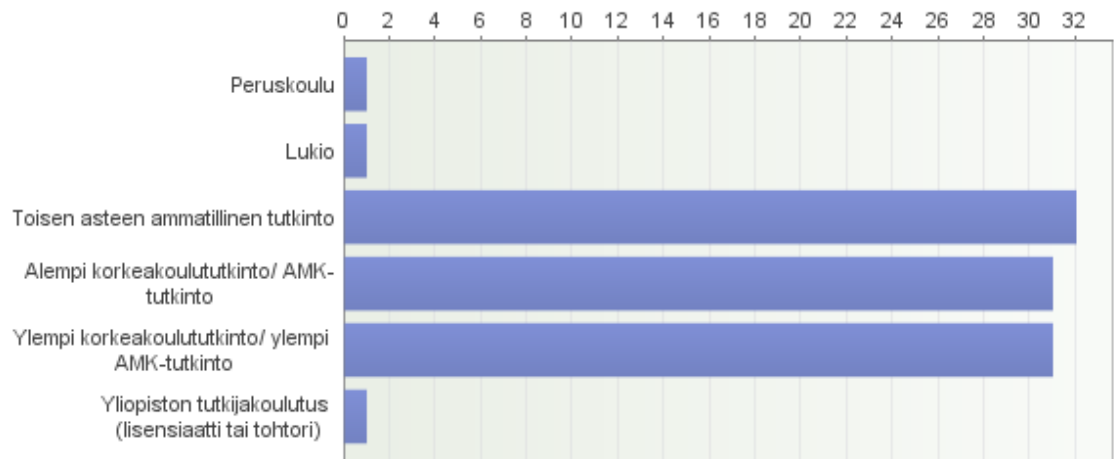
Tutkimuskyselyyn vastaajien ikäjakauma on esitetty kuviossa 6. Kaikkein suurimman vastaajaryhmän muodostivat 46–50-vuotiaat (N=18). Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli 51–55-vuotiaat (N=16). Tutkimukseen vastanneista naisia oli 83 ja miehiä 14. Kyselyn vastaajista 43 oli Etelä-Pohjanmaalta ja 54 Pirkanmaalta.



Kuvio 6. Vastaajien ikä. (N=97)

Koulutustaso

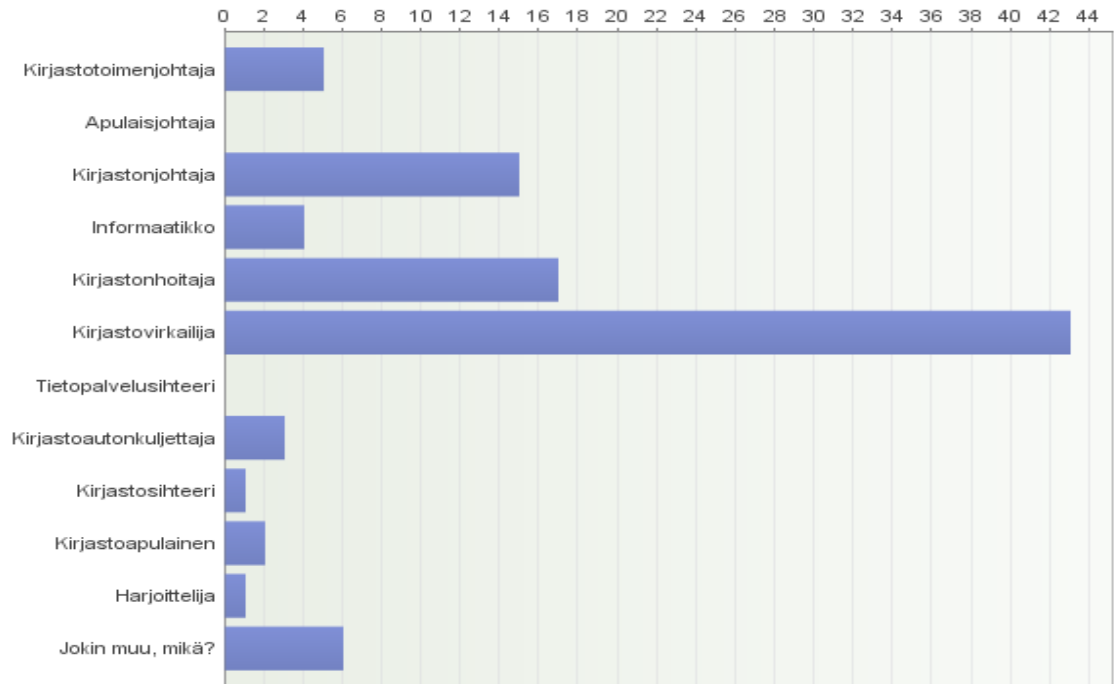
Koulutustasoa haluttiin myös kartoittaa taustatietona. Vastaajista suurimmalla osalla oli toisen asteen ammatillinen tutkinto (N=32). Alemman korkeakoulututkinnon ja ylempään korkeakoulututkinnon omaavia oli yhtä suuret osuudet, kummasakin vastaajaryhmässä 31.



Kuvio 7. Vastaajien koulutustaso.(N=97)

Ammattinimike

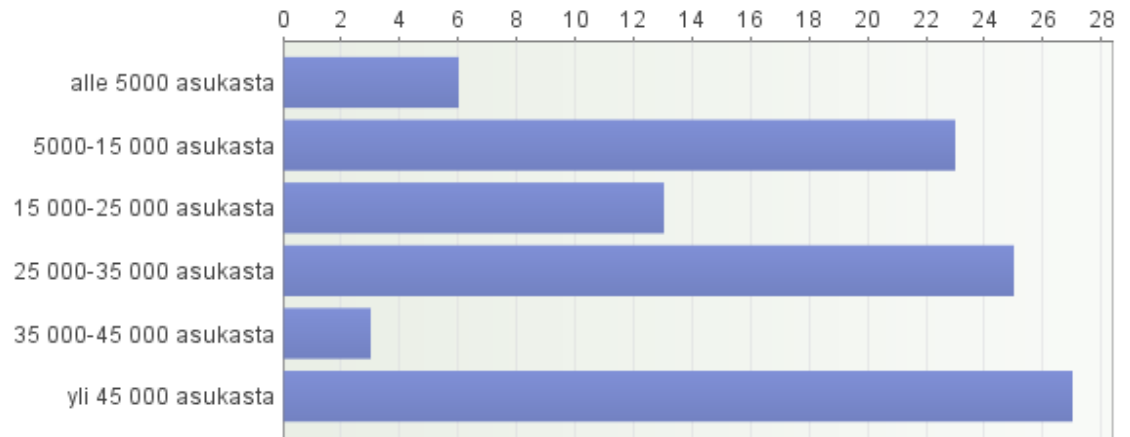
Ammattinimikettä selvitettiin taustatietona, koska sen avulla voi hahmottaa paremmin vastaajien keskeisimpiä työnkuvaan kuuluvia työtehtäviä. Tarkempi ammatillinen jakauma on esitetty kuviossa 8. Vastaajista 6 ilmoitti ammattinimikkeenä olevan jokin muu. Muulla ammattinimikkeellä toimivilta kysyttiin tarkennusta ammattinimikkeestä. Näitä muita ammattinimikkeitä olivat kirjastoautovirkailija (kuljettaja), osastonjohtaja, kirjastoautonkuljettaja-virkailija, vahtimestari, kirjastojohtaja, palvelupääällikkö.



Kuvio 8. Vastaajien ammattinimike. (N=97)

Työpaikkaa ja työsuhdetta koskevat taustatiedot

Kyselyyn vastanneista 57 työskentelee pääkirjastossa. Lähikirjaston työpaikkaan ilmoitti 32 vastaajaa ja vastaajista 8 työskentelee kirjastoautossa. Kotikirjastopalvelussa ei toiminut yhtään vastaajaa. Tutkimuskyselyssä selvitettiin myös kirjaston toimialueen laajuutta. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi ei haluttu kysyä tarkemmin kuntaa tai kaupunkia, vaan sen sijaan päädyttiin selvittämään, kuinka suurta asukasmäärää vastaajan kirjasto palvelee. Kuviossa 9 on esitetty vastausten jakauma. Suurin osa vastaajista (N=27) työskentelee kirjastossa, jonka alueella asuu yli 45 000 asukasta.

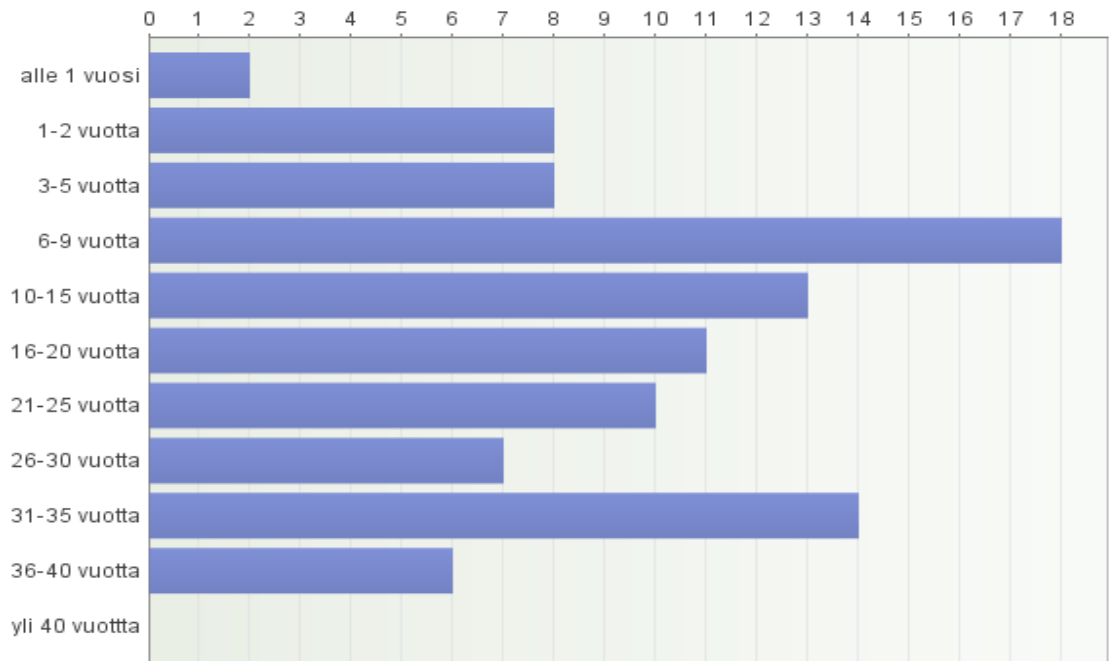


Kuvio 9. Vastaajan kirjaston sijainti kaupungin tai kunnan asukasmäärän mukaan. (N=97)

Vastaajien työsuhteen laatua selvitettiin kysymällä onko heidän työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Suurimmalla osalla vastaajista (N=86) oli vakituinen työsuhde. Määräaikaisessa työsuhhteessa oli 11 vastaajaa. Vastaajilta kysyttiin myös toimivatko he koko- vai osa-aikaisessa työsuhhteessa. Vastaajista 92 ilmoitti olevansa kokoaikaisessa työsuhhteessa ja 5 osa-aikaisessa työsuhhteessa.

Työkokemus kirjastoalalla

Kyselyyn vastanneiden kirjastoalan työkokemuksen määrä vaihteli. Tarkemmin vastaajien kirjastoalan työkokemuksen määrä on esitetty kuviossa 10.



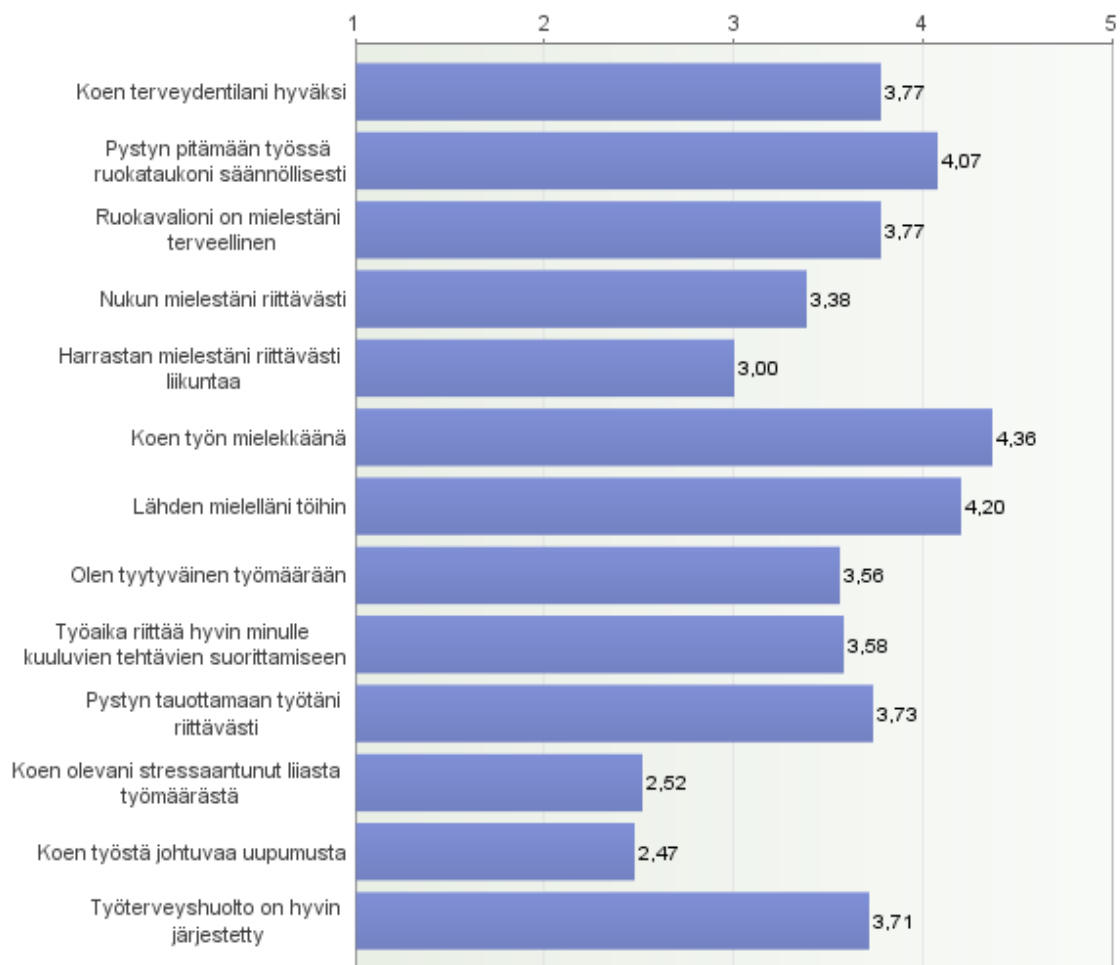
Kuvio 10. Vastaajan työkokemus kirjastoalalla. (N=97)

6.2 Tutkimustulokset

Tutkimuskysymykset on jaettu viiteen kategoriaan työhyvinvoinnin portaati-mallin mukaisesti. Ensimmäinen kategoria sisältää psyko-fysiologisia perustarpeita kartoittavia tutkimustuloksia. Toinen kategoria sisältää turvallisuuden tarvetta kartoittavia tutkimustuloksia ja edelleen seuraavat kategoriat liittymisen tarvetta, arvostuksen tarvetta ja viimeisin kategoria itsensä toteuttamisen tarvetta koskevia tuloksia. Näiden jälkeen esitetään tutkimuksessa muut tarkentavat kysymykset tuloksi-neen sekä tulokset liittyen työssä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä ja tärkeistä voimavaroista, jotka auttavat jaksamaan työssä.

6.2.1 Psyko-fysiologiset perustarpeet

Alla olevassa kuviossa vastaukset ovat nähtävissä keskiarvoina. Kuvioista 11 voi nähdä, että vastaajista suuri osa kokee työn mielekkäänä ja lähtee mielellään töihin. Suuri osa kokee myös pystyvänsä pitämään ruokataukonsa säännöllisesti sekä tauottamaan työtään riittävästi. Ruokavalion ilmoitettiin olevan pääosin terveellinen. Psyko-fysiologisista perustarpeista riittävä unensaanti ja liikunnan harrastaminen koetaan sen sijaan olevan heikommin huomioituja.



Kuvio 11. Psyko-fysiologiset perustarpeet. Vastaukset keskiarvoina. Pystyakselilla numero 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Seuraavaksi tarkastellaan tutkimustuloksia psyko-fysiologisista perustarpeista tutkimuskyselyn väittämien mukaisessa järjestyksessä. Väittämässä ”koen terveydentilani hyväksi” ei ollut suuria eroja Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä.

Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 72% vastaajista ja 78% Pirkanmaan vastaajista. Kts. taulukko 1.

Taulukko 1. Väittämän koen terveydentilani hyväksi vastaukset

Koen terveydentilani hyväksi	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	4,7%	1,9%
2 jokseenkin eri mieltä	18,6%	11,1%
3 ei samaa eikä eri mieltä	4,7%	9,2%
4 jokseenkin samaa mieltä	48,8%	55,6%
5 täysin samaa mieltä	23,2%	22,2%

Väittämän kohdalla ”pystyn pitämään ruokataukoni säännöllisesti” ei ollut suurta vaihtelua Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 86% Etelä-Pohjanmaan vastaajista ja 82% Pirkanmaan vastaajista.

Ruokavaliota pidettiin terveellisenä (täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä) 77%:ssa Etelä-Pohjanmaan vastauksia ja 76%:ssa Pirkanmaan vastauksista. Väittämän ”nukun mielestäni riittävästi” suhteen oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä hieman reilu puolet vastaajista sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla.

Tarkasteltaessa vastaajien liikunnan harrastamista, voidaan havaita eroja Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä (Taulukko 2). Kyselyssä yhtenä väittämänä oli, ”harrastan mielestäni riittävästi liikuntaa”. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli Etelä-Pohjanmaalla 33% ja Pirkanmaalla 54%.

Taulukko 2. Liikunnan harrastaminen

Harrastan mielestäni riittävästi liikuntaa	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	9,3%	7,4%
2 jokseenkin eri mieltä	48,8%	33,3%
3 ei samaa eikä eri mieltä	9,3%	5,6%
4 jokseenkin samaa mieltä	25,6%	37,0%
5 täysin samaa mieltä	7,0%	16,7%

Työ koettiin mielekkäänä sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä työn mielekkääksi kokemista koskevaan väittämään oli Etelä-Pohjanmaalla 95% ja Pirkanmaalla 94% vastaajista.

Taulukko 3. Työn kokeminen mielekkäänä

Koen työn mielekkäänä	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	0%	0%
2 jokseenkin eri mieltä	4,7%	1,9%
3 ei samaa eikä eri mieltä	0%	3,7%
4 jokseenkin samaa mieltä	55,8%	46,3%
5 täysin samaa mieltä	39,5%	48,1%

Töihin myös lähdettiin mielellään sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oltiin seuraavasti: 88% Etelä-Pohjanmaan vastauksista ja 83% Pirkanmaan vastauksista. Väittämän ”olen tyytyväinen työmäärään” kohdalla ei ollut suurta eroa Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oltiin Etelä-Pohjanmaalla 63%:ssa vastauksia ja 65%:ssa Pirkanmaan vastauksista. Työajan koettiin riittävän hyvin tehtävien tekemiseen seuraavasti: täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä vastattiin 65%:ssa Etelä-Pohjanmaan vastauksia ja 63%:ssa Pirkanmaan vastauksista.

Kun edellä olevaa väittämää tarkastellaan työpisteen mukaan, voidaan havaita eroja. Kirjastoautossa työskentelevät (N=8) ilmoittivat useimmiten, että työaika ei riitä työtehtävien tekemiseen. Näin ilmoitti 62,5% kirjastoautossa työskentelevistä, kun vastaavasti pääkirjastossa (N=57) työskentelevistä 32% ja lähikirjastossa (N=32) työskentelevistä 13% oli sitä mieltä, että työaika ei riitä työtehtävien tekemiseen. Sama ilmiö näkyy työn tauottamista koskevassa väittämässä. Vaikka yleisesti koettiin, että työtä pystyttiin tauottamaan riittävästi, niin työpisteittäin tarkasteltuna kirjastoautossa toimivien kohdalle näytti kasaantuvan vastauksia, jotka olivat väittämän suhteen täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä. Työtä koki voivansa tauottaa riittävästi (Väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä) 79% Etelä-pohjanmaalaisista ja 72% Pirkanmaalaisista vastaajista. Pääkirjas-

tossa työskentelevistä 88% koki voivansa tauottaa työtään riittävästi. Lähikirjastojen kohdalla vastaava prosentti oli 66%, mutta kirjastoautoissa vain 25% koki voivansa tauottaa työtään riittävästi.

Liian suuri työmäärä aiheutti stressiä Etelä-Pohjanmaalla 26%:lle ja Pirkanmaalla 22%:lle. Työpisteittäin tarkasteltuna kirjastoautoissa koettiin liian suuren työmäärän aiheuttavan stressiä useammin kuin muissa työpisteissä. Nimittäin liian suuresta työmäärästä koki olevansa stressaantunut 50% kirjastoautossa työskentelevistä, 25% pääkirjastossa työskentelevistä ja 16% lähikirjastossa työskentelevistä.

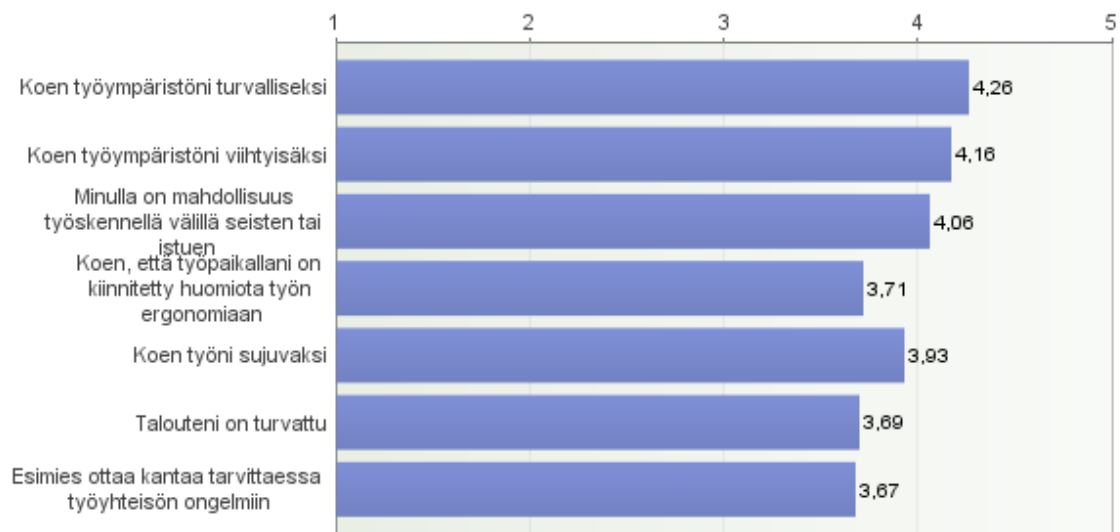
Väittämän ”koen työstä johtuvaa uupumusta” suhteen oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä 23% eteläpohjanmaalaisista ja 24% pirkanmaalaisista. Tämänkin väittämän kohdalla näkyi eroja eri työpisteiden välillä. Kirjastoautossa työskentelevät kokivat muita useammin työstä johtuvaa uupumusta. Heistä 63% ilmoitti olevansa väittämän suhteen täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä, kun vastaavat prosenttiosuudet muiden työpisteiden osalta olivat seuraavat: pääkirjastossa työskentelevistä 21% ja lähikirjastossa työskentelevistä 19% oli väittämän suhteen täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä.

Työstä johtuvaa uupumusta koki useammin mies kuin nainen. Väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 43% miehistä (N=14) ja 20% naisista (N=83). Otoksen ollessa näin pieni, ei johtopäätöksiä sukupuolten välisistä eroista vastauksissa voida tehdä. Raportissa esitellään kuitenkin merkittäviä eroja naisten ja miesten välisissä vastauksissa. Tälle perusteluna on se, että miesvastaajien osuus koko aineistosta on lähellä sitä suhdetta, kuinka paljon heitä on kirjastoalalla töissä. Tilastokeskuksen kirjastotyöntekijöitä koskevan tilaston mukaan vuonna 2014 miehiä alalla oli 699 (18%) ja naisia 3099 (82%) (Tilastokeskus 2017). Tässä tutkimusaineistossa vastaajista miehiä on 14 (14%) ja naisia 83 (86%).

Eteläpohjanmaalaisista vastaajista 60% oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työterveyshuolto on hyvin järjestetty. Pirkanmaalaisista vastaavasti 65% piti työterveyshuoltoa hyvin järjestettynä.

6.2.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarvetta kartoittavien väittämien (kuvio 12) keskiarvoista voidaan havaita, että suuri osa vastaajista koki työympäristön turvalliseksi ja viihtyisäksi. Työssä on mahdollisuus vaihdella työasentoja ja tehdä työtä välillä seisten tai istuen, tosin yhtä usein ei koettu, että työssä kiinnitettäisiin huomiota työn ergonomiaan.



Kuvio 12. Turvallisuuden tarve. Vastaukset keskiarvoina. Pystyakselilla numero 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Kirjasto koettiin työympäristönä turvalliseksi ja viihtyisäksi. Väittämän ”koen työympäristöni turvalliseksi” suhteen oli vastaajista täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä 93% eteläpohjanmaalaisista ja 88% pirkanmaalaisista. Työympäristön viihtyisänä koki (täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä) 88% eteläpohjanmaalaisista ja 85% pirkanmaalaisista.

Työn ergonomiaa kartoitettiin kahdella väittämällä. Ensimmäinen väittämä koski mahdollisuutta työskennellä välillä seisten tai istuen. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän suhteen oli 77% eteläpohjanmaalaisista ja 74% pirkanmaalaisista. Toinen ergonomiaa kartoittava väittämä oli: ”Koen, että työpaikallani on kiinnitetty huomiota työn ergonomiaan”. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 65% eteläpohjanmaalaisista ja 74% pirkanmaalaisista.

Toisin sanoen Etelä-Pohjanmaalla 77% vastaajista ilmoitti voivansa työskennellä välillä seisten ja istuen, mutta vain 65 % oli sitä mieltä, että työpaikalla oli kiinnitetty huomiota työn ergonomiaan.

Suuri osa vastaajista koki työnsä myös sujuvaksi. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 81% sekä Etelä-Pohjanmaan että Pirkanmaan vastaajista. Taloutensa koki turvatuksi 70% Etelä-Pohjanmaan vastaajista ja 72% Pirkanmaan vastaajista.

Kyselyllä haluttiin selvittää myös esimiehen puuttumista työyhteisössä esiintyviin ongelmiin. Tätä koskeva väite kuului: ”Esimies ottaa kantaa tarvittaessa työyhteisön ongelmiin”. Kts. taulukko 4.

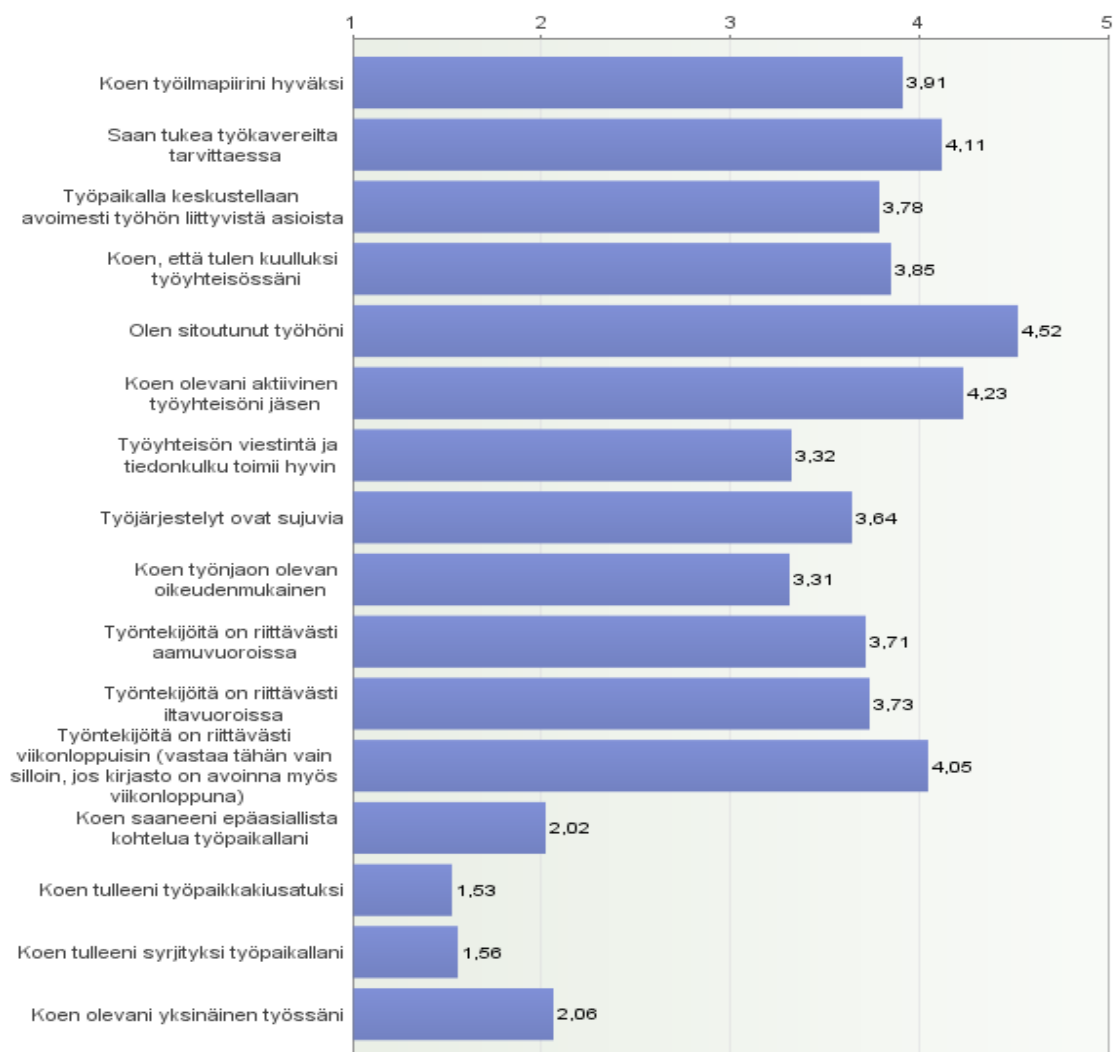
Taulukko 4. Esimiehen puuttuminen työyhteisön ongelmiin

Esimies ottaa kantaa tarvittaessa työyhteisön ongelmiin	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	0%	3,7%
2 jokseenkin eri mieltä	11,6%	11,1%
3 ei samaa eikä eri mieltä	25,6%	20,4%
4 jokseenkin samaa mieltä	48,8%	42,6%
5 täysin samaa mieltä	14,0%	22,2%

Tämän väittämän suhteen ei merkittäviä eroja ilmennyt Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan vastauksissa. Mikäli väitettä tarkastellaan ammattialoittain, niin voidaan havaita, että vain 55% esimiesasemassa olevista kirjastotoimenjohtajista ja kirjastonjohtajista oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oman esimiehensä puuttumisesta työyhteisössä esiintyviin ongelmiin. Tästä herää kysymys, saavatko kirjastotoimenjohtajat ja kirjastojenjohtajat riittävästi tukea omalle esimiestyölleen ja mahdollisten työhön liittyvien ongelmien ratkomiseen?

6.2.3 Liittymisen tarve

Liittymisen tarvetta koskevien väittämien keskiarvoja (kuvio13) tarkasteltaessa voidaan havaita, että työhön sitoutuminen koettiin vahvana. Työkavereilta saadaan tukea ja koetaan myös olevan aktiivisia työyhteisön jäseniä. Vastaajien mielipiteet jakaantuivat työyhteisön viestintää ja tiedonkulkua kartoittavan väittämän ja työnjaon oikeudenmukaisuutta kartoittavan väittämän kohdalla. Työpaikkakiusaamista, epäasiallista kohtelua, syrjimistä ja yksinäisyyden kokemista koskeviin väittämiin suuri osa oli eri mieltä.



Kuvio 13. Liittymisen tarve. Vastaukset keskiarvoina. Pystyakselilla numero 1= täysin eri mieltä, 2= joksikin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= joksikin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Liittymisen tarvetta kartoitettiin 16 väittämän avulla. Työilmapiiri koettiin hyväksi. Etelä-Pohjanmaan vastaajista 79% ja Pirkanmaan vastaajista 85% oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä hyvää työilmapiiriä kartoittavan väittämän paikkansapitävyydestä. Eroja näytti syntyvän miesten ja naisten antamien vastausten välille (taulukko 5), sillä miehistä vain 43% oli väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, kun naisten vastaava prosenttiosuus oli 89%. Vastaavasti väittämän suhteen täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä olevia miehiä oli 36% ja naisia 6%. Vastausten valossa näyttäisi siltä, että tässä tutkimusaineistossa nainen kokee työilmapiirin hyväksi useammin kuin mies.

Taulukko 5. Sukupuolten välinen jakauma työilmapiiriä koskevaan väittämään

Koen työilmapiirini hyväksi	Sukupuoli nainen (N=83)	Sukupuoli mies (N=14)
1 täysin eri mieltä	0%	14,3%
2 jokseenkin eri mieltä	6,0%	21,4%
3 ei samaa eikä eri mieltä	4,8%	21,4%
4 jokseenkin samaa mieltä	67,5%	28,6%
5 täysin samaa mieltä	21,7%	14,3%

Työkavereilta saatavaa tukea koskevaan väittämään 79% eteläpohjanmaalaisista ja 83% pirkanmaalaisista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Kolmas väittämä koski työpaikalla käytävää avointa keskustelua työhön liittyvistä asioista. Tämän väittämän kohdalla näytti olevan eroja Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 51% eteläpohjanmaalaisista ja 81% pirkanmaalaisista. Vastausten perusteella näyttää siltä, Pirkanmaalla koettiin useammin voitavan käydä avointa keskustelua työhön liittyvistä asioista.

Työyhteisössä kuulluksi tulemisen kokemus (täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä) oli 77%:lla Etelä-Pohjanmaan vastaajista ja 74%:lla Pirkanmaan vastaajista. Työhön sitoutuminen (täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä) koettiin myös vahvana sekä Etelä-Pohjanmaalla (91%) että Pirkanmaalla (93%). Etelä-Pohjanmaan vastaajista 88% koki olevansa myös aktiivinen työyhteisön jäsen (täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä), Pirkanmaan vastaava luku oli 81%.

Työyhteisön viestintää ja tiedonkulkua koskeva väittämä jakoi mielipiteitä. Väittämä kuului: ”Työyhteisön viestintä ja tiedonkulku toimii hyvin”. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 51% vastaajista ja Pirkanmaalla 59% vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 19% ja Pirkanmaalla 17%. Täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 30% vastaajista ja Pirkanmaalla 24% vastaajista. Tämän väittämän kohdalla näkyi eroja myös naisten ja miesten antamien vastausten suhteen. Naiset kokivat miehiä useammin työyhteisön viestinnän ja tiedonkulun toimivan hyvin. Naisista 60% oli väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, miehistä vastaavasti vain 29%.

Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä oli eroja työjärjestelyjen sujuvuutta koskevan väittämän kohdalla. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän suhteen oli 77% Etelä-Pohjanmaan vastauksista ja 65% Pirkanmaan vastauksista. Näyttää siltä, että Etelä-Pohjanmaalla ollaan jonkin verran tyytyväisempiä työjärjestelyjen sujuvuuteen.

Työnjaon oikeudenmukaisuutta (taulukko 6) koskeva väittämä jakoi mielipiteitä. Samanlainen linja näytti olevan vastausten suhteen kuitenkin Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan vastausten välillä, sillä täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän suhteen oli hieman yli puolet vastaajista. Tuloksista voi päätellä, että lähes joka kolmas työntekijä pitää työnjakoa epäoikeudenmukaisena.

Taulukko 6. Työnjaon oikeudenmukaisuus

Koen työnjaon olevan oikeudenmukainen	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	0%	9,3%
2 jokseenkin eri mieltä	32,6%	22,2%
3 ei samaa eikä eri mieltä	11,6%	13,0%
4 jokseenkin samaa mieltä	44,2%	42,5%
5 täysin samaa mieltä	11,6%	13,0%

Työntekijöiden määrään riittävyttä haluttiin kartoittaa kolmen eri väittämän avulla. Väittämät olivat: ”Työntekijöitä on riittävästi aamuvuoroissa”, ”työntekijöitä on riittävästi iltavuoroissa”, ”työntekijöitä on riittävästi viikonloppuisin”. Aamuvuorojen työntekijämäärien riittävydessä näkyi eroja Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan vä-

lillä. Etelä-Pohjanmaalla koettiin jonkin verran paremmaksi aamuvuorojen työntekijämäärien riittävyys. Kts. taulukko 7. Samoin iltavuorojen työntekijämäärien riittävydestä oltiin Etelä-Pohjanmaalla hieman tyytyväisempiä kuin Pirkanmaalla (taulukko 7).

Taulukko 7. Työntekijöiden riittävyys aamu- ja iltavuoroissa

Väittämän suhteen täysin Samaa mieltä tai jokseenkin Samaa mieltä olevat	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
Työntekijöitä on riittävästi aamuvuoroissa	72,1%	63,0%
Työntekijöitä on riittävästi iltavuoroissa	74,4%	66,7%

Viikonloppuvuorojen työntekijämääriin oltiin tyytyväisimpiä sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla (taulukko 8). Tähän viikonloppuvuorojen työntekijämääriä koskevaan väittämään pyydettiin vastaamaan vain siinä tapauksessa, mikäli vastaajan toimipiste oli viikonloppuisin avoinna.

Taulukko 8. Työntekijöiden riittävyys viikonloppuisin

Väittämän suhteen täysin Samaa mieltä tai jokseenkin Samaa mieltä olevat	Etelä-Pohjanmaa (N=23)	Pirkanmaa (N=43)
Työntekijöitä on riittävästi viikonloppuisin	82,6%	74,4%

Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, kuinka työntekijä hyväksytään työyhteisön jäseneksi ja kuinka häntä siellä kohdellaan. Tähän liittyen työntekijöiden kokemuksia kartoitettiin kolmen negatiivisen väitteen avulla. Väittämiä olivat: ”Koen saaneeni epäasiallista kohtelua työpaikallani”, ”Koen tulleeni työpaikkakiusatuksi”, ”Koen tulleeni syrjityksi työpaikallani”. Jatkona edellisille esitettiin vielä neljäs väittäjä, jolla haluttiin kartoittaa edellä mainittujen väitteiden mahdollista seurausta. Tämä neljäs väite koski yksinäisyyden kokemusta työssä.

Epäasiallista kohtelua työpaikalla koki saaneensa Etelä-Pohjanmaalla 16% ja Pirkanmaalla 19%. Työpaikkakiusatuksi koki tulleen 9% Etelä-Pohjanmaalla ja 11% Pirkanmaalla. Työpaikallaan syrjityksi tulemisen kokemuksia ilmoitti 11% eteläpohjanmaalaisista ja 7% pirkanmaalaisista. Lukujen valossa näyttää siltä että

epäasiallista kohtelua työpaikallaan on kokenut lähes joka kuudes työntekijä. Työpaikkakiusatuksi on kokemuksensa mukaan joutunut joka kymmenes työntekijä ja lähes joka kymmenes työntekijä on kokenut tulleeensa syrjityksi.

Taulukko 9. Yksinäisyyden kokemus työssä

Koen olevani yksinäinen työssäni	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	41,8%	53,7%
2 jokseenkin eri mieltä	30,2%	20,4%
3 ei samaa eikä eri mieltä	9,3%	5,5%
4 jokseenkin samaa mieltä	14,0%	9,3%
5 täysin samaa mieltä	4,7%	11,1%

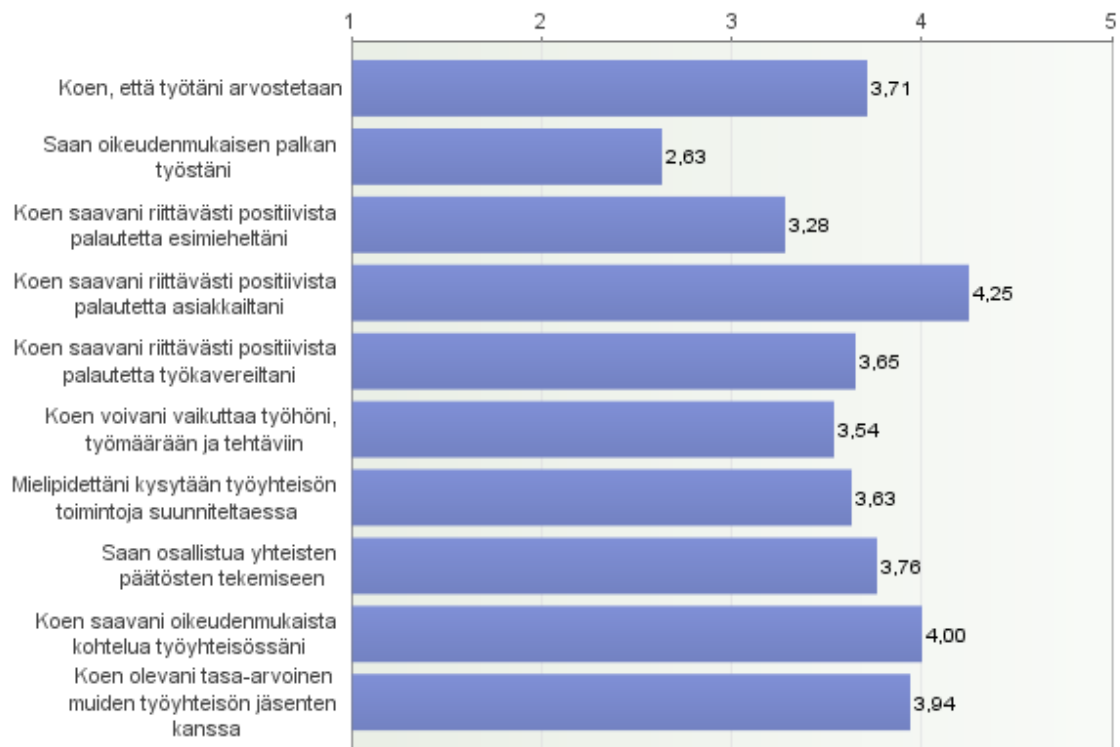
Jatkona edellä mainittuihin väittämiin selvitettiin vielä yksinäisyyden kokemusta. Väittämä kuului: ”koen olevani yksinäinen työssäni” (taulukko 9). Tämän väittämän suhteen ei merkittäviä eroja ollut Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä. Työssään yksinäiseksi itsensä kokee joka viides työntekijä. Vastausten perusteella näyttää siltä, että yksinäiseksi itsensä työssä kokee useammin mies kuin nainen, sillä väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 43% miehistä ja 16% naisista.

6.2.4 Arvostuksen tarve

Tammisen & Solinin (2014, 56–57) mukaan ihmisillä on luontainen tarve saada arvostusta. Arvostuksen saaminen työympäristössä vaikuttaa merkittävästi yksilön psyykkiseen hyvinvointiin ja tuottavuuteen työssä. Arvostuksella nähdään olevan myös vahva vaikutus yksilön minäkuvaan. Työssä arvostusta voidaan ilmaista eri tavoin. Siihen voi kuulua rahallista kannustamista, esimiehen osoittamaa arvostusta muun työryhmän edessä tai etuja työskentelyaikatauluissa. Oli tapa osoittaa arvostusta työyhteisössä sitten millainen tahansa, niin esimiesten on tärkeää suhtautua omaan henkilökuntaansa myönteisesti ja osoittaa arvostavansa hyvin tehtyä työtä.

Arvostuksen tarvetta kartoittavien väittämien (kuvio 14) kohdalla suurin osa koki saavansa asiakkailta riittävästi palautetta, mutta huomattavasti vähempi osa vas-

taajista koki saavansa riittävästi palautetta esimieheltään. Työssä myös suuri osa koki saavansa oikeudenmukaista kohtelua ja olevansa tasa-arvoinen työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Työstä saatavan palkan oikeudenmukaisuutta koskevan väittämän suhteen suuri osa vastaajista oli eri mieltä.



Kuvio 14. Arvostuksen tarve. Vastaukset keskiarvoina. Pystyakselilla numero 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Arvostuksen tarvetta tutkittiin kymmenen väittämän avulla. Ensimmäinen väittämä kuului: ”Koen, että työtäni arvostetaan”. Työtä koettiin arvostettavan paremmin Pirkanmaalla kuin Etelä-Pohjanmaalla. Pirkanmaalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli 83% vastaajista, kun Etelä-Pohjanmaalla vastaava prosenttiosuus oli 70%. Palkkausta koskevaan väittämään: ”Saan oikeudenmukaisen palkan työstäni”, oltiin suurimmaksi osaksi eri mieltä. Etelä-Pohjanmaalla täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli 49% vastaajista ja Pirkanmaalla 61%.

Positiivisen palautteen merkitys työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille on tärkeää. Positiivisen palautteen saamista tutkittiin kolmen eri väittämän avulla. Näitä väittämiä olivat: ”Koen saavani riittävästi positiivista palautetta esimieheltäni”, ”koen saavani riittävästi positiivista palautetta asiakkailtani”, ”koen saavani riittävästi

positiivista palautetta työkavereiltani”. Pirkanmaalla joka viides vastaaja oli täysin samaa mieltä esimieheltä saatavaa riittävää palautetta koskevaan väittämään. Etelä-Pohjanmaalla täysin samaa mieltä väittämän suhteen oli vain joka kymmenes. Kts. taulukko 10.

Taulukko 10. Riittävä positiivinen palaute esimieheltä

Koen saavani riittävästi positiivista palautetta esimieheltäni	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	4,7%	7,4%
2 jokseenkin eri mieltä	25,6%	18,5%
3 ei samaa eikä eri mieltä	30,2%	22,2%
4 jokseenkin samaa mieltä	30,2%	31,5%
5 täysin samaa mieltä	9,3%	20,4%

Asiakkailta saatavaan riittävään palautteeseen oltiin huomattavasti paremmin tyytyväisiä, sillä täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 81% vastauksista ja Pirkanmaalla 100% vastauksista. Työkavereilta saatavaa palautetta koskevaan väittämään oltiin täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä seuraavasti: Etelä-Pohjanmaalla 56% ja Pirkanmaalla 72%. Tulosten mukaan Pirkanmaalla koettiin saatavan riittävää palautetta paremmin kuin Etelä-Pohjanmaalla. Huomioitavaa on, että erityisesti asiakkailta saatavaa palautetta pidettiin Pirkanmaalla riittävänä. Toinen huomionarvoinen asia liittyy esimiehiltä saatavaan palautteeseen, jota suurin osa vastaajista koki saavansa liian vähän. Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna kirjastotoimenjohtajat ja kirjastonjohtajat (N=20) ilmaisivat muita useammin, että he eivät saa riittävästi positiivista palautetta esimieheltään. Näin vastasi 45% johtoasemassa olevista vastaajista.

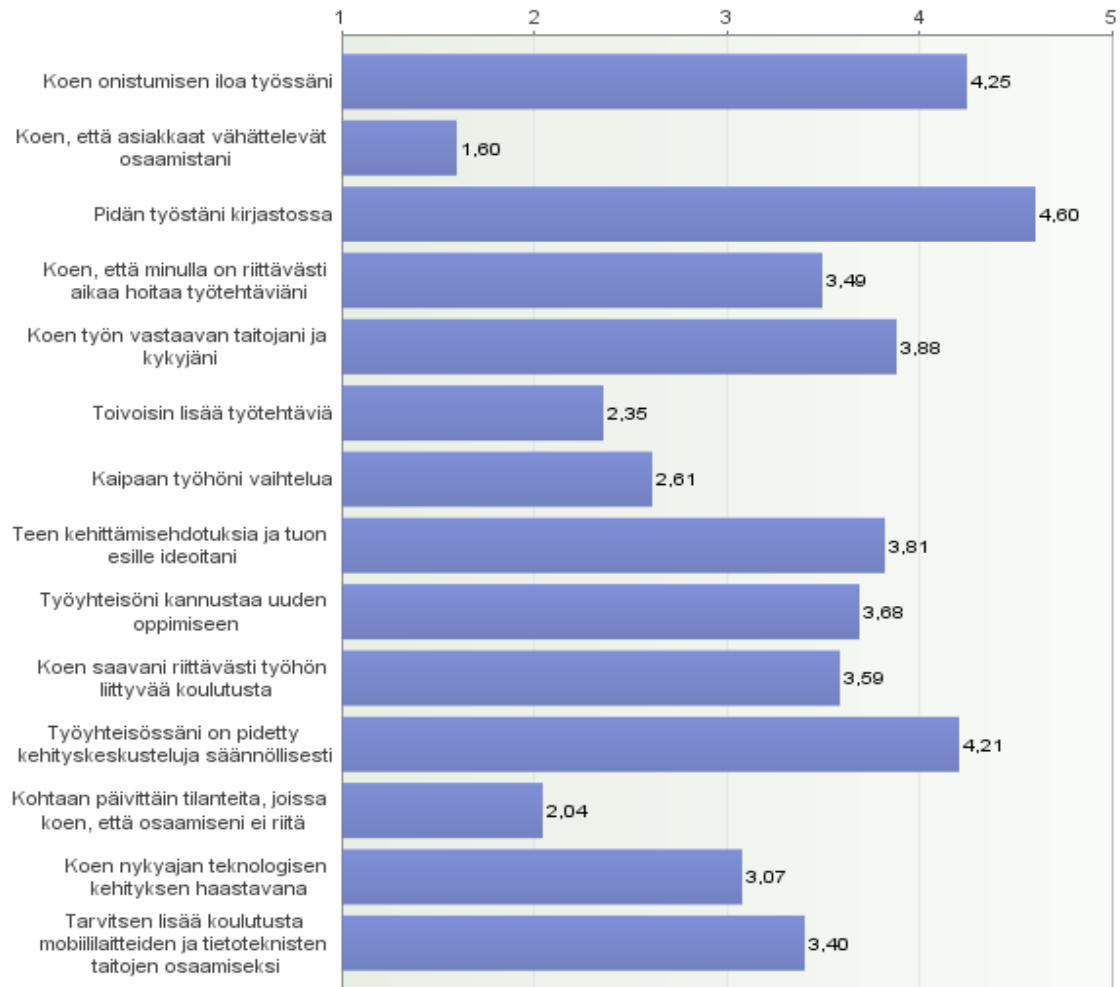
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön vaikuttavat työssä jaksamiseen. Parhaimmillaan työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet tukevat työssä jaksamista ja torjuvat työstä aiheutuvaa stressiä. Työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia tutkittiin kyselyssä kolmen eri väittämän kautta. Ensimmäinen näistä väittämistä, ”koen voivani vaikuttaa työhöni, työmäärään ja tehtäviin”, jakoi mielipiteitä seuraavasti. Etelä-Pohjanmaalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 63% vastaajista ja Pirkanmaalla 67%. Täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli viidennes vastaajista sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla.

Toisena väittämänä esitettiin väite, ”mielipidettäni kysytään työyhteisön toimintoja suunniteltaessa”. Tämän väittämän kohdalla voidaan havaita selkeä ero Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan vastausten välillä. Pirkanmaalla 78% vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, mutta Etelä-Pohjanmaalla luku oli huomattavasti alhaisempi, vain 58%. Kolmantena vaikuttamismahdollisuuksia kartoittavana väitteenä esitettiin, ”saan osallistua yhteisten päätösten tekemiseen”. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 60% vastaajista ja Pirkanmaalla 74%. Tästä herää kysymys, huomioidaanko Pirkanmaalla työyhteisöä eri tavalla ja sitoutetaanko siellä henkilöstöä yhteiseen päätöksentekoon ja suunnitteluun enemmän kuin Etelä-Pohjanmaalla?

Edellä olevasta huolimatta työyhteisössä koettiin kuitenkin saatavan oikeudenmukaista kohtelua. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla 79% ja Pirkanmaalla 76%. Samoin koettiin olevan tasa-arvoisia muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Väitteen suhteen täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli Etelä-Pohjanmaan vastauksista 81% ja Pirkanmaan 72%.

6.2.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Seuraavassa pylvästaulukossa vastaukset ovat näkyvissä keskiarvoina (kuvio 15). Taulukosta voi havaita, että keskimäärin työstä kirjastossa pidettiin ja siinä koettiin onnistumisen iloa. Työyhteisön koettiin myös kannustavan uuden oppimiseen, eikä päivittäin kohdattu tilanteita, jossa olisi koettu, että nykyinen osaaminen ei riitä. Lisää koulutusta koettiin tarvittavan mobiililaitteiden ja tietoteknisten taitojen osaamiseksi.



Kuvio 15. Itsensä toteuttamisen tarve. Vastaukset keskiarvoina. Pystyakselilla numero 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Itsensä toteuttamisen tarvetta tutkittiin 14 väittämän avulla. Vastajaat sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla kokivat merkittävästi onnistumisen iloa työssään, sillä 91% eteläpohjanmaalaisista ja pirkanmaalaisista oli väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä.

Toisena väittämänä haluttiin selvittää kirjastotyöntekijän käsitystä asiakkaan suhtautumisesta omaan osaamiseensa. Väite kuului: ”Koen, että asiakkaat vähättelevät osaamistani”. Näin ei suinkaan ollut, sillä tutkimustulosten mukaan sekä Etelä-Pohjanmaalla että Pirkanmaalla 2% oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä.

Merkittävää on myös, kuinka paljon kirjastotyöstä pidettiin (taulukko 11). Kolmannen väittämän, ”pidän työstäni kirjastossa”, suhteen lähes kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä.

Taulukko 11. Vastaukset väittämään ”Pidän työstäni kirjastossa.”

Pidän työstäni kirjastossa	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	0%	0%
2 jokseenkin eri mieltä	0%	1,9%
3 ei samaa eikä eri mieltä	0%	1,9%
4 jokseenkin samaa mieltä	34,9%	35,1%
5 täysin samaa mieltä	65,1%	61,1%

Seuraavien kahden väittämän avulla selvitettiin vastaajien ajankäyttöä ja työtehtävien vastaavuutta omiin taitoihin ja kykyihin nähden. Väittämän, ”koen, että minulla on riittävästi aikaa hoitaa työtehtäviäni”, suhteen oltiin Etelä-Pohjanmaalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä 58%:ssa vastauksista ja Pirkanmaalla 61%:ssa vastauksista. Koen työn vastaavan taitojani ja kykyjäni–väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 79% eteläpohjanmaalaisista ja 69% pirkanmaalaisista.

Vastaajien tyytyväisyyttä nykyisiin työtehtäviin selvitettiin epäsuorasti kahden väittämän avulla. Ensimmäinen näistä väittämistä, toivoisin lisää työtehtäviä, jakoi mielipiteitä. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 16% eteläpohjanmaalaisista ja 15% pirkanmaalaisista. Huomioitavaa on myöskin se, että vastausvaihtoehdon, ei samaa, eikä eri mieltä oli Etelä-Pohjanmaalla valittu 33%:ssa vastauksia ja Pirkanmaalla 15%:ssa vastauksia. Täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä olevia oli yli puolet: Etelä-Pohjanmaalla 51% ja Pirkanmaalla 70%.

Vastaajilta kysyttiin myös kaipaavatko he työhönsä vaihtelua. Väittämän, ”kaipaen työhöni vaihtelua” suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli 21% eteläpohjanmaalaisista ja 26% pirkanmaalaisista. Näyttääkin siltä, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä nykyisiin tehtäviin, eivätkä halua vaihtelua. Toive lisätehtävistä on saatettu tulkita myös siten, että uusia tehtäviä säilytettäisiin jo

olemassa olevien lisäksi. Tämä selittäisi sen, että vastausprosentti jäi alhaisemmaksi suhteessa työn vaihtelua kartoittavaan kysymykseen.

Itsensä toteuttamiseen liittyy myös omien ideoiden esille tuominen ja tätä haluttiin selvittää väitteen, ”teen kehittämissuhteita ja tuon esille ideoitani”, avulla. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli Etelä-Pohjanmaalla 65% ja Pirkanmaalla 74%. Pirkanmaalla tuotiin siis jonkin verran enemmän esille omia kehittämissuhteita ja ideoita. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri, että se olisi merkittävä, mutta herättää kuitenkin ajatuksen siitä, onko Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan työyhteisöjen käytännöissä jotain sellaisia merkittäviä eroja, jolloin Pirkanmaalla paremmin osallistetaan ja huomioidaan kaikkia työntekijöitä ja heidän mielipiteitään? Ajatuksen perustana tutkija viittaa aiempaan tulokseen, jossa selvitettiin kysytäänkö vastaajan mielipidettä työyhteisön toimintoja suunniteltaessa, jossa Pirkanmaa oli selkeästi Etelä-Pohjanmaata edistyneempi.

Koulutus ja uusien asioiden oppiminen on myös osa itsensä toteuttamista. Vastajille esitettiin kaksi väittämää koskien työhön liittyvää koulutusta ja siihen kannustamista. Ensimmäisen väittämän, ”työyhteisöni kannustaa uuden oppimiseen”, kanssa oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä etelä-pohjanmaalaisista 56% ja pirkanmaalaisista 72%. Lukujen välistä eroa osaltaan selittää se, että Etelä-Pohjanmaalla suurempi määrä vastaajia ei ottanut selkeää kantaa väitteeseen, vaan valitsi vastausvaihtoehdon, ei samaa, eikä eri mieltä. Näin vastasi 30% eteläpohjanmaalaisista ja 15% pirkanmaalaisista.

Toinen työhön liittyvää koulutusta koskeva väite kuului: ”koen saavani riittävästi työhön liittyvää koulutusta”. Väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli Etelä-Pohjanmaalla 63% ja Pirkanmaalla 57%. Täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä olevien osuudet olivat Etelä-Pohjanmaalla 14% ja Pirkanmaalla 24%. Tuloksiin viitaten suurin osa kokee saavansa riittävästi työhön liittyvää koulutusta, mutta esimerkiksi Pirkanmaalla lähes joka neljäs työntekijä oli sitä mieltä, että työhön liittyvää koulutusta ei saanut riittävästi. Vastauksissa näkyi myös, että naiset kokivat miehiä paremmin saavansa työhön liittyvää koulutusta riittävästi, sillä väitteen suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli naisista 66% ja miehistä vain 21%.

On hienoa todeta, että työpaikoilla käydään kehityskeskusteluja säännöllisesti. Tätä kysyttiin vastaajilta, ”työyhteisössäni on pidetty kehityskeskusteluja säännöllisesti” väittämän avulla. Etelä-Pohjanmaalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli 74% vastaajista ja Pirkanmaalla 85%.

Omaa osaamista, teknologisen kehityksen vaikutusta osaamiseen ja tarvetta saada lisää tietoteknistä osaamista selvitettiin kolmen väittämän avulla. Vastaajille esitetyn väittämän, ”kohtaan päivittäin tilanteita, joissa koen, että osaamiseni ei riitä”, suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet olivat Etelä-Pohjanmaalla 14% ja Pirkanmaalla 11%. Täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä -väittämän suhteen oli Etelä-Pohjanmaalla 77% vastaajista ja Pirkanmaalla 72%. Loput vastaajista eivät ottaneet selkeää kantaa valitessaan vastausvaihtoehdon ei samaa, eikä eri mieltä. Tuloksiin nähden näyttääkin siltä, että noin joka kymmenes vastaaja joutuu päivittäin sellaisiin tilanteisiin, jolloin kokee oman osaamisensa riittämättömäksi. On kuitenkin hyvä asia, että yli 70% vastaajista on sitä mieltä, että ei päivittäin koe omaa osaamistaan riittämättömäksi.

Seuraava väittämä koski nykyajan teknologista kehitystä. Väite kuului, ”koen nykyajan teknologisen kehityksen haastavana” (taulukko 12). Väite jakoi mielipiteitä rajusti. Etelä-Pohjanmaalla väitteen kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli 51% ja Pirkanmaalla vastaavasti 52%. Kaikille teknologinen kehitys ei kuitenkaan muodostunut haasteeksi, sillä väittämän kanssa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä olevien osuus Etelä-Pohjanmaalla oli 42% ja Pirkanmaalla 39%.

Taulukko 12. Vastaukset väittämään ”Koen nykyajan teknologisen kehityksen haastavana.”

Koen nykyajan teknologisen kehityksen haastavana	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
1 täysin eri mieltä	23,3%	7,4%
2 jokseenkin eri mieltä	18,6%	31,5%
3 ei samaa eikä eri mieltä	7,0%	9,3%
4 jokseenkin samaa mieltä	34,9%	46,3%
5 täysin samaa mieltä	16,2%	5,5%

Viimeisen väittämän, ”tarvitsen lisää koulutusta mobiililaitteiden ja tietoteknisten taitojen osaamiseksi”, kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevia oli Etelä-Pohjanmaalla 56% ja Pirkanmaalla 61%. Toisaalta taas väitteen kanssa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä olevien osuudet olivat Etelä-Pohjanmaalla 37% ja Pirkanmaalla 19%. Näyttää kuitenkin siltä, että reilusti yli puolet vastaajista kokee tarvitsevänsä koulutusta mobiililaitteiden käytön ja tietoteknisten taitojen osaamiseksi. Kirjaston toimintojen muuttuessa tuleekin jatkossa huomioida entistä paremmin henkilökunnan koulutustarpeet, jotta työntekijät selviytyisivät paremmin työstään ja kokisivat osaamisensa riittäväksi. Riittävä koulutus ja osaaminen saattaa parhaimmassa tilanteessa lievittää työstä aiheutuvaa stressiä ja osaamisen kautta työntekijä saa työn hallinnan tunteen, joka auttaa jakamaan työssä.

6.2.6 Opiskelu vapaa-ajalla

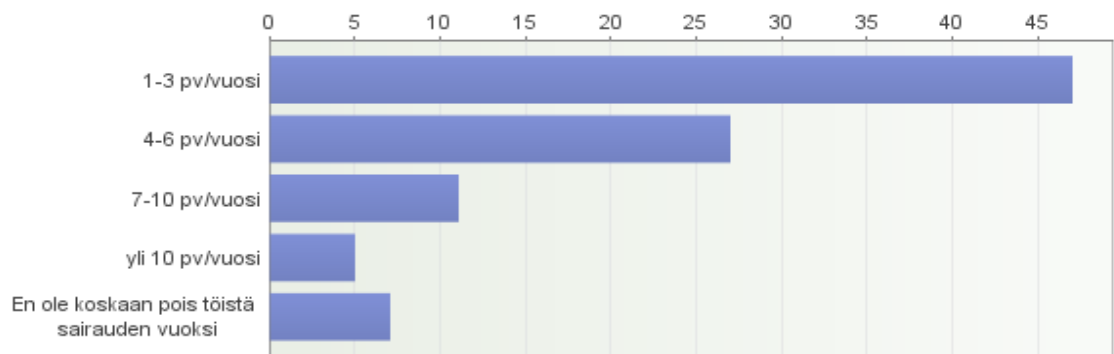
Tarkasteltaessa annettuja vastauksia iän perusteella, näyttää siltä, että ikäryhmissä 56–65-vuotiaat oli eniten vapaa-ajallaan opiskelevia. Kyselyyn vastasi 15 iältään 56–60-vuotiaasta, ja heistä joka kolmas ilmoitti opiskelevansa vapaa-ajallaan. Samoin 61–65-vuotiaista (N=9) joka kolmas opiskeli vapaa-ajallaan. Alueellisesti ei ollut suuria eroja vapaa-ajalla opiskelevien suhteen, sillä vapaa-ajallaan opiskelevia Etelä-Pohjanmaalla oli 16% vastaajista ja Pirkanmaalla 20% vastaajista.

Vastaajista 17 ilmoitti opiskelevansa omaehtoisesti vapaa-ajalla. Heiltä kysyttiin myös lisäselvennystä siihen, mitä he opiskelevat. Kolme ilmoitti opiskelevansa kirjastoalan opintoja tai informaatiotutkimusta, kolme vastaajista opiskeli kirjallisuutta, kolme vastaajaa ilmoitti opiskelevansa vieraita kieliä, samoin kolme vastaajaa opiskeli tietotekniikkaa. Muina opintoina ilmoitettiin tutkintoon johtavia yliopisto-opintoja, oppisopimuskoulutusta sekä erilaisia luovia taiteenlajeja, kuten valokuvausta, tanssia ja musiikin soittamista.

6.2.7 Sairauspoissaolot

Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksessa on tarkasteltu työolo- ja työhyvinvointitilannetta Suomessa. Vuonna 2012 työssä käyvistä 23%:lla oli ollut pitkään tai toistuvasti sellaisia henkisiä tai fyysisiä vaivoja ja oireita, jotka aiheutuivat työstä tai joita työ pahensi. Nämä oireet olivat yleisiä 45–64-vuotiailla naisilla (32%) ja kunta-alan työntekijöillä (29%). (Perkiö-Mäkelä 2013, 100.)

Tässä tutkimusaineistossa sairauspoissaoloista suurin osa oli lyhyitä 1-3 päivää vuodessa olevia sairauspoissaoloja (kuvio 16). Kuten aiemmin on jo todettu, kirjastoalalla ollaan kovin sitoutuneita työhön. Tätä työhön sitoutumista saattaa kuvastaa osin myös se, että kaikista vastaajista 7% ilmoitti, ettei ole koskaan pois töistä sairauden vuoksi.

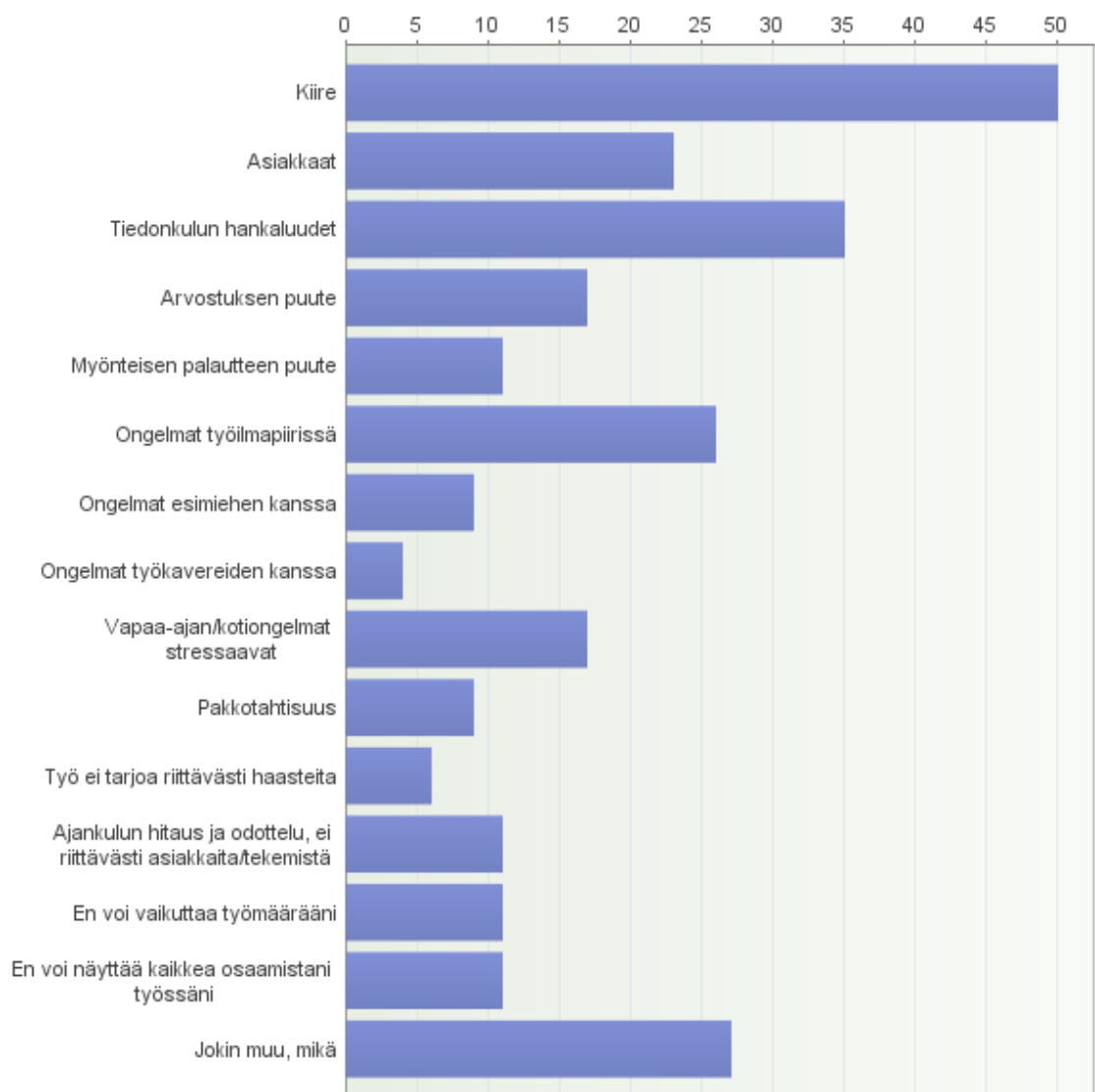


Kuvio 16. Sairauspoissaolot vuodessa keskimäärin.

Sairauslomalla työstä johtuvien fyysisten oireiden vuoksi oli viime vuonna 17% vastaajista. Työstä johtuvien henkisten oireiden vuoksi sairauslomalla viimeisen vuoden aikana oli 6% vastaajista. Merkittävää eroa Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan vastausten välillä ei esiintynyt. Kun tuloksia tarkastellaan työssä jaksamisen kokemuksen kautta, näyttää siltä, että työssä jaksamisensa välttäväksi (N=8) ilmoittaneista puolet oli ollut työstä johtuvien fyysisten oireiden vuoksi sairauslomalla, kun vastaavasti työssä jaksamisensa tyydyttävänä (N=24) tai hyvänä (N=48) kokevista vajaa 17% oli ollut sairauslomalla. Erinomaisesti työssä jaksavista (N=16) ei kukaan ollut ollut sairauslomalla työstä johtuvien fyysisten oireiden vuoksi.

Verrattuna saatuja tuloksia Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsaukseen ei tässä aineistossa tullut esille merkittäviä eroja sairauspoissaolojen osalta. Huomionarvoista on se, että työssä jaksamisensa välttäväksi kokevilla oli sairauspoissaoloja suhteessa useammin kuin työssään paremmin jaksavilla. Tutkimusaineiston rajallisuudesta johtuen, ei kuitenkaan yleistyksiä voida tehdä siitä, että työssä jaksamisensa välttäväksi kokevat olisivat useammin työstä sairauslomalla kuin muut.

6.2.8 Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät



Kuvio 17. Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.

Tarkasteltaessa työssä henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja työssä jaksamisen kokemuksia keskenään voidaan havaita tuloksissa mielenkiintoinen jakauma. Työssä erinomaisesti jaksavat ilmoittivat henkistä kuormitusta aiheutuvan useammin kiireestä, asiakkaista ja jostakin muusta. Kun taas työssä välttävästi, kohtalaisesti tai hyvin jaksavat kokivat henkistä kuormitusta aiheutuvan useammin kiireestä, tiedonkulun hankaluuksista ja ongelmista työilmapiirissä (taulukko 13). Työssä jaksamisensa välttäväksi ilmoittaneille asiakkaat eivät aiheuttaneet henkistä kuormitusta, vaan päinvastoin asiakkaat toimivat heillä tärkeimpänä voimavara-tekijänä.

Taulukko 13. Merkittävimpiä työssä henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Taulukossa esiintyvät prosentit kuvaavat sitä, kuinka moni vastaajaryhmän vastaajista (esimerkiksi työssä jaksaminen erinomainen) on valinnut kyseisen kuormitustekijän.

Merkittävimpiä työssä henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä	Työssä jaksaminen Välttävä (N=8)	Työssä jaksaminen kohtalainen (N=24)	Työssä jaksaminen hyvä (N=49)	Työssä jaksaminen erinomainen (N=16)
Kiire	50%	41,7%	59,2%	43,8%
Asiakkaat	0%	16,7%	26,5%	37,5%
Tiedonkulun hankaluudet	62,5%	37,5%	34,7%	25%
Arvostuksen puute	25%	20,8%	18,4%	6,3%
Myönteisen palautteen puute	0%	4,2%	12,2%	25%
Ongelmat työilmapiirissä	37,5%	33,3%	26,5%	12,5%
Jokin muu	25%	33,3%	24,5%	31,3%

Tutkimuskyselyssä oli vaihtoehtoina 14 erilaista kuormitustekijää (kuvio 17). Näiden esitettyjen kuormitustekijöiden lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus valita vaihtoehto jokin muu kuormitustekijä. Taulukosta 13 käy hyvin ilmi, että esitettyjen kuormitustekijöiden lisäksi vaihtoehto jokin muu sai myös kannatusta. Tämän vaihtoehdon valinneilta kysyttiin lisäksi avoimena kysymyksenä, mikä tämä jokin muu kuormitustekijä vastaajan kohdalla oli. Nämä saadut avoimet vastaukset on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Vastaukset jakautuivat viiteen yläkategoriaan, joita olivat: henkilösidonnaiset haasteet, organisaatiosidonnaiset haasteet, tulevaisuuden uhat, ajan käytön haasteet ja tekniset ongelmat, jotka jakaantuivat edelleen alakategorioihin (kts. kuvio 18).

Työssä henkistä kuormitusta

aiheuttavat tekijät

Yläkategoria	Alakategoria
Henkilösidonnaiset haasteet	Esimieheen kohdistuvat odotukset Luottamuksen puute
Organisaatiosidonnaiset haasteet	Työmäärän lisääntyminen Työajan pidentyminen Uudenlaiset tehtävät työssä Henkilöstömäärän vähyys Riittämätön perehdytys Hallinnon päätösten hitaus Käytäntöjen erilaisuus
Ajan käytön haasteet	Kiireiset vuodenaajat Työn tehokkuusvaatimukset Nopeaa reagointia vaativat asiat Ongelmien samanaikaisuus Aikatauluongelmat
Tekniset ongelmat	Rakennustekniset ongelmat Tietotekniset ongelmat
Tulevaisuuden uhat	Työn jatkuvuus Kirjaston tulevaisuudennäkymät

Kuvio 18. Työssä henkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät sisällönanalyysin avulla tarkasteltuina.

Mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon jokin muu – kuormitustekijä, sai hän itse määrittää, mitä eri tekijöitä hän piti työssään kuormittavina. Tämä vaihtoehto laajensi edelleen ymmärrystä siitä, millaisia muita kuormitustekijöitä kirjastoalalla esiintyy. Muihin kuormitustekijöihin liittyen vastaajat tuottivat kuvauksia määrällisesti eniten koskien organisaatiosidonnaisia haasteita. Vastaajat kuvasivat työajan pidentymistä sekä työmäärän lisääntymistä. Lisäksi he kuvasivat uusien tehtävien sisällyttämistä kirjaston tehtäviksi. Uusien tehtävien myötä koettiin, että niihin ei saatu riittävästi perehdytystä. Henkilöstömäärään liittyvissä ilmauksissa vastaajat kuvasivat henkilöstömäärän supistuksia, henkilökunnan vähyyttä sekä yksintyöskentelyyn liittyviä haasteita. He kuvasivat muun muassa organisaatiosidonnaisia haasteita:

”Henkilökunnan työmäärän kasvu, henkilökunnan vähyys...”

”Monipalvelukirjaston tuomat haasteet, uusia tehtäviä, jotka tulevat harvoin, mutta pitää tietää...”

”Rutiinitöiden (kuten hyllytys ja palautusten käsittely) jatkuva lisääntyminen.”

”Ulkopuolelta lisätty kirjastomaailmaan töitä, joihin ei ole riittävästi saanut perehdyttämistä.”

Tuloksia tarkasteltaessa ammattiryhmittäin, näkyi vastauksissa huomattavia eroja eri ammattiryhmien välillä. Kirjastotoimenjohtajille henkistä kuormitusta aiheutti arvostuksen puute (60% vastaajista ilmoitti näin), kirjastonjohtajien kohdalla henkistä kuormitusta aiheutui joistakin muista tekijöistä eniten (53,33%), ja heidän kohdallaan eri tekijöissä oli laajempaa vaihtelua tekijöiden kesken. Informaatikoille henkistä kuormitusta aiheuttivat kiire (100%) ja asiakkaat (50%). Kirjastonhoitajia kuormittivat tiedonkulun hankaluudet (47%) ja kiire (41%), samoin kuin kirjastovirkailijoita kuormittivat kiire (51%) ja tiedonkulun hankaluudet (34,88%). Kirjastoautonkuljettajille henkistä kuormitusta aiheuttivat tiedonkulun hankaluudet (100%) ja ongelmat työilmapiirissä (66,67%).

Tutkimuskyselyssä haluttiin selvittää, onko vastaajilla ollut aikeita vaihtaa alaa. Heiltä kysyttiin, ”oletko joskus vaihtanut alaa tai harkinnut alan vaihtoa”. Vastaajista lähes joka toinen oli joko vaihtanut alaa tai harkinnut alan vaihtoa (N=44). Alaa vaihtaneita tai alan vaihtoa harkinneita oli lähes kaikissa ammattiryhmissä.

Mikäli vastaaja vastasi alan vaihtoa koskevaan kysymykseen ”kyllä”, häneltä pyydettiin lisäselvennystä avoimella kysymyksellä, jossa kysyttiin, miksi. Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Kuviossa 19 on nähtävissä muodostuneet kolme yläkategoriaa, joita ovat työsidonnaiset syyt, terveydelliset syyt ja muut syyt.

Oletko joskus harkinnut alan vaihtoa tai vaihtanut alaa

Yläkategoria	Alakategoria
Työsidonnaiset syyt	Huono työtilanne
	Haasteet työssä
	Koulutusta vastaava työ
	Kiinnostus alaa kohtaan
	Työilmapiiri
	Huono palkka
	Epämukava työ
Terveydelliset syyt	Sairastuminen
	Työuupumus
Muut syyt	Kyllästyminen
	Kuntaliitos
	Epävarmuus tulevaisuudesta
	Arvovalinta
	Muutto toiselle paikkakunnalle

Kuvio 19. Alan vaihtoon liittyvät syyt kategorioittain.

Työsidonnaiset syyt yläkategoriaan muodostui seitsemän alakategoriaa, joita ovat huono työtilanne, haasteet työssä, koulutusta vastaava työ, kiinnostus alaa kohtaan, työilmapiiri, huono palkka ja epämukava työ. Vastajat kuvasivat huonoa työtilannetta siten, että aiemman koulutuksen mukaista työtä ei ollut saatavilla. He kuvasivat huonoa työtilannetta muun muassa seuraavasti:

”Alan vaihtoon oli syynä heikko työtilanne.”

”Entinen ammatti ei työllistänyt.”

Toisena alakategoriana ovat haasteet työssä, jossa haastateltavat kuvasivat tavoitelleensa haastavampaa työtä kuin myös omien vahvuuksien parempaa hyödyntämistä. Vastajat kuvasivat haasteita työssä seuraavin sanoin:

”Olen pyrkinyt haastaviin töihin...”

”Halusin työn, jossa voin käyttää paremmin kaikkia vahvuuksiani.”

Alakategoriassa koulutusta vastaava työ, kuvattiin pyrkimyksiä löytää koulutusta vastaavaa työtä ja tehtäviä. Avoimissa vastauksissa kuvattiin myös kiinnostusta kirjastoalaa kohtaan.

”Kirjastoala on minulle se ainoa oikea ala, joten vaihdoin siihen.”

”Halusin päästä yliopistoon opiskelemaan tätä alaa.”

”...halusin kuitenkin jatkaa opintoja, ja kirjastoala tuntui kiinnostavalta.”

Lisäksi vastaajat kuvasivat joko harkinneensa alan vaihtoa tai vaihtaneensa alaa työilmapiirin tai alan huonon palkkauksen vuoksi. Yhtenä syynä mainittiin työhön sisältyvät epämukavat tehtävät.

Syitä alan vaihtamiseen tai sen harkitsemiseen kuvattiin myös terveydellisin syin. Toiseksi yläkategoriaksi muodostui näin ollen terveydelliset syyt, jonka alla on kaksi alakategoriaa. Näitä alakategorioita ovat sairastuminen ja työuupumus. Avoimista vastauksista ei käynyt tarkemmin ilmi oliko sairastuminen fyysinen vai psyykinen sairastuminen. Yhdessä vastauksessa kuvattiin työuupumusta, toisessa vastauksessa väsymystä tai sitten kuvattiin terveydellisiä syitä.

Yläkategoriaan muut syyt sisältyy useita erilaisia syitä. Vastaajat kuvasivat muun muassa kyllästymistä kirjastotyöhön, kuntaliitosta, jonka vuoksi alan vaihto oli tarpeen, työn epävarmuutta kunta-alalla, omiin arvoihin liittyviä valintoja ja toiselle paikkakunnalle muuttoa.

”Kirjastoalalla vaaditaan usein esiintymistä, mistä en pidä.”

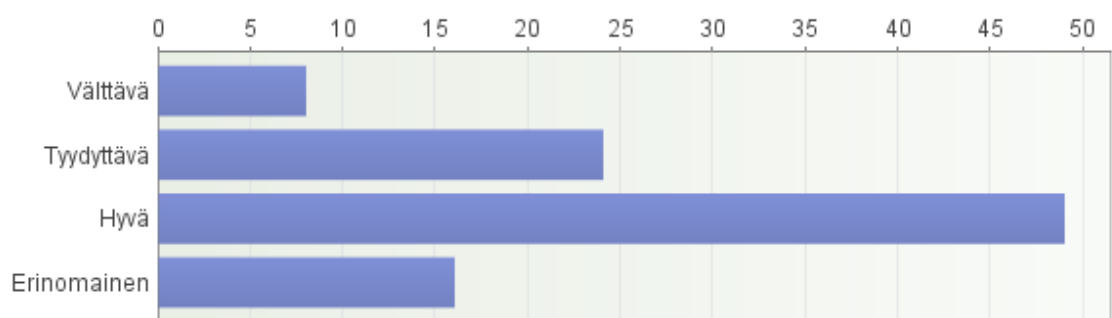
”En viihtynyt edellisessä työssäni kovin hyvin.”

Alan vaihtamisen tai sen harkitsemisen lisäksi vastaajilta kysyttiin olivatko he vaihtaneet tai harkinneet oman työpaikan tai toimipisteen vaihtoa. Tulosten mukaan näyttää siltä, että vaikka alan vaihto tai sen harkitseminen oli melko yleistä, oli kuitenkin sitäkin useammin joko vaihdettu työpaikkaa/toimipistettä tai harkittu sitä. Vastaajista yli puolet (N=52) oli joko vaihtanut tai harkinnut työpaikan/toimipisteen vaihtamista. Työpaikan tai toimipisteen vaihtamisen syinä kuvattiin muun muassa työyhteisön ongelmia, huonoa työilmapiiriä, työpaikkakiusatuksi joutumista ja ongelmia työkavereiden kanssa.

Toimipistettä haluttiin vaihtaa myös ihan vain vaihtelun vuoksi tai siksi, ettei ole koskaan aiemmin ollut missään muussa kirjastossa töissä tai siksi, että on ollut kovin pitkään samassa paikassa töissä.

Kolmesta vastauksessa ilmeni, että toimipaikka oli vaihtunut työn määräaikaisuuden vuoksi. Syynä toimipisteen vaihdolle kahden vastaajan kohdalla oli asuinpaikan vaihdos. Yhdessä vastauksessa kuvattiin terveydellisiä syitä toimipisteen vaihdolle. Myös muutoksentarve ja työn innostuksen uudelleen löytäminen, etenemismahdollisuudet ja uudet haasteet sekä itselle paremmin sopiva työnkuva tulivat esille vastauksista.

Tutkimuskyselyyn vastanneista eteläpohjanmaalaisista 70% ilmoitti työssä jaksamisensa viimeisen kuukauden ajalta olleen joko erinomainen tai hyvä. Pirkanmaalaisen vastaava prosenttiluku oli 65%. Kaikista vastaajista kuitenkin 33% ilmoitti työssä jaksamisensa viimeisen kuukauden ajalta olleen joko välttävää tai tyydyttävää (kuvio 20).



Kuvio 20. Työssä jaksaminen viimeisen kuukauden ajalta.

Parhaiten työssä jaksavat informaatikot, kirjastotoimenjohtajat ja kirjastonjohtajat, huonoiten kirjastoautonkuljettajat, joista jokainen vastaaja (N=3) koki viimeisen kuukauden ajalta työssä jaksamisensa välttäväksi. Etelä-Pohjanmaan ja Pirkanmaan välillä työssä jaksamisen suhteen ei ollut suuria eroja (taulukko 14).

Taulukko 14. Työssä jaksaminen viimeisen kuukauden ajalta Etelä-Pohjanmaalla ja Pirkanmaalla

Työssä jaksaminen viimeisen kuukauden ajalta	Etelä-Pohjanmaa (N=43)	Pirkanmaa (N=54)
Välttävä	4,7%	11,1%
Tyydyttävä	25,6%	24,0%
Hyvä	53,4%	48,2%
Erinomainen	16,3%	16,7%

Tarkasteltaessa vastauksia työssä jaksamisen perusteella näyttää siltä, että vastaajilla, jotka olivat ilmoittaneet työssä jaksamisensa viimeisen kuukauden ajalla olleen välttävä, oli heillä huonommin asiat myös monilla eri työhyvinvoinnin portaila. Eniten eroja välttäväksi työssä jaksamisensa ilmoittaneiden ja erinomaisesti työssä jaksavien vastaajien kesken oli psyko-fysiologisia perustarpeita kartoittavissa väittämässä. Kaikissa psyko-fysiologisia perustarpeita kartoittavissa väittämässä heidän vastauksensa olivat negatiivisempia kuin erinomaisesti työssä jaksamisensa ilmoittaneilla. Tarkasteltaessa vastausvaihtoehtoja, joissa vastaaja on ilmoittanut olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämään, näkyi seuraavanlaisia eroja välttäväksi työssä jaksamisensa tai erinomaisesti työssä jaksamisensa kokevien välillä (kts. taulukko 15).

Taulukko 15. Psyko-fysiologisia perustarpeita kartoittavien väittämien vastauksia työssä välttävästi tai erinomaisesti jaksamisen suhteen tarkasteltuina

Väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevien vastaukset	Työssä jaksaminen välttävä (N=8)	Työssä jaksaminen erinomainen (N=16)
Koen terveydentilani hyväksi	25%	93,8%
Pystyn pitämään ruokataukoni säännöllisesti	37,5%	93,8%
Ruokavalioni on mielestäni terveellinen	37,5%	81,3%
Nukun mielestäni riittävästi	25%	68,8%
Harrastan mielestäni riittävästi liikuntaa	50%	68,8%
Koen työn mielekkäänä	62,5%	100%
Lähden mielelläni töihin	12,5%	100%
Olen tyytyväinen työmäärään	25%	87,5%
Työaika riittää hyvin minulle	25%	93,8%
Kuuluvien tehtävien suorittamiseen		
Pystyn tauottamaan työtäni riittävästi	62,5%	100%
Koen olevani stressaantunut	50%	6,3%
Liiasta työmäärästä		
Koen työstä johtuvaa uupumusta	87,5%	6,3%

Tuloksista voi havaita sen, että vaikka yleisesti kirjastotyöstä pidettiin (Väittämä ”pidän työstäni kirjastossa”, Etelä-Pohjanmaa 100% ja Pirkanmaa 96%) on suuri ero nähtävillä esimerkiksi siinä, kuinka mielellään vastaaja lähtee töihin. Väittämän ”lähdän mielelläni töihin” suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli vain 12,5% työssä jaksamisensa välttävaksi kokevista, kun työssä jaksamisensa erinomaiseksi kokevista jokainen lähti mielellään töihin. Välttävaksi työssään jaksamisensa kokevat ilmoittivat myös olevansa useammin stressaantuneita liiasta työmäärästä ja kokevansa työstä johtuvaa uupumusta useammin kuin erinomaisesti työssä jaksava. He kokivat myös terveydentilansa heikommaksi, eivät kyenneet pitämään ruokataukojaan säännöllisesti, eivätkä nukkuneet mielestään riittävästi.

Turvallisuuden tarvetta kartoittavien kysymysten kohdalla niiden vastaajien, jotka ilmoittivat työssä jaksamisensa välttävaksi, oli heidän vastauksensa kaikkien väittämien osalta negatiivisempia kuin niiden, jotka kokivat työssä jaksamisensa erinomaiseksi. Suurimpia eroja näiden kahden vastaajaryhmän keskelle syntyi työn ergonomiaa ja työn sujuvuutta sekä esimiehen puuttumista työyhteisön ongelmiin koskevien väittämien kohdalla (taulukko 16).

Taulukko 16. Turvallisuuden tarvetta kartoittavia väittämien vastauksia työssä välttävästi tai erinomaisesti jaksamisen suhteen tarkasteltuina

Väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevien vastaukset	Työssä jaksaminen välttävä (N=8)	Työssä jaksaminen erinomainen (N=16)
Minulla on mahdollisuus työskennellä välillä Seisten tai istuen	50%	100%
Koen, että työpaikallani on kiinnitetty huomiota työn ergonomiaan	25%	100%
Koen työni sujuvaksi	37,5%	100%
Esimies ottaa kantaa tarvittaessa työyhteisön ongelmiin	37,5%	81,3%

Liittymisen tarvetta kartoittavien väittämien kohdalla työssä jaksamisensa välttävaksi kokeva koki muita vastaajaryhmiä useammin muun muassa työilmapiirin huonompana, koki, ettei työpaikalla keskustella avoimesti työhön liittyvistä asioista, ja koki, ettei tule kuulluksi työyhteisössään. He kuitenkin ilmoittivat olevansa sitoutuneita työhönsä melko hyvin, sillä ”olen sitoutunut työhöni” väittämän suhteen heistä 75% oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä.

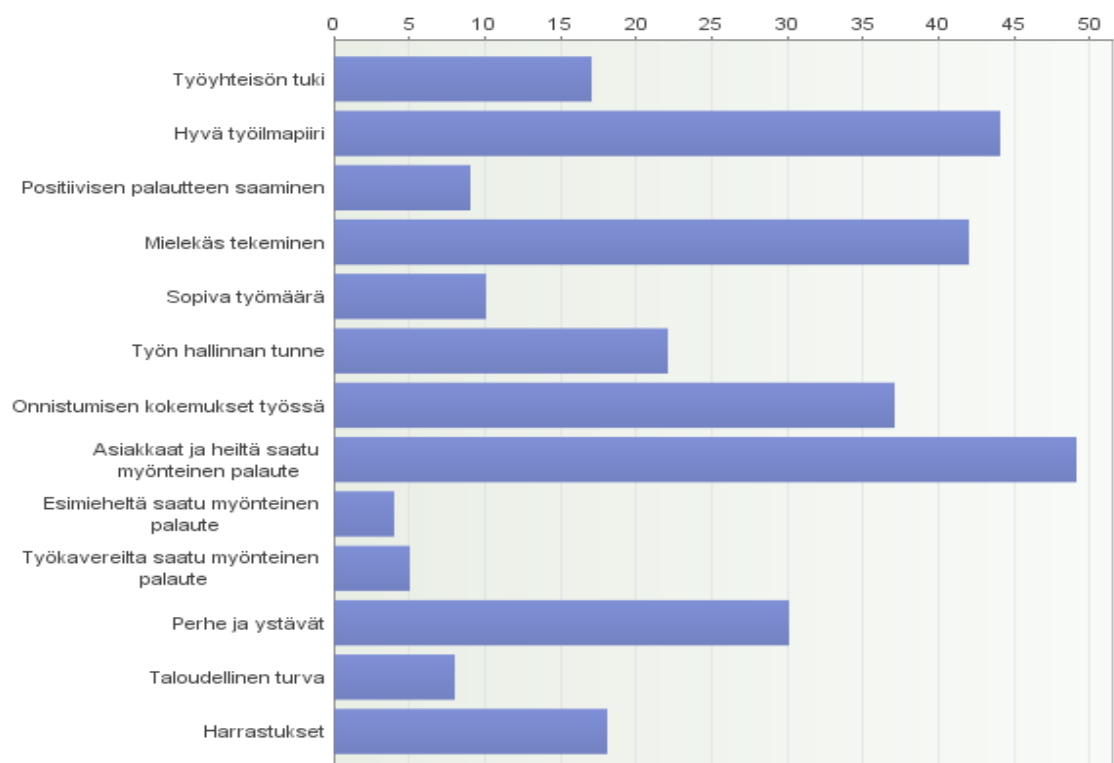
Suuri ero mielipiteissä näytti liittyvän väitteeseen ”Työyhteisön viestintä ja tiedonkulku toimii hyvin”. Tämän väitteen kohdalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli vain 12,5% työssä jaksamisensa välttävänä kokevista ja 81,3% työssä jaksamisensa erinomaisena kokevista. Samoin väitteen ”Koen työnjaon olevan oikeudenmukainen” suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä oli välttäväksi työssä jaksamisensa kokevista vain 25%, kun taas vastavasti erinomaiseksi työssä jaksamisensa kokevista 81,3%. Oikeudenmukaista kohtelua työyhteisössään koki saavansa välttäväksi työssä jaksamisensa ilmoittaneista 37,5%, kun taas erinomaiseksi työssä jaksamisensa kokevista 93,8%. Välttäväksi työssä jaksamisensa kokevat olivat myös muita useammin tyytymättömiä työntekijöiden riittävyteen aamu-, ilta- ja viikonloppuvuoroissa.

Taulukko 17. Liittymisen tarvetta koskevien väittämien vastauksia työssä jaksamisen suhteen tarkasteltuina

Väittämän suhteen täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevien vastaukset	Työssä jaksaminen Välttävä (N=8)	Työssä jaksaminen kohtalainen (N=24)	Työssä jaksaminen hyvä (N=49)	Työssä jaksaminen erinomainen (N=16)
Koen saaneeni epäasiallista kohtelua työpaikallani	25%	25%	10,2%	25%
Koen tulleeeni työpaikkakiusatuksi	12,5%	16,7%	6,12	12,5%
Koen tulleeeni syrjityksi työpaikallani	25%	8,3%	6,1%	12,5%
Koen olevani yksinäinen työssäni	62,5%	25%	12,2%	12,5%

Yllättävää vastauksissa oli se, että vaikka välttäväksi työssä jaksamisensa kokevilla lähes pääsääntöisesti vastaukset olivat negatiivisempia ja heidän kokemuksensa muihin vastaajaryhmiin verrattuna oli tyytymättömämpää, oli kolme väitettä, joissa heidän vastauksensa ei juuri poikennut muiden ryhmien vastauksista. Nämä väitteet olivat: ”Koen saaneeni epäasiallista kohtelua työpaikallani”, ”Koen tulleeni työpaikkakiusatuksi” ja ”Koen tulleeni syrjityksi työpaikallani”. Näitä kokemuksia oli nimittäin melko tasaisesti kaikissa vastaajaryhmissä. Sen sijaan he kokivat olevansa yksinäisiä työssään muita useammin (taulukko 17).

6.2.9 Tärkeimmät voimavaratekijät, jotka auttavat jaksamaan työssä



Kuvio 21. Tärkeimmät voimavaratekijät.

Asiakkailta saatu myönteinen palaute näkyi tärkeänä voimavaratekijänä asiakaspalvelutyötä tekevillä. Kirjastoautonkuljettajista 100%, kirjastonhoitajista 65% ja kirjastovirkailijoista 54% ilmoittivat yhdeksi tärkeäksi työssä jaksamisen voimava-

ratekijäksi asiakkaat ja heiltä saadun myönteisen palautteen. Kirjastotoimenjohtajien kohdalla perhe ja ystävät toimivat suurempana voimavaratekijänä, kuin muilla ammattiryhmillä. Kirjastotoimenjohtajista 60% ja kirjastonjohtajista 40% ilmoitti perheen ja ystävät yhdeksi työssä jaksamista tukevaksi voimavaraksi, kun muiden ammattiryhmien kohdalla perhe ja ystävät ilmoitettiin kolmen tärkeimmän voimavaratekijän joukkoon seuraavasti: kirjastonhoitaja 29%, kirjastovirkailija 28%, informaattikko 25%.

Työyhteisön tuki (75%) ja hyvä työilmapiiri (75%) korostuivat informaattikoiden kohdalla tärkeimpinä voimavaratekijöinä. Kirjastotoimenjohtajilla työn hallinnan tunne (60%), onnistumisen kokemukset työssä (60%) ja mielekäs tekeminen (60%) olivat myös perheen ja ystävien ohella tärkeitä työssä jaksamista tukevia voimavaratekijöitä. Hyvä työilmapiiri ja mielekäs tekeminen toimivat kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden tärkeinä voimavaratekijöinä asiakkaiden ja heiltä saadun palautteen lisäksi. Kirjastonhoitajista 47% mainitsi hyvän työilmapiirin ja 41% mielekkään tekemisen työssä jaksamista tukevaksi voimavaraksi. Kirjastovirkailijoiden kohdalla vastaavat luvut olivat 42% (hyvä työilmapiiri) ja 49% (mielekäs tekeminen).

Tarkasteltaessa eri voimavaratekijöiden merkitystä työssä jaksamisen suhteen ilmeni seuraavanlaisia tuloksia (taulukko 18). Työssä erinomaisesti jaksavien vastaajaryhmässä kolmeksi tärkeimmäksi voimavaratekijäksi nousivat asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute, hyvä työilmapiiri ja mielekäs tekeminen. Työssä jaksamisensa hyväksi kokevilla useimmiten ilmoitetut voimavaratekijät olivat: hyvä työilmapiiri, asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute sekä mielekäs tekeminen ja onnistumisen kokemukset työssä. Tyydyttäväksi työssä jaksamisensa kokevilla kolme useimmin mainittua voimavaratekijää olivat puolestaan asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute, hyvä työilmapiiri ja mielekäs tekeminen. Työssä jaksamisensa välttäväksi kokevien ryhmässä useimmiten mainittiin voimavaroiksi asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute, mielekäs tekeminen ja onnistumisen kokemukset työssä.

Asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute sekä mielekäs tekeminen näytti olevan kaikissa ryhmissä yksi tärkeimmistä voimavaratekijöistä. Hyvä työilmapiiri näytti olevan voimavaratekijä niille, jotka kokivat työssä jaksamisensa joko erin-

omaisena, hyvänä tai tyydyttävänä. Välttäväksi työssä jaksamisensa kokeville ei enää hyvä työilmapiiri toiminutkaan voimavarana, vaan sen sijaan heille voimavaroja lisäävänä tekijänä toimi onnistumisen kokemukset työssä. Tämä on mielenkiintoinen havainto, joka vaatisi lisää tutkimusta, sillä tämän aineiston pienuudesta johtuen yleistyksiä ei voida tehdä. Asia olisi kuitenkin mielestäni jatkotutkimuksen arvoinen. Onko siis niin, että työssä jaksamisen heikentyessä kaikki voimavarat keskitetään vain työstä suoriutumiseen, jolloin pääsääntöisesti palkitsevina tekijöinä ja voimavaroina koetaan työ itsessään, asiakkaat ja positiivinen palaute heiltä, onnistumisen kokemukset ja työn hallinnan tunne? Edellä kuvatun perusteella olisi viitteitä siitä, että työssä jaksamisen heikentyessä hyvän työilmapiirin ja työkaveiden tuen sekä kannustuksen merkitys vähenee.

Taulukko 18. Merkittävimpiä voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä. Taulukossa esiintyvät prosentit kuvaavat sitä, kuinka moni vastaajaryhmän vastaajista (esimerkiksi työssä jaksaminen erinomainen) on valinnut kyseisen voimavaratekijän.

Tärkeimpiä voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä	Työssä jaksaminen Välttävä (N=8)	Työssä jaksaminen kohtalainen (N=24)	Työssä jaksaminen hyvä (N=49)	Työssä jaksaminen erinomainen (N=16)
Hyvä työilmapiiri	25%	45,8%	49,0%	43,8%
Positiivisen palautteen saaminen	25%	8,3%	8,2%	6,3%
Mielekäs tekeminen	50%	45,8%	40,8%	43,8%
Sopiva työmäärä	0%	8,3%	10,2%	18,8%
Työn hallinnan tunne	37,5%	25%	20,4%	18,8%
Onnistumisen kokemukset työssä	50%	33,3%	40,8%	31,3%
Asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute	62,5%	54,2%	44,9%	56,3%
Perhe ja ystävät	25%	33,3%	30,6%	31,3%

Vastaajat saivat vaihtoehtoisten voimavaratekijöiden lisäksi mainita avoimeen kysymykseen lisää heille tärkeitä voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan ja selviytymään työssä (kuvio 22). Nämä avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla abduktiivisesti eli teoriaohjaavasti ja ne jaettiin viiteen yläkategoriaan. Nämä yläkategoriat ovat samoja kuin aiemmin esitellyssä kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa (kts. kuvio1). Kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa voimavarakeskeisyys toimiikin lähtökohtana. Mallin ajatuksena on löytää vastauksia kysymykseen, mitkä organisaation, työn, työyhteisön, johtamisen ja yksilön

omat piirteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Seuraavaksi tarkastellaan näitä viittä yläkategoriaa ja niihin sisältyviä alakategorioita.

Ensimmäisenä yläkategoriana on organisaatio. Tutkimuskyselyn avoimista vastuksista organisaation alakategorioiksi muodostuivat seuraavat: kirjastojen yhteistyö, työkäytännöt ja fyysiset tilat. Työkäytäntöjen alakategoriaan kuuluu työn joustavuus ja joustava työaika. Alakategoriaa fyysiset tilat, kuvattiin seuraavanlaisella ilmauksella: ”Meillä on uusi ja toimiva kirjasto...”

Toisena yläkategoriana on kokonaisvaltaiseen työhyvinvointimalliin kuuluva osa-alue: johtaminen. Tämän yläkategorian alle muodostui annetuista avoimista vastuksista kaksi alakategoriaa: esimies ja palaute työstä. Avoimessa vastauksessa ei tarkemmin kuvattu esimiehen roolia, suhtautumista työntekijöihin tai johtamista-paa, vaan esimies mainittiin vain lyhyesti. Toisena alakategoriana on palaute, johon liitettiin työstä saatava palaute esimieheltä.

Kolmantena yläkategoriana on teoriaan pohjautuen työyhteisö. Tämän alle muodostui annetuista vastuksista neljä alakategoriaa. Näitä alakategorioita ovat: kollegiaalinen vertaistuki, mukavat työkaverit, arvostus ja kuulluksi tuleminen. Vastajat kuvasivat muun muassa kollegiaalisen vertaistuen merkitystä, hyvää työyhteisöä ja mukavia työkavereita sekä työssä arvostuksen kokemista ja kuulluksi tulemistä.

Neljäntenä yläkategoriana on työ. Tämän yläkategorian alle muodostui kolme alakategoriaa. Näitä alakategorioita ovat vaikutusmahdollisuudet, työrauha ja työn tulosten näkyminen. Vastajat kuvasivat muun muassa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työmääräänsä ja mahdollisuutta ideoida omia juttuja työssä. Yksi vastaajista kuvasi työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työmääräänsä seuraavin sanoin: ”Tärkeää on myös se, että pystyy itse ainakin jossain määrin vaikuttamaan työmääräänsä.” Toinen vastaaja kuvasi työrauhaa seuraavasti: ”Pidän tärkeänä työrauhaa, jolloin saan työt tehtyä nopeasti ja tehokkaasti ja virheittä.”

Kolmantena alakategoriana tähän luokkaan sisältyy myös omien työntulosten näkyminen ja sen kokeminen palkitsevana. Yksi vastaajista kuvasi sitä näin: ”...lapsien innostus koiralle lukemisesta ja heidän lukutaidon kehittyminen auttaa jaksamaan.”

Voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä	
Yläkategoria	Alakategoria
Organisaatio	Kirjastojen yhteistyö Työkäytännöt Fyysiset tilat
Johtaminen	Esimies Palaute työstä
Työyhteisö	Kollegiaalinen vertaistuki Mukavat työkaverit Arvostus Kuulluksi tuleminen
Työ	Vaikuttamismahdollisuudet Työrauha Työn tulosten näkyminen
Yksilö	Terveys Vapaa-ajan toiminnot Arvot Asenne

Kuvio 22. Avointen vastausten muodossa ilmoitetut voimavaratekijät, jotka auttavat jaksamaan työssä.

Viidentenä yläkategoriana on yksilö. Tähän yläkategoriaan sisältyi neljä alakategoriaa, joita ovat terveys, vapaa-ajan toiminnot, arvot ja asenne. Terveys alakategoriassa kuvattiin niin psyykkistä kuin fyysistä terveyttä ja fyysisen kunnon ylläpitämistä. Psyykkistä hyvinvointia kuvattiin seuraavin sanoin: ”Omat asiat pitää olla kunnossa, että niitä ei tarvitse tuoda töihin.”

Vapaa-ajan toiminnot alakategoria pitää sisällään erilaisia harrastuksia ja toimintoja, muun muassa liikunnan, teatterin, matkailun ja luonnon sekä lemmikkieläimet. Yksi vastaajista kuvasi vapaa-ajan toimintoja seuraavasti: ”Oman ajan ottaminen, se että jättää työasiat vähemmälle ja keskittyy vapaa-aikaan.”

Arvot -alakategoria pitää sisällään yksilön omaan arvomaailmaan perustuvia valintoja, jotka tukevat työssä jaksamista. Vastauksissa arvoihin liitettiin usko. Asenteet -alakategoriaan kuuluvat positiivinen asenne, tunne että on oikealla alalla ja työstä pitäminen. Omalla alalla olemisen kokemusta kuvaa hyvin seuraavat vastaajien ilmaukset: ”En voisi kuvitellakaan tekeväni työkseni mitään muuta, ja uskon, että tämä fiilis, että olen omalla alallani vaikuttaa erittäin positiivisesti siihen, miten työssäni jaksan.”

”Koen olevani juuri minulle sopivalla alalla, ja olen koko ajan kokenut niin, vaikka työ on muuttunut vuosien mittaan todella paljon - kuten varmaan joka alalla. Mutta sisäinen palo tähän työhön ja kiinnostus kaunokirjallisuuteen ja lukuvinkkien jakaminen asiakkaille pitää työn edelleen mielekkäänä.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tulosten perusteella työstä kirjastossa pidettiin ja työ koettiin usein mielekkäänä. Työhön sitoutuminen oli vahvaa ja työssä koettiin onnistumisen iloa. Myös työympäristö koettiin sekä turvallisenä että viihtyisenä. Nämä asiat kuvaavat osaksi työtyytyväisyyttä ja viittaavat Utraisen ja Kyngäksen (2008, 37–38) mukaan myönteiseen työasenteeseen. Aiempaan kirjastoalaa koskevaan tutkimukseen verraten tämä tutkimus tuotti samansuuntaisia tuloksia. Muun muassa Glansin & Pajalan (2003, 33–59) mukaan työtyytyväisyyteen vaikutti heikentävästi työstä saatavan palautteen vähäisyys. Myös tässä tutkimuksessa vastaajat toivat esille erityisesti esimieheltä saatavan palautteen, jota koki riittävästi saavansa vain alle puolet vastaajista. Glans ja Pajala toteavat tutkimuksessaan myös, että kirjastoalalla henkilöstö oli erittäin työhönsä sitoutunutta, samoin voidaan todeta myös tämän tutkimuksen tuloksista. Tässä tutkimuksessa vastauksista nousi kuitenkin muutamia asioita, joita olisi syytä tutkia lisää. Seuraavaksi nostan esille niitä asioita, jotka ovat vaikuttamassa koettuun työhyvinvointiin, ja joita tulisi saamieni tulosten vuoksi tutkia lisää.

Psyko-fysiologiset perustarpeet

Psyko-fysiologissa perustarpeissa yksilö voi vaikuttaa esimerkiksi omaan unenmääräänsä ja liikunnan harrastamiseen ja näiden osalta edesauttaa oman terveyden ylläpitämistä. Työmäärä ja työajan riittävyys tehtävien tekemiseen ovat kuitenkin sellaisia asioita, joihin yksilö ei välttämättä itse voi vaikuttaa. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työmääräänsä, mutta eriäviä mielipiteitä oli myös kohtalaisen paljon, sillä joka neljäs vastaaja ei ollut tyytyväinen työmääräänsä. Tässä tutkimuksessa ei tarkemmin kysytty, koettiinko työtä olevan liikaa vai liian vähän tai mikä työmäärässä oli se tekijä, johon ei oltu tyytyväisiä. Kun työmääräänsä tyytymättömiä on niinkin paljon kuin joka neljäs, olisi mielestäni aiheutta kartoittaa asiaa tarkemmin.

Samoin oli työajan riittävyttä työtehtävien tekemiseen liittyvän kysymyksen kohdalla, sillä joka neljäs vastaaja oli eri mieltä työajan riittämisen suhteen. Se olivatko nämä 27% ylikuormitettuja työmäärän ja siihen käytettävän työajan suhteen, vaatisi lisää tutkimista. Ylikuormittumiseen kirjastoalalla viittaavat muun muassa

liian suuren työmäärän aiheuttama stressi ja työstä johtuvan uupumuksen kokeminen. Tässä tutkimusaineistossa liian suuri työmäärä aiheutti lähes joka neljännelle vastaajalle stressiä. Kokemus liian suuresta työmäärästä kasautui erityisesti kirjas-toautoissa työskenteleville. Työstä johtuvaa uupumusta ilmoitti kokevansa useampi kuin joka viides vastaaja.

Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarvetta kartoittavassa osiossa oltiin pääsääntöisesti samaa mieltä väittämien suhteen. Työympäristö koettiin pääsääntöisesti turvallisena ja viihtyisenä, sekä koettiin, että työtä voitiin tehdä eri asennoissa. Työergonomiassa koettiin sen sijaan olevan puutteita. Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointia ja psyykkistä työssä jaksamista, oli ergonomiassa ja työn fyysistä kuormittavuutta koskevia kysymyksiä rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Näin ollen työergonomiassa ja työn fyysistä kuormittavuutta koskevat asiat vaatisivat aivan erillisen tutkimuksen.

Liittymisen tarve

Avoin keskustelu työasioista on tärkeää. Avoimuudella voidaan parantaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kaikkien huomiointia sekä lisätä kuulluksi tulemisen kokemusta. Vaikeistakin asioista tulisi puhua rakentavasti ja päätyä ongelmien kohdalla aina jonkinlaiseen työyhteisön yhteiseen konsensukseen ketään syyllistämättä tai syrjimättä.

Tässä tutkimuksessa 82% vastaajista koki työilmapiirin hyväksi. Tulos näyttää olevan parempi kuin kunta-alalla tehdyssä aiemmassa tutkimuksessa. Pekkarisen & Pekan (2016, 8–50) kunta-alan työntekijöihin kohdistunut tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa kunta-alan työntekijöistä ilmoitti työyhteisön ilmapiirin olevan hyvä.

Liittymisen tarvetta koskevan osion väittämistä nostan kuitenkin useamman kohdan tarkempaan tarkasteluun. Työyhteisön viestintä ja tiedonkulku jakoi mielipiteitä. Yli puolet vastaajista koki viestinnän ja tiedonkulun olevan hyvää, mutta kaikista vastaajista joka neljäs oli väittämän suhteen eri mieltä. Tämä on mielestäni melko iso osa työntekijöistä, jotka ovat tyytymättömiä tiedonkulun sujuvuuteen. Tässä aineistossa myös työnjaon oikeudenmukaisuus jakoi vastaajien kokemuksia, sillä lähes joka kolmas vastaaja ilmoitti kokevansa työnjaon epäoikeudenmukaiseksi.

Miksi näin sitten koetaan ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat, olisi jatkotutkimuksen arvoinen asia selvittää.

Työyhteisöissä koetaan myös epäasiallista kohtelua, sillä näin ilmoitti kokevansa joka kuudes vastaaja. Työpaikkakiusatuksi koki tulleen vastaajista joka kymmenes ja lähes joka kymmenes ilmoitti syrjityksi tulemisen kokemuksista. Mitkä sitten ovat niitä tekijöitä, jotka ovat epäasiallisen kohtelun taustalla? Onko epäasiallinen kohtelu toistuvaa, kenen taholta johtuvaa, ja kuinka se on vaikuttanut yksilön työssä jaksamiseen. Entä onko siihen puututtu työyhteisössä? Työpaikkakiusauksen suhteen tulisi jokaisessa työpaikassa olla nollatoleranssi. Joka kymmenes vastaaja oli joko kokenut tai koki itsensä työpaikkakiusatuksi, ja syrjityksi koki lähes yhtä usea vastaaja. Tutkimusaineiston pienuudesta johtuen yleistä ei voida tehdä, mutta tämän tutkimusaineiston luvut ovat kuitenkin sellaisia, että mielestäni asiaa olisi syytä tutkia jatkotutkimuksilla.

Yksinäiseksi itsensä työssä tunsivat tutkimustulosten mukaan joka viides työntekijä. Tämä asia vaatisi myös lisää tutkimista. Muun muassa sitä, mistä yksinäisyyden kokemus kumpuaa, millä tavoin se vaikuttaa työhön, työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen? Onko se yksilöä haittaavaa yksinäisyyttä vai kokeeko yksilö sen myönteisenä, esimerkiksi omana aikana ja työrauhana tehdä työtä yksin. Yksinäisyyden kokemus mielletään usein puheessa negatiiviseksi tunteeksi. Mikäli näin on tähänkin kyselyyn vastanneiden kokemus, on 20% yksinäiseksi itsensä kokevia yllättävän suuri määrä kirjastoalalla, jossa usein työ tehdään työyhteisöissä, joihin kuuluu useita työntekijöitä. Käytännössä yksin työskentelevät lähinnä kirjastoautonkuljettajat ja pienten toimipisteiden ainoat työntekijät. Välttämättä he eivät kuitenkaan koe itseään yksinäisiksi työssään. Mistä näin suuri osuus yksinäiseksi itsensä kokevia sitten johtuu? Siitä tämän tutkimuksen perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä, mutta asia on mielestäni erittäin perusteltua tutkia jatkotutkimuksena.

Työssä jaksamisen heikentyessä

Tässä aineistossa välttäväksi työssä jaksamisensa kokevilla ei ollut muita ryhmiä (Työssä jaksaminen kohtalainen, hyvä tai erinomainen) useammin kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta, työpaikkakiusasta tai syrjityksi tulemisesta. Nämä edellä mainitut tekijät eivät välttämättä olleet heidän kohdallaan niitä tekijöitä, jotka olivat heikentäneet heidän työssä jaksamistaan. Mitä ne tekijät sitten ovatkaan, voisi

jatkotutkimuksena selvittää tarkemmin työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, niiden olemassa oloa tai niiden puuttumista suhteessa yksilöiden kokemuksiin omasta työssä jaksamisestaan. Kuitenkin tämän tutkimuksen tulosten mukaan välttäväksi työssä jaksamisensa kokevilla oli kaikissa psyko-fysiologisia perustarpeita koskevissa väittämässä negatiivisempia vastauksia kuin muilla vastaajaryhmillä. Tulos on viite siitä, että Työhyvinvoinnin portaat -teorian mukaan psyko-fysiologiset perustarpeet tulee olla tyydytettynä ja kunnossa, ennen seuraavalle tasolle siirtymistä. Näin ollen, mikäli alimmalla portaalla on asioita, jotka eivät ole kunnossa ihmisen tarpeisiin nähden, esiintyy myös seuraavilla työhyvinvoinnin portailla tyytymättömyyttä ja negatiivisia tuloksia, eivätkä nämä ylemmillä tasoilla olevat tarpeet myöskään täyty.

Arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve

Karasekin kehittämän työn hallinnan tunteen ja työn vaativuuden mallin mukaan suuret työn vaatimukset yhdistettynä työntekijän vähäisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhönsä heikentävät yksilön työhyvinvointia (Martimo & Aro 2006, 110). Tarkasteltaessa saatuja tutkimustuloksia Karasekin työn hallinnan ja työn vaativuuden mallin näkökulmasta näyttää siltä, että kirjastoalalla on havaittavissa työn vaativuuden lisääntymistä samalla, kun yksilön omat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat rajalliset. Tämä saattaa olla vaikuttamassa kirjastoalalla koettuun työhyvinvointiin, sillä tutkimustulosten mukaan joka viides työntekijä koki mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä huonoksi. Pirkanmaalla koettiin kyllä useammin, että työntekijöiden mielipidettä kysytään työyhteisön toimintoja suunniteltaessa. Etelä-Pohjanmaalla vain hieman yli puolet vastaajista koki samoin. Joka seitsemäs vastaaja ei kokenut saavansa osallistua yhteisten päätösten tekemiseen.

Toisaalta taas työn vaativuutta kuvattiin osaamisen kautta. Vastaajista joka viides ilmoitti, ettei saa riittävästi työhön liittyvää koulutusta ja päivittäin joka kahdeksas työntekijä kohtaa tilanteita, joissa kokee oman osaamisensa riittämättömäksi. Nykyajan teknologisen kehityksen koki haastavana puolet kyselyyn vastaajista ja samoin yli puolet vastaajista koki, että tarvitsee lisää osaamista mobiililaitteiden ja tietoteknisten taitojen osaamiseen.

Työ kirjastoalalla on muuttunut yhä vaativammaksi. Nykyteknologia edellyttää jatkuvaa tietojen päivittämistä ja koulutusta. Lisäksi vastaajien avoimista vastauksista

kuvastui myös se, että kirjastotyöntekijöille on siirtymässä muita lisätehtäviä monipalvelukirjastojen uusien toimintojen myötä. Kaikki nämä lisäosaamista edellyttävät tehtävät tulevat lisäämään myös koulutustarvetta. Karasekin malliin viitaten työn vaativuuden lisääntyessä työn hallinnan tunne tulisi myös lisääntyä, ettei työ käy yksilöä kuormittavaksi (kts. kuvio 3). Edellä kuvattujen tulosten myötä näen tärkeänä selvittää toimipaikkakohtaiset lisäkoulutustarpeet ja tarjota henkilöstölle riittävästi heidän tarvitsemaa koulutusta ennen kuin työ alkaa käydä kuormittavaksi. Työn kuormituksen käydessä raskaaksi alkaa yksilön työmotivaatio kärsiä ja työssä jaksaminen heikentyä, jolloin lisäkoulutus tulee jo auttamattomasti myöhässä.

Kuormitustekijät työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen taustalla

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Mitkä kuormitustekijät vaikuttavat kirjastossa työskentelevän psyykkiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen?” Tulosten valossa näyttää siltä, että työyhteisön viestintä ja tiedonkulku nousi usein keskeiseksi tekijäksi ja saattaa näin ollen olla yksi tekijä siihen, kuinka yksilö alkaa suhtautua ja asennoitua työympäristöön ja työyhteisön muihin jäseniin. Työyhteisön viestinnän ja tiedonkulun tulee olla sujuvaa niin, ettei ketään työntekijää jätetä tiedon ulkopuolelle. Yksilö kokee sen loukkaavana, minkä johdosta hän saattaa joutua negatiivisten tunteiden ”oravanpyörään”. Ajatellaanpa vaikka tilannetta, että työyhteisön tiedotus ontuu, eikä yksi työntekijä saa hänelle kuuluvaa tietoa. Aluksi hän on harmissaan ja loukkaantuu, mutta mikäli tilanne toistuu, voi hän alkaa kokea jäävänsä työyhteisön ulkopuoliseksi henkilöksi, kokee syrjityksi tulemisen tunteita ja mikäli kokee riittämättömyyden tunteita kiireen ja suuren työmäärän alla, alkaa puolustusmekanismina eristäytyä työyhteisöstä. Tämän johdosta hän saattaa alkaa kokea tulleensa työpaikkakiusatuksi ja kokee olevansa yksinäinen. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat tällöin vaakalaudalla. Silloin kun työssä jaksaminen on jo heikentynyt, on monilla eri tekijöillä siihen yhteisvaikutuksia. Näistä yhtenä korostui työyhteisön viestintä ja tiedonkulku, jonka koki huonoksi jopa 87,5% työssä jaksamisensa välttäväksi ilmoittaneista.

Edellä kuvatun johdosta esitän, että työyhteisöissä pohdittaisiin yhdessä keinoja, kuinka tiedonkulkua voidaan vielä parantaa. Tiedotuksesta ja tiedonkulusta yhdessä keskusteleminen voi jopa lujittaa työyhteisöä ja tuoda yhteenkuuluvuuden tun-

netta sekä antaa kokemuksen työntekijöille siitä, että heitä kuullaan ja he voivat vaikuttaa työhönsä. Kuulluksi tulemisen kokemus on tärkeä osa työssä viihtymistä, ja se tulee myös huomioida, sillä tämän tutkimuksen tulosten mukaan noin joka neljäs työntekijä koki, ettei tule kuulluksi työyhteisössään.

Kyselyyn vastanneista 8%:lla työpisteenä oli kirjastoauto. Kirjastoautossa toimivien kohdalle näytti kasautuvan muun muassa liian suurta työmäärää, ajan riittämättömyyttä työtehtävien hoitamiseksi, eikä heillä ollut myöskään niin hyviä mahdollisuuksia tauottaa työtään riittävästi tai edes ruokailla säännöllisesti niin usein kuin pääkirjastossa tai lähikirjastossa työskentelevillä. He kokivat työssään myös ergonomian puutteelliseksi ja kokivat useammin muun muassa työstä aiheutuvaa stressiä. Kyselyn lopussa vastaajille annettiin mahdollisuus tuoda esille vielä lisäselvennyksiä. Yksi kirjastoautossa työskentelevistä kuvasi työtään seuraavasti:

Kirjastoauto on alan sisäinen erikoisuus. Minuuttiaikataulu määrää ajankäytön. Asiakasmäärät vaihtelevat rajusti työvuorojen mukaan. Meillä auton kokonaislainat vastaavat ... pientä kunnankirjastoa. Henkilökohtaisesti lainaan yli ... nimekettä/vuosi. Apuna ei ole automaatteja, eikä puolen neliömetrin pöydän ergonomiaa voi määrättömästi parantaa. Työlämpötilat vaihtelevat 12–28 asteen välillä. Työ on mielenkiintoista ja hauskaakin, mutta nivelet ovat kovilla. Palkka kaksinkertaista ammattipätevyyttä vaativassa tehtävässä on silti suunnilleen sama, kuin kiinteiden toimipisteiden virkailijoilla.

Edellä oleva kirjastoautossa työskentelevän vastaus kertoo paljon työn vaihtelevuudesta. Työpäivän kiireettä ja siihen vaikuttavia asioita on vaikea ennalta arvioida. Olisiko kuitenkin mahdollista työyksiköissä pohtia niitä tekijöitä, joilla heidän työtään ja työpainettaan voitaisiin tasata? Olisiko mahdollista tukea heidän työhyvinvointiaan esimerkiksi antamalla väljyyttä aikatauluihin, kiinnittämällä huomiota heidän työympäristöön ja parantamalla sitä ergonomisesti ja esteettisesti. Vähintä, mitä jokaisessa kirjastoauton omaavassa toimipaikassa voidaan tehdä, on ottaa puheeksi ainakin tiedonkulkuun liittyvät asiat. Koetaanko tiedotus riittäväksi vai voitaisiinko sitä jotenkin parantaa, jottei kukaan kirjastoautossa työskentelevä jäisi organisaatiossa jaetun tiedon ulkopuolelle.

Voimavaratekijät tukemassa työhyvinvointia ja työssä jaksamista

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli selvittää millaiset voimavarat auttavat jaksamaan kirjastoalalla. Näitä voimavaratekijöitä olivat useimmiten asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute, hyvä työilmapiiri, mielekäs tekeminen ja onnistumisen kokemukset työssä. Mielenkiintoista on se kuinka harvoin työkavereilta saatu myönteinen palaute tai esimieheltä saatu myönteinen palaute mainittiin voimavarana. Ovatko siis vastaukset tulkittavissa siten, että koska suurin osa vastaajista koki, että etenkin esimieheltä saatua myönteistä palautetta ei saatu riittävästi, ei se myöskään voi toimia voimavarana. Olisiko esimieheltä saatu tuki, kannustus ja myönteinen palaute voimavara siinä tapauksessa, mikäli sitä suomalaisessa työ-
kulttuurissa jaettaisiin?

Tällä kohtaa nostan esille myös kirjastotoimenjohtajien ja kirjastojohtajien tuen tarpeen, sillä heistä noin joka toinen ilmaisi, ettei heidän oma esimiehensä ota kantaa työyhteisössä esiintyviin ongelmiin. Heidän kohdallaan kollegiaalinen vertaistuki ja verkostoituminen nousevatkin merkittävään rooliin työssä jaksamista ajatellen. Johtoasemassa oleva saattaa joutua yksin selvittämään vaikeitakin työyhteisöongelmia. Vertaistuki ja vertaisilta saadut hyvät kokemukset ja neuvot ovat arvokkaita. Samoin työnohjaus tai työterveyshuolto tilanteesta riippuen voivat olla tärkeitä yhteistyökumppaneita. Myös mentorointi voi olla yksi tärkeä tukimuoto johtamistyötä tekeville. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty sitä, kuinka johtamisasemassa olevat kokevat mahdollisen tuen puuttumisen. Ovatko he joutuneet hankaliin tilanteisiin ja kuinka ovat niistä selvinneet? Kuinka kuormittavina ja voimavaroja kuluttavina he kokevat ongelmalliset tilanteet ja mitkä ovat sellaisia asioita, jotka heitä kuormittavat eniten? Onko kyseessä esimerkiksi kirjaston fyysisten tilojen ongelmallisuus, budjettiin liittyvät rahahuolet vai työyhteisön ilmapiiriin liittyvät asiat? Tämä voisi olla myös hyvä jatkotutkimusaihe.

Lopuksi

Työ kirjastoalalla voi toimia hyvin antoisana ja innostavana. Erityisesti asiakkaiden kautta saadut onnistumisen kokemukset, onnistuneen lukuvinkkauksen, tiedonhauksen tai vaikkapa lasten lukemaan oppimisen kannustaminen tuovat työntekijöiden arkeen jatkuvaa palautetta ja työstä saatuja onnistumisen kokemuksia. Kirjastoalaa hallitsee voimakas työhön sitoutuminen, mikä näkyy työntekijöissä voimak-

kaana silloinkin, kun työtä ei koeta palkitsevana. Aina työyhteisökään ei voi toimia voimavarana, mutta silloinkin tunne omalla alalla olemisesta kantaa ja auttaa jakamaan. Nykyajan teknologisen kehityksen ja jatkuvien säästöpainneiden alla kirjastoja ollaan modernisoimassa ja tekemässä niistä tiloja, joissa kaikki viihtyisivät. Tämä tavoite ei koske vain asiakkaiden viihtymistä vaan myös henkilökunnan viihtymistä. Tiedonkulun sujuvuus ja avoimuus ovat tärkeitä tekijöitä, joihin on mahdollista vaikuttaa. Mikäli avoimemmalla viestinnällä voitaisiin poistaa yksi merkittävimmistä psyykkisistä kuormitustekijöistä kirjastoalalta ja tuoda sitä kautta lisää työhyvinvointia, on se kokeilemisen arvoinen tavoite kaiken kokoisissa organisaatioissa.

LÄHTEET

- Bergroth M. 2016. Onko kirjastotyössä imua? – työn imu ja siihen vaikuttavat voimavaratekijät Sellon kirjastossa. [Opinnäytetyö]. Turun ammattikorkeakoulu. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120747/Bergroth_Maria.pdf?sequence=1
- Fessler V. 2007. The Future of Technical Services (It's Not the Technical Services It Was). [Verkkójulkaisu]. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/viewFile/1684/964>
- Galbraith Q., Fry L. & Garrison M. 2016. The Impact of Faculty Status and Gender on Employee Well-being in Academic Libraries. [Verkkolehtiartikkeli]. College & Research Libraries 77 (1), 71-86. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: Ebscohost-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Gillis A. & Jackson W. 2002. Research for Nurses: Methods and Interpretation. Philadelphia: F. A. Davis Company.
- Glans G. & Pajala P. 2003. Vammalan kaupunginkirjaston työtyytyväisyys heidän itsensä kokemana. [Opinnäytetyö]. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsingin yksikkö, Diakoninen sosiaali-, terveyst- ja kasvatustieteiden yksikkö. [Viitattu 11.1.2017]. Saatavana: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2003/pajala3030.pdf
- Guba E. G. & Lincoln Y. S. 1994. Competing paradigms in Qualitative Research. Teoksessa Denzin N. K. & Lincoln Y. S. (toim.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, California: Sage.
- Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. 1.-2. p. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvonen V. 2012. Pienet teot – suuri merkitys pienen yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisessä. [Opinnäytetyö]. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalun yksikkö. Pk-yrittäjyyden koulutusohjelma. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45613/ONTTI.pdf?sequence=1>
- Hyttinen J. 2015. Opettajat työhyvinvoinnin portailla – nuorten opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96920/GRADU-1429512632.pdf?sequence=1>

- Ilmarinen J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 30.1.2017]. Saatavana:
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1>
- Juuti P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia- mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen M. & Vesterinen P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Kauhanen J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kauhanen J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissuunnitelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kekäläinen T. 2013. Arvostuksen ja innostuksen askelin työhyvinvointiin – kuvaus neuronilaisten subjektiivisesti koetusta työhyvinvoinnin tilasta Maslow`n tarvehierarkiaan peilaten. [Opinnäytetyö]. Savonia ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/59386/Kekalainen_Titta.pdf?sequence=1
- Konstruktivismi. 2015. Jyväskylän yliopiston oppimateriaali Koppa. [Verkkosivusto]. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/konstruktivismi>
- Kurki M. & Mäki-Komsi S. 1996. Oppiminen tietokoneavusteisessa oppimisympäristössä. [Verkkosivusto]. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:
<http://matwww.ee.tut.fi/kamu/julkaisut/raportit/oppimi09.htm>
- Laine P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoista tutkimassa. [Väitöskirja]. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>
- Manka M.-L., Hakala L., Nuutinen S. & Harju R. 2010. Työn iloa ja imua työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. [Viitattu 6.2.2017]. Saatavana:
http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/Tyhyopas_web.pdf

- Manka M.-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Martimo K.-P. & Aro A. 2006. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa: Antti-Poika M., Martimo K.-P., Husman K. & Ahonen G. (toim.) Työterveyshuolto. 2. uud. p. Helsinki: Duodecim, 105-115.
- Mäkinen O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mäkineniemi J., Bordi L., Heikkilä-Tammi K., Seppänen S. & Laine N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. [Viitattu 6.2.2017]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116121/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=2
- Mäki-Pollari E. 2011. Työhyvinvoinnin kehittämisen toimintasuunnitelma ”TYöhyvinvoinnin portaat” -mallin avulla: Turvatekniikan keskus, TUKES. [Opinnäytetyö]. Laurea-ammattikorkeakoulu. Turvallisuusalan koulutusohjelma. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36985/Maki-Pollari_Eeva.pdf?sequence=1
- Ontologia. 2015. Tieteen termipankki. [Verkkosivusto]. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana: <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:ontologia>
- Pahkin K. 2015. Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. People and work Research reports 107.
- Pakka J. & Rätty T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Pekkarinen L. & Pekka T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Keva. Kevan tutkimuksia 1/2016. [Viitattu 6.2.2017]. Saatavana: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- Perkiö-Mäkelä M. 2013. Yksilöiden voimavarat: Työkyky ja koettu terveys. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 97–102.
- Perkkiö S. & Pääkkö E. 2014. Hyvinvointi työnäni ja työssäni. Työterveyshoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. [Opinnäytetyö]. Oulunseudun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. [Viitattu 5.2.2017]. Saatavana:

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/77631/Opinnaytetyo_valmis.pdf?sequence=1

- Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Spencer R. M. 2013. Taking Care of Yourself: Stress and the Librarian. [Verkkolehtiartikkeli]. Community & Junior College Libraries 19, 11–20. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: Ebscohost-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Suomen yleisten kirjastojen tilastot. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kirjastot.fi-tilastotietokanta. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: <http://visualisointi.kirjastot.fi/tilastot/#!/fi/kartta/Henkil%C3%B6ty%C3%B6vuode%20Kirjastoammatilliset/perus/%5B%22Pirkanmaa%22%2C%22Pirkanmaa%22%2C%22Etel%C3%A4-Pohjanmaa%22%2C%22Etel%C3%A4-Pohjanmaa%22%5D/17/kunta/Etel%C3%A4-Pohjanmaa/2002/index/Valitse%20kunta/%5B%5D/%5B%5D/1999/off/%5B%5D>
- Tamminen N. & Solin P.(toim.) 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Tampere: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.
- Tilastokeskus. 2017. [Verkkosivu]. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokanta. [Viitattu 13.9.2017]. Saatavana: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__klt__klt/001_klt_tau_112_fi.px/table/tableViewLayout1/?rxid=41738f12-d91e-4762-a120-4a47c9d9cd41
- Topper E. F. 2007. Stress in the library workplace. [Verkkolehtiartikkeli]. New Library World 108 (11/12), 561–564. [Viitattu 27.1.2017]. Saatavana Emerald-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- Työhyvinvoinnin portaat-malli. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 25.1.2017]. Saatavana: [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli)
- Työhyvinvointi. a. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 10.1.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työhyvinvointi. b. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 10.1.2017]. Saatavana: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Utriainen K. & Kyngäs H. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 20 (1), 36–47.
- Valli R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) *Ikku-noita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittellevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 102–125.
- Vehkalahti K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Viiri M. & Ketonen A. 2013. *Ikääntyvät kirjastot. Kirjastohenkilöstön ikärakenne ja ennakoitu eläkepoistuma 2013-2017. Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjanmaa*. [Verkkajulkaisu]. Pohjanmaan ELY-keskus. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90735/Nakymia_kesakuu_2013_2_pohjanmaa.pdf?sequence=2
- Vilka H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka H. 2007. *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- WHO definition of Health. 2003. [Verkkosivu]. World Health Organization. [Viitattu 29.1.2017]. Saatavana: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- Wilkins Jordan M. 2014. All Stressed Out, But Does Anyone Notice? Stressors Affecting Public Libraries. . [Verkkolehtiartikkeli]. *Journal of Library Administrations* 54, 291–307. [Viitattu 16.1.2017]. Saatavana: Ebscohost-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1. Webropol–kysely: Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kirjastoalalla

1. Ikä *

- alle 20
- 20-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65
- yli 65

2. Sukupuoli *

- nainen mies

3. Asuinalue *

- Etelä-Pohjanmaa
- Pirkanmaa

4. Koulutustaso *

- Peruskoulu
- Lukio
- Toisen asteen ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto/ AMK-tutkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto/ ylempi AMK-tutkinto
- Yliopiston tutkijakoulutus (lisansiaatti tai tohtori)

5. Ammattinimikkeeni: *

- Kirjastotoimenjohtaja
- Apulaisjohtaja
- Kirjastonjohtaja
- Informaatikko
- Kirjastonhoitaja
- Kirjastovirkailija
- Tietopalvelusihteeri
- Kirjastoautonkuljettaja
- Kirjastosihteri
- Kirjastoapulainen
- Harjoittelija
- Jokin muu, mikä?

6. Kirjasto, jossa työskentelen on: *

- Pääkirjasto
- Lähikirjasto
- Kirjastoauto
- Kotikirjastopalvelu

7. Kirjasto sijaitsee kaupungin tai kunnan alueella, jossa asukasmäärä on: *

- alle 5000 asukasta
- 5000-15 000 asukasta
- 15 000-25 000 asukasta
- 25 000-35 000 asukasta
- 35 000-45 000 asukasta
- yli 45 000 asukasta

8. Työsuhteen laatu: *

- Vakituinen
- Määräaikainen

9. Työtuntien määrä viikossa: *

- Kokopäiväinen
- Osa-aikainen

10. Työkokemus kirjastoalalla *

- alle 1 vuosi
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- 26-30 vuotta
- 31-35 vuotta
- 36-40 vuotta
- yli 40 vuotta

11. Terveys ja työ *

Valitse väittämiin yksi vastausvaihtoehto väliltä 1-5

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Koen terveydentilani hyväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn pitämään työssä ruoka- taukoni säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokavalioni on mielestäni terveellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun mielestäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan mielestäni riittävästi liikuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn mielekkäänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähden mielelläni töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työmäärään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaika riittää hyvin minulle kuuluvien tehtävien suoritta- miseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tauottamaan työtäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani stressaantunut liiasta työmäärästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työstä johtuvaa uupu- musta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto on hyvin järjestetty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Työn ergonomia ja turvallisuus *

Valitse väittämiin yksi vastausvaihtoehto väliltä 1-5

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Koen työympäristöni turvalliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työympäristöni viihtyisäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus työskennellä välillä seisten tai istuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työpaikallani on kiinnitetty huomiota työn ergonomiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni sujuvaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talouteni on turvattu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies ottaa kantaa tarvittaessa työyhteisön ongelmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Työyhteisö

Valitse väittämiin yksi vastausvaihtoehto väliltä 1-5

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Koen työilmapiirini hyväksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työkavereilta tarvittaessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että tulen kuulluksi työyhteisössäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen sitoutunut työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani aktiivinen työyhteisön jäsen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön viestintä ja tiedonkulku toimii hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työjärjestelyt ovat sujuvia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työnjaon olevan oikeudenmukainen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä on riittävästi aamuvuoroissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä on riittävästi iltavuoroissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä on riittävästi viikonloppuisin (vastaa tähän vain silloin, jos kirjasto on avoinna myös viikonloppuna)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saaneeni epäasiallista kohtelua työpaikallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tulleen työpakkakiusatuksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tulleen syrjityksi työpaikallani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani yksinäinen työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Arvostus *

Valitse väittämiin yksi vastausvaihtoehto väliltä 1-5

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Koen, että työtäni arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan oikeudenmukaisen pal- kan työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi posi- tiivista palautetta esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi posi- tiivista palautetta asiakkailtani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi posi- tiivista palautetta työkavereil- tani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen voivani vaikuttaa työhö- ni, työmäärään ja tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipidettäni kysytään työyh- teisön toimintoja suunnitelta- essa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan osallistua yhteisten pää- tösten tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani oikeudenmukais- ta kohtelua työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani tasa-arvoinen muiden työyhteisön jäsenten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Osaaminen *

Valitse väittämiin yksi vastausvaihtoehto väliltä 1-5

	1 täysin eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Koen onistumisen iloa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että asiakkaat vähättelevät osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän työstäni kirjastossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on riittävästi aikaa hoitaa työtehtäviäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn vastaavan taitojani ja kykyjäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin lisää työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaam työhöni vaihtelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen kehittämis ehdotuksia ja tuon esille ideoitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni kannustaa uuden oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi työhön liittyvää koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on pidetty kehityskeskusteluja säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtaan päivittäin tilanteita, joissa koen, että osaamiseni ei riitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen nykyajan teknologisen kehityksen haastavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvitsen lisää koulutusta mobiililaitteiden ja tietoteknisten taitojen osaamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Opiskelen omaehtoisesti vapaa-ajallani *

Kyllä, mitä opiskelet?

Ei

17. Sairauspoissaoloja minulla on vuodessa keskimäärin:

- 1-3 pv/vuosi
- 4-6 pv/vuosi
- 7-10 pv/vuosi
- yli 10 pv/vuosi
- En ole koskaan pois töistä sairauden vuoksi

18. Olen ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana **työstä johtuvien fyysisten oireiden** vuoksi

- Kyllä
- Ei

19. Olen ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana **työstä johtuvien henkisten oireiden** vuoksi

- Kyllä
- Ei

20. Valitse 3 merkittävintä työssä henkistä kuormitusta aiheuttavaa tekijää *

- Kiire
- Asiakkaat
- Tiedonkulun hankaluudet
- Arvostuksen puute
- Myönteisen palautteen puute
- Ongelmat työilmapiirissä
- Ongelmat esimiehen kanssa
- Ongelmat työkavereiden kanssa
- Vapaa-ajan/kotiongelmat stressaavat

- Pakkotahtisuus
- Työ ei tarjoa riittävästi haasteita
- Ajankulun hitaus ja odottelu, ei riittävästi asiakkaita/tekemistä
- En voi vaikuttaa työmäärääni
- En voi näyttää kaikkea osaamistani työssäni
- Jokin muu, mikä

21. Oletko joskus vaihtanut alaa tai harkinnut alan vaihtoa *

- Kyllä, kertoisitko vielä miksi?
- Ei

22. Oletko joskus vaihtanut tai harkinnut työpaikan/toimipisteen vaihtoa *

- Kyllä, kertoisitko vielä miksi?
- Ei

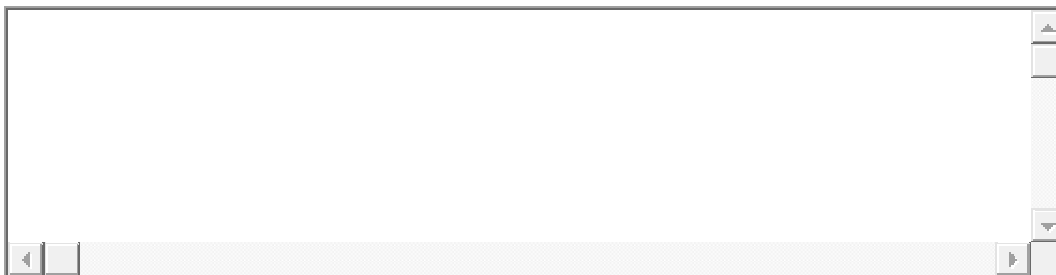
23. Millaiseksi kuvailisit työssä jaksamistasi viimeisen kuukauden ajalta? *

Valitse yksi vastausvaihtoehto

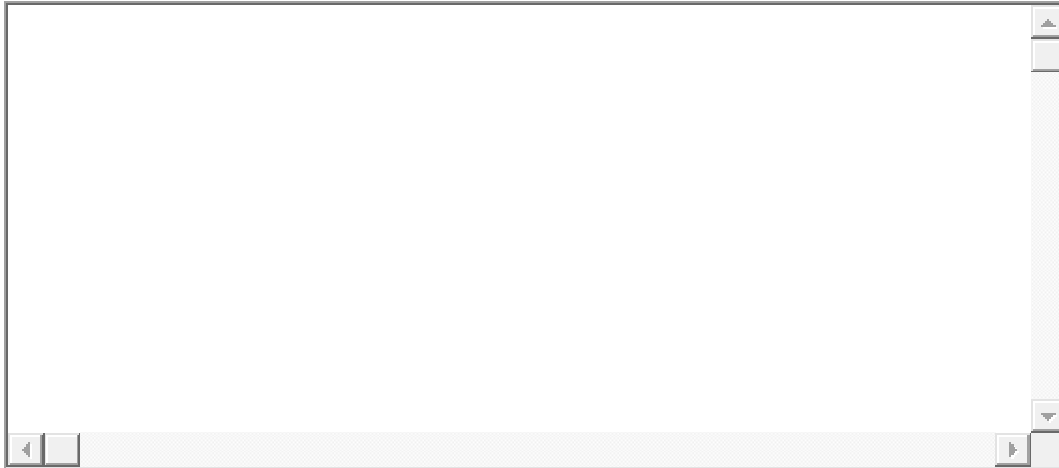
- Välttävä
- Tyydyttävä
- Hyvä
- Erinomainen

24. Merkitse 3 tärkeintä voimavaratekijää, jotka auttavat jaksamaan työssä *

- Työyhteisön tuki
- Hyvä työilmapiiri
- Positiivisen palautteen saaminen
- Mielekäs tekeminen
- Sopiva työmäärä
- Työn hallinnan tunne
- Onnistumisen kokemukset työssä
- Asiakkaat ja heiltä saatu myönteinen palaute
- Esimieheltä saatu myönteinen palaute
- Työkavereilta saatu myönteinen palaute
- Perhe ja ystävät
- Taloudellinen turva
- Harrastukset

25. Muut tärkeät voimavaratekijät, jotka auttavat jaksamaan ja selviytymään työssä (voit kirjoittaa tähän halutessasi lisää muita voimavaratekijöitä, joita pidät tärkeinä)

26. Vapaa sana (voit kirjoittaa tähän halutessasi lisää joko tutkimuskysymyksiin liittyviä selvennyksiä tai muuta asiaa/viestiä tutkimuksen tekijälle)



Kiitokset vastauksistasi!