

Museoväki'24

Suomen museoliitto teetti touko-kesäkuussa 2024 kyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa museoissa työskentelevien ikäjakaumaa, koulutusta, työtehtäviä ja kokemuksia työelämästä. Vastauksia kertyi kaikkiaan 718 Internetin välityksellä. Vastaava tiedustelu on tehty neljä kertaa aiemmin noin viiden vuoden välein: kesällä 2003, 2008, 2013 ja 2018, jolloin vastaajia oli 725, 780, 909 ja 738. Näiden kyselyjen tuloksia on mainittu vertailutietoina suluissa. Kyselyn tuloksia arvioitaessa on syytä muistaa, että satunnaisvirheiden todennäköisyys kasvaa, mitä pienemmistä vastaajien osajoukoista on kyse. Satunnaisuus saattaa selittää myös joitain muutoksia tutkimusten välillä. Tulosten analysoinnista on vuosina 2003–2024 vastannut Työväenmuseo Werstaan johtaja, FT Kalle Kallio.

1. Työnantaja		2024	2018	2013	2008
Julkisyhteisö (esim. kunta, valtio, yliopisto)	504	70 %	(67 %)	(70 %)	(77 %)
Yksityinen yhteisö (esim. säätiö, yhdistys)	211	30 %	(33 %)	(30 %)	(23 %)
2. Museotyyppi		2024	2018	2013	2008
Taidemuseo	223	31 %	(22 %)	(28 %)	(28 %)
Kulttuurihistoriallinen museo	331	46 %	(48 %)	(46 %)	(46 %)
Erikoismuseo	85	12 %	(23 %)	(24 %)	(20 %)
Luonnontieteellinen museo	44	6 %	(4 %)	(1 %)	(6 %)
Tiedekeskus	16	2 %			
En osaa sanoa	15	2 %			
3. Museon koko työyhteisönä		2024	2018		
Iso (yli 50 työntekijää)	296	41 %	(24 %)		
Keskisuuri (noin 15–50 työntekijää)	249	35 %	(37 %)		
Pieni (alle 15 työntekijää)	172	24 %	(39 %)		

Kolme ensimmäistä kysymystä on tehty lähinnä vastaajien taustoittamista varten – Museotilastohan kertoo tarkat tiedot henkilökunnan jakautumisesta erilaisiin museoihin. Kyselyn rakenteessa on ollut vuosittain pieniä muutoksia, eikä kysely ole aina tavoittanut erilaisia museoita tasaisesti. Esimerkiksi luonnontieteellisiä ja taidemuseoita on tavoitettu vaihtelevasti. Tiedotus on kehittynyt vuosien varrella ja jakelukin selittää niin vastaajamäärän muutoksia kuin mahdollisia vinoumia tuloksissa. Vuoden 2024 vastaajamäärä on riittävä tuottamaan luotettavia vastauksia, kun tarkastellaan museoiden henkilökuntaa yleisellä tasolla. Luotettavuus kuitenkin heikkenee mitä pienempiä vastaajien osajoukkoja tarkastellaan.

4. Sukupuoli		2024	2018	2013	2008	2003
nainen	542	76 %	(79 %)	(81 %)	(77 %)	(78 %)
mies	153	22 %	(19 %)	(19 %)	(23 %)	(22 %)
muu	15	2 %	(1 %)	(–)	(–)	(–)

Sukupuolijakauma on kahdenkymmenen vuoden aikana pysynyt luultavasti ennallaan, mutta kysely ei ole aina tavoittanut pieniä miesvoittoisia työntekijäryhmiä, minkä takia aineistossa on pientä vaihtelua. Muu sukupuoli on nyt toista kertaa vaihtoehtona.

5. Syntymävuosi		2024	2018	2013	2008	2003
–1945	0	–	(–)	(0 %)	(3 %)	(7 %)
1946–1950	0	–	(–)	(5 %)	(10 %)	(12 %)
1951–1955	0	–	(7 %)	(10 %)	(10 %)	(13 %)
1956–1960	40	6 %	(16 %)	(14 %)	(17 %)	(18 %)
1961–1965	96	13 %	(13 %)	(14 %)	(16 %)	(15 %)
1966–1970	100	14 %	(12 %)	(13 %)	(13 %)	(14 %)
1971–1975	87	12 %	(14 %)	(14 %)	(12 %)	(13 %)
1976–1980	109	15 %	(16 %)	(14 %)	(13 %)	(6 %)
1981–1985	117	16 %	(13 %)	(12 %)	(6 %)	(1 %)
1986–1990	84	12 %	(7 %)	(4 %)	(0 %)	(–)
1991–1995	63	9 %	(2 %)	(0 %)	(–)	(–)
1996–2000	17	2 %	(0 %)	(–)	(–)	(–)
2001–	3	0 %	(–)	(–)	(–)	(–)

Vastaajien keski-ikä oli arviolta 48 vuotta (47 vuotta 2018, 45 vuotta 2013, 44 vuotta 2008 ja 43 vuotta 2003). Museoiden työntekijöiden keski-ikä on noussut, mikä johtuu ainakin kolmesta eri tekijästä: myöhäisemmästä eläköitymisiästä, työllisyystilanteesta ja museoalan menneistä kasvukausista. Nuorimpien ikäryhmien osuus näyttää nyt varsin pieneltä. Taidemuseoiden vastaajat ovat tässä tutkimuksessa kaksi vuotta keskiarvoa nuorempia ja erikoismuseoiden vastaajat kolme vuotta vanhempia.

6. Äidinkieli		2024
kotimainen kieli	708	99 %
jokin muu äidinkieli	9	1 %

Kyselyssä kysyttiin ensimmäisen kerran vastaajan äidinkieltä, jolla haluttiin selvittää siirtolaistaustaisten museotyöntekijöiden osuutta alalla. On mahdollista, että kysely on tavoittanut vieraskielisiä heikosti, koska vastaaminen oli mahdollista vain suomeksi. Vieraskielisten osuus koko Suomen väestöstä on kuitenkin noin yhdeksän prosenttia, Helsingissä jo 18 prosenttia. Vastausten ero maamme väestörakenteeseen on siis niin huomattava, että kyse ei voi olla vain aineiston vinoutumista. Museoalan henkilöstörakenne tuskin vastaa moninaistunutta yhteiskuntaa. Kyselyssä kotimaisiksi kieliksi katsottiin suomi, ruotsi, saame, romani, karjala ja viittomakieli.

7. Tulo museoalalle		2024	2018	2013	2008	2003
–1990	56	8 %	(24 %)	(27 %)	(37 %)	(49 %)
1991–1995	55	8 %	(8 %)	(11 %)	(10 %)	(11 %)
1996–2000	73	10 %	(13 %)	(13 %)	(18 %)	(26 %)
2001–2005	102	14 %	(15 %)	(19 %)	(22 %)	(14 %)
2006–2010	104	15 %	(18 %)	(22 %)	(13 %)	(–)
2011–2015	94	13 %	(16 %)	(8 %)	(–)	(–)
2016–2020	131	18 %	(6 %)	(–)	(–)	(–)
2021–	102	14 %	(–)	(–)	(–)	(–)

Keskimääräinen tulovuosi museoalalle oli 2008 (2001 vuonna 2018, 1998 vuonna 2013, 1994 vuonna 2008 ja 1990 vuonna 2003). Keskiurto museoammattilainen on siis tehnyt 16 vuoden työuran, mikä on aavistuksen lyhyempi kuin vuonna 2018. Työurat ovat silti selvästi pidempiä kuin 2000-luvun alkupuolella. Yksityisten museoiden, taidemuseoiden ja luonnontieteellisten museoiden vastaajat ovat olleet alalla keskimäärin kaksi vuotta vähemmän, mutta erikoismuseoiden työurat olivat kolme vuotta keskimääräistä pidempiä.

8. Eläköityminen		2024
seuraavan 12 kuukauden aikana	17	2 %
viimeistään kolmen vuoden päästä	27	4 %
viimeistään viiden vuoden päästä	55	8 %
yhteensä	99	14 %

Kyselyssä ei enää kysytty tarkkaa syntymävuotta, vaan varttuneimmille vastaajille avautui lisäkysymys eläköitymissuunnitelmista. Vuosittain eläköityy vähintään kaksi prosenttia alan työntekijöistä, ja viiden vuoden sisällä eläkkeelle jäisi 14 % henkilökunnasta. Vastausten perusteella miehistä joka viides ja erikoismuseoiden henkilökunnasta joka neljäs työntekijä olisi eläköitymässä seuraavan viiden vuoden aikana. Nyt eläköityvä museopolvi on suurelta osin aloittanut työuransa museoiden kasvukaudella ennen 1990-luvun lamaa, ja heitä on ollut alalla huomattavan runsaasti.

9. Työsuhde		2024	2018	2013	2008	2003
toistaiseksi voimassa oleva	588	82 %	(82 %)	(76 %)	(74 %)	(74 %)
määräaikainen	119	17 %	(17 %)	(24 %)	(26 %)	(26 %)
freelancer, yrittäjä tai itsensätyöllistäjä	7	1 %	(1 %)	(–)	(–)	(–)

Vakitusten keski-ikä oli 48 vuotta (48 vuotta myös vuonna 2018, 47 vuonna 2013, 47 vuonna 2008 ja 45 vuonna 2003), epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien 44 vuotta (39, 36, 36, 37). Vakituiset olivat tulleet museoalalle keskimäärin vuonna 2006, muut kahdeksan vuotta myöhemmin (ero on pienentynyt kahdella vuodella).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä oli eniten nuorissa ikäluokissa, mutta määräaikaiset työntekijät saavat ajan myötä vakituisia työpaikkoja. Syntymävuosikymmenten mukaan tarkasteltuna 1990-luvulla tai 2000-luvulla syntyneistä 35 prosenttia oli epätyypillisessä työsuhteessa (71 % vuonna 2018), 1980-luvulla syntyneistä 21 % (37 %), 1970-luvulla syntyneistä 12 % (18 %), 1960-luvulla syntyneistä 14 % (7 %) ja sitä vanhemmista 10 % (5 %). Myös ikäryhmittäin tarkasteltaessa epätyypilliset työsuhteet näyttäisivät vähentyneen nuoremmissa ja yleistyneen vanhemmissa ikäryhmissä.

Naisista epätyypillisissä työsuhteissa oli 19 prosenttia (18 % vuonna 2018), miehistä 12 % (17 %). Alle 40-vuotiaista naisista epätyypillisessä työsuhteessa oli 29 % (36 % vuonna 2018) ja miehistä 20 % (42 %). Yli nelikymppisillä vastaavat lukemat olivat naisilla 15 % (7 %) ja miehillä 11 % (9 %).

Museon omistajan mukaan ryhmiteltynä epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleviä oli julkisissa museoissa 17 % (16 % vuonna 2018) ja yksityisissä 19 % (20 %). Isoissa museoissa oli vakituisia työntekijöitä 79 % (86 %), keskiuurissa 85 % (80 %) ja pienissä 84 % (81 %).

10. Työtehtävä		2024	2018	2013	2008
museonjohtaja tai vastaava	64	9 %	(11 %)	(7 %)	(9 %)
muu esihenkilö	86	12 %	(12 %)	(12 %)	(8 %)
asiantuntija	435	61 %	(60 %)	(61 %)	(56 %)
työntekijä	132	18 %	(17 %)	(20 %)	(26 %)

Muutokset vuosien 2008–2024 välillä selittyvät todennäköisesti kyselyn erilaisella jakelulla ja satunnaisvaihtelulla, eivät työntekijärakenteen todellisilla muutoksilla. Kyselyssä asiantuntijan työ määriteltiin varsin itsenäiseksi ja pitkää koulutusta edellyttäväksi (vrt. konservaatoreita), kun työntekijän työ olisi varsin epäitsenäistä ja koulutusta voisi vaihdella (vrt. myyjä). Edellisissä kyselyissä käytettiin asiantuntijan tilalla termiä toimihenkilö.

Museonjohtajien keski-ikä oli 54 vuotta (54 myös vuonna 2018), esimiesten 49 (49), asiantuntijoiden 47 (47) ja työntekijöiden 46 (43) vuotta. Museonjohtajat olivat tulleet museoalalle keskimäärin vuonna

2001 (1994), esimiehet 2003 (1998), asiantuntijat 2008 (2001) ja työntekijät 2012 (2007).
 Museonjohtajista 70 % oli naisia (70 %), esimiehistä 75 % (79 %), asiantuntijoista 80 % (85 %) ja työntekijöistä 70 % (66 %).

11. Työajan kohdentuminen eri tehtäviin

Eniten työaikaa vaatii		2024	2018	2013	2008	2003
avoinnapito, museokauppa, ravintola	78	11 %	(9 %)	(11 %)	(12 %)	(15 %)
museokiinteistö, tilat, tekniikka	13	2 %	(–)	(–)	(–)	(–)
hallinto, talous, johtaminen, kehittäminen	110	15 %	(13 %)	(12 %)	(13 %)	(14 %)
kokoelmien hoito	140	19 %	(18 %)	(21 %)	(22 %)	(23 %)
museopedagogiikka, yleisötyö	81	11 %	(8 %)	(8 %)	(6 %)	(5 %)
näyttelytoiminta	79	11 %	(12 %)	(15 %)	(15 %)	(15 %)
viestintä tai markkinointi	31	4 %	(3 %)	(5 %)	(5 %)	(5 %)
tutkimus-, asiantuntija- ja viranomaistehtävät	107	15 %	(13 %)	(15 %)	(14 %)	(8 %)
tasaisesti em. tehtäviin	79	11 %	(24 %)	(13 %)	(14 %)	(15 %)

Työaikaa vähintään päivä viikossa		kaikki	taidem.	kult.hist.	erikoism.	luonnon.
avoinnapito, museokauppa, ravintola	131	19 %	26 %	18 %	11 %	2 %
museokiinteistö, tilat, tekniikka	77	11 %	15 %	11 %	5 %	7 %
hallinto, talous, johtaminen, kehittäminen	217	31 %	25 %	30 %	50 %	16 %
kokoelmien hoito	216	31 %	22 %	34 %	37 %	54 %
museopedagogiikka, yleisötyö	162	23 %	29 %	21 %	20 %	12 %
näyttelytoiminta	219	31 %	31 %	33 %	31 %	19 %
viestintä tai markkinointi	144	21 %	24 %	19 %	24 %	12 %
tutkimus-, asiantuntija- ja viranomaistehtävät	267	38 %	27 %	42 %	49 %	61 %

Työajan kohdentuminen koko museoalalla – yhdistelmä kahden kysymyksen vastauksista 2024

avoinnapito, museokauppa, ravintola	11 %
museokiinteistö, tilat, tekniikka	4 %
hallinto, talous, johtaminen, kehittäminen	16 %
kokoelmien hoito	19 %
museopedagogiikka, yleisötyö	12 %
näyttelytoiminta	13 %
viestintä tai markkinointi	8 %
tutkimus-, asiantuntija- ja viranomaistehtävät	18 %

Työajan kohdentumista koskevat kysymykset ja vastaustavat ovat vuosien varrella muuttuneet eniten, minkä takia vertailut kyselyiden välillä ovat epäluotettavia. Tällä kertaa kysymys jaettiin kahtia siten, että ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin pääasiallisinta työtehtävää ja toisessa kysymyksessä kaikkia niitä tehtäviä, joihin käytetään vähintään päivä viikossa. Suurimmat erot kysymysten välillä syntyivät luonnollisesti pienissä museoissa, joiden työntekijöistä joka neljäs valitsi ensimmäisessä kysymyksessä tasaisesti kaikkiin tehtäviin kohdentuvan työnkuvan. Ensimmäisen kysymyksen perusteella pienissä museoissa tehtiin esimerkiksi selvästi vähiten viestintää, mutta jälkimmäisen kysymyksen perusteella taas eniten, koska pienissä museoissa viestintää hoidetaan tyyppillisesti oman toimen ohella.

Kolmanteen taulukkoon onkin laskettu yhdistelmä näistä kahdesta eri kysymyksestä. Se on laskettu siten, että jokaisen vastaajan on oletettu työskentelevän viitenä päivänä viikossa. Jälkimmäisen kysymyksen enintään viisi vastausta ovat vastanneet yhtä päivää kukin, joten ensimmäisen kysymyksen painoarvo on riippunut siitä, kuinka monta vaihtoehtoa kukin vastaaja on jälkimmäisessä kysymyksessä valinnut. Tällä tavalla esimerkiksi yksinomaan viestintään keskittyvä ison museon työntekijä on kohdentanut kaikki viisi työpäiväänsä viestintään, kun viittä eri tehtävää hoitavalta pienen museon työntekijältä on voitu huomioida viestintää vain päivä viikossa. Tällä tavalla on saatu luotettavampi kuva työtehtävien painotuksista koko museoalan tasolla.

Seuraavassa esitetyt vertailut on kuitenkin laskettu ensimmäisen työaikakysymyksen perusteella, jotta vertailuja voidaan tehdä aiempiin tutkimuksiin ja eri osajoukkoihin. Naisvaltaisin alue oli viestintä, jonka päätyökseen ilmoittavista 90 % oli naisia (100 % vuonna 2018), museopedagogiikassakin naisten osuus oli 87 prosenttia (95 %). Eniten miehiä toimi tiloihin ja tekniikkaan liittyvissä tehtävissä, 69 prosenttia.

Nuorimpia olivat yleisötyössä työskentelevät: heidän keski-ikänsä oli 43 vuotta (43 vuonna 2018). Vastaavasti iäkkäimpiä, keskimäärin 52-vuotiaita olivat hallinnossa työskentelevät (53).

Museoalan kokemusta oli eniten kokoelmien parissa työskentelevillä. He olivat tulleet museoalalle keskimäärin vuonna 2004 (1999 vuonna 2018). Jokseenkin yhtä pitkiä uria oli hallinnossa, jossa keskimääräinen aloitusvuosi oli 2005 (1995 vuonna 2018). Vähiten työkokemusta oli viestintätehtävissä, jossa keskimääräinen aloitusvuosi oli 2014 (2006). Avoinnapidon henkilökunta oli aloittanut keskimäärin vuonna 2012 (2009).

Koulutukseltaan hallintotyötä tekevät olivat korkeimmin koulutettuja: ylemmän korkeakoulututkinnon oli heistä suorittanut 85 prosenttia, näyttelyitä tekevästä 80 % ja tutkimustyötä tekevästä 75 %. Vähiten ylempiä korkeakoulututkintoja, eli 33 prosenttia, oli avoinnapidohenkilökunnalla.

Epätuottavissa työsuhteissa työskenteleviä oli eniten tutkimuksessa 31 prosenttia ja museopedagogiikassa 26 %. Avoinnapidossa epätuottavista työsuhteista oli 17 prosentilla, mutta määräaikaisten osuus lienee todellisuudessa suurempi, koska kysely oli suunnattu yhtäjaksoisesti vähintään puoli vuotta alalla olleille. Pienessä, pääosin kiinteistön parissa työskentelevien ryhmässä epätuottavista työsuhteista ei ollut lainkaan, viestinnässä ja hallinnossa vain 10 prosenttia. Freelancereiden osuus oli huomattava (6 %) yleisötyössä.

12. Koulutus

	2024	2018	2013	2008	2003
tohtorin tai lisensiaatin tutkinto	42	6 %	(4 %)	(4 %)	(5 %)
ylempi korkeakoulututkinto	469	66 %	(67 %)	(59 %)	(47 %)
alempi korkeakoulututkinto	118	16 %	(17 %)	(11 %)	(13 %)
opistoaste tai muu koulutusaste	37	5 %			
toisen asteen tutkinto	47	7 %			
perusasteen tutkinto	3	0 %			
muu tutkinto			(10 %)	(16 %)	(22 %)
opiskelija			(2 %)	(1 %)	(5 %)

	2024
tohtori	22
lisensiaatti	4
useita ylempiä korkeakoulututkintoja	36
yksi ylempi korkeakoulututkinto	204
useita ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja	1
ylempi ammattikorkeakoulututkinto	20
useita alempia korkeakoulututkintoja	14
yksi alempi korkeakoulututkinto	98
useita ammattikorkeakoulututkintoja	9
yksi ammattikorkeakoulututkinto	75
useita erikoisammattitutkintoja	26
yksi erikoisammattitutkinto	80
useita ammattitutkintoja	44
yksi ammattitutkinto	86
useita ammatillisia perustutkintoja	31
yksi ammatillinen perustutkinto	57

ylioppilastutkinto	181	35 %
olen päätoiminen opiskelija	7	1 %

Koulutuskysymys on Museoväki-kyselyissä muuttunut monimutkaisemmaksi, mikä on vaikeuttanut vertailuja ja aineiston käsittelyä. Uusimmassa kyselyssä tutkintopohjaa kysyttiin kahdella eri kysymyksellä, jossa toinen kohdentui korkeimpaan oppiarvoon ja jälkimmäinen mahdollisti oman koulutushistorian avaamisen halukkaille. Jälkimmäisessä kysymyksessä 524 vastaajaa antoi 995 vastausta, mutta on kohtalaisen varmaa, että vastaajissa oli esimerkiksi enemmän ylioppilaita kuin tulos antaa ymmärtää. Jälkimmäinen kysymys kertoo, että museoalalla on erittäin monipuolisesti koulutettu henkilökunta, mutta ensimmäinen kysymys antaa selkeämmän tiedon erilaisia vertailuja varten. Tilastollisessa tutkimuksessa ei ole tarpeen tarkastella kenenkään koulutusta vastaajatasolla. Seuraavissa tarkemmissa tarkasteluissa on hyödynnetty ensimmäistä kysymystä.

Keski-ikältään tohtorit ja lisensiaatit olivat 51-vuotiaita (56-vuotiaita 2018). Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat keskimäärin 47-vuotiaita (46), alemman 46-vuotiaita (47). Ammattikorkeakoulun käyneet ilmoittivat iäkseen keskimäärin 47 vuotta (47). Muun koulutusasteen ilmoittaneiden keski-ikä oli 52 vuotta (51).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli runsaasti jo alle 30-vuotiaissa, 50 prosenttia (52 % vuonna 2018). 30–39 -vuotiaissa 74 % (76 %), 40–49 -vuotiaissa 76 % (80 %) ja 50 vuotta täyttäneissä 69 % (64 %). Iäkkäimmässä ikäryhmässä koulutustason nousu lienee todellista, mutta nuoremmilla se saattaisi johtua myös kyselyaineistojen satunnaisvaihtelusta.

Tohtoreista ja lisensiaateista epätyypillisessä työsuhteessa oli 21 prosenttia (16 %), ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 18 % (18 %), alemman yliopistotutkinnon 28 % (31 %), ammattikorkeakoulutetuista 17 % (18 %) ja muun koulutuksen suorittaneista 15 % (11 %).

13. Pääaine (vain korkeakouluopintoja suorittaneet)	2024	2018	2013	2008	2003	
historia-aineet	120	19 %	(22 %)	(21 %)	(17 %)	(18 %)
taidehistoria	116	19 %	(25 %)	(29 %)	(30 %)	(31 %)
kansatiede tai etnologia	76	12 %	(17 %)	(18 %)	(19 %)	(21 %)
kuvataiteet, valokuvaus, muotoilu	50	8 %				
konservointi	45	7 %	(5 %)			
luonnontieteet	43	7 %	(4 %)	(1 %)	(5 %)	(7 %)
kauppatieteet, talouteen liittyvät alat	29	5 %	(3 %)	(2 %)		
arkeologia	26	4 %	(5 %)	(6 %)	(7 %)	(5 %)
muut kuin em. aineet	212	34 %	(25 %)	(24 %)	(19 %)	(19 %)

Tässä kysymyksessä useamman korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat valita kaksi vaihtoehtoa (626 vastaajaa valitsi 717 vaihtoehtoa). Vuosina 2003–2013 pystyi valitsemaan vain yhden. Myös valittavien aineiden vaihtoehdot ovat vuosittain vaihdelleet.

Muista aineista suosituimpia olivat taidekasvatus (22 vastaajaa), kulttuuriperinnön- tai maisemantutkimus (20), kulttuurituotanto (19), yhteiskuntatieteet tai viestintä (16), kielet (14), museologia (13), antropologia (12), kasvatustieteet (11), insinööritieteet (11), estetiikka, teatteritiede tai musiikkitiede (10), folkloristiikka (10), kirjallisuustiede (5) ja it-alat (2). Nämä valmiit vaihtoehdot eivät muistuttaneet riittävästi 47 vastaajan pääainetta, jotka valitsivat vaihtoehdon muu.

Pääaineiden suosio vaihtelee eri ikäryhmissä. Historiasta on tullut 2000-luvulla alan suosituin pääaine: alle 30-vuotiaista historiaa on pääaineenaan lukenut 23 %, 30–39 -vuotiaista 23 %, 40–49 -vuotiaista 17 % ja 50 vuotta täyttäneistä 16 prosenttia. Taidehistoria on jäänyt pääaineista toiseksi ja painottuu varttuneempiin ikäryhmiin: alle 30-vuotiaista taidehistoriaa on pääaineenaan lukenut 16 %, 30–39 -vuotiaista 15 %, 40–49 -vuotiaista 15 % ja 50 vuotta täyttäneistä 21 prosenttia. Kansatieteen kehitys on

ollut jyrkemmin laskeva: alle 30-vuotiaista kansatiedettä on pääaineenaan lukenut 4 %, 30–39 -vuotiaista 3 %, 40–49 -vuotiaista 10 % ja 50 vuotta täyttäneistä 19 prosenttia. Muiden pääaineiden suosio on vastaavasti vähäisempää varttuneimmista ikäpolvissa: alle 30-vuotiaista muita kuin kolmea suosituinta pääaineita on lukenut 57 %, 30–39 -vuotiaista 59 %, 40–49 -vuotiaista 58 % ja 50 vuotta täyttäneistä 44 prosenttia.

14. Museologian opinnot

	2024	2018	2013	2008	2003	
ei	201	33 %	(35 %)	(36 %)	(40 %)	(47 %)
yliopistollinen museokurssi	21	3 %	(9 %)	(10 %)	(16 %)	(24 %)
Verso I -verkkokurssi	14	2 %	(3 %)	(3 %)	(4 %)	–
muu museologian kurssi	33	5 %	(4 %)	(3 %)	(4 %)	–
museologian perusopinnot	239	39 %	(40 %)	(35 %)	(29 %)	(26 %)
museologian aineopinnot	89	15 %	(13 %)	(11 %)	(7 %)	(3 %)
museologian syventävät opinnot	13	2 %	(1 %)	(2 %)	–	–
museologian maisteriopinnot	7	1 %	(1 %)	–	–	–

Uusimmassa kyselyssä tähän kysymykseen pystyivät vastaamaan vain korkeakouluopintoja suorittaneet, mutta varsinkin vuoden 2018 luvuissa oli jonkin verran muitakin vastaajia lisäämässä ei-vastausten osuutta. Kaiken kaikkiaan museologian perusopinnot oli opiskellut vähintään 56 % korkeakouluopintoja suorittaneista vastaajista (58 % vuonna 2018, 48 % vuonna 2013, 36 % vuonna 2008 ja 29 % vuonna 2003).

Museotyypeittäin museologiaa oli opiskeltu eniten kulttuurihistoriallisissa ja erikoismuseoissa, näitä selvästi vähemmän taidemuseoissa ja kaikkein vähiten luonnontieteellisissä museoissa. Suurissa museoissa museologian perusopinnot oli suorittanut vain 37 prosenttia, kun keskiuurissa ja pienissä museoissa päästi huomattavasti korkeampiin lukemiin (69/72 %).

Pääaineittain vertailtaessa kansatieteilijöistä 86 prosentilla (71 % vuonna 2018) oli vähintään museologian perusopinnot suorittettuina. Vastaavasti historiassa osuus oli 78 % (61 %), taidehistoriassa 72 % (54 %), arkeologiassa 69 % (68 %), konservoinnissa 56 % (38 %), kuvataiteissa 27 %, kauppatieteissä 19 % (26 %), luonnontieteissä 15 % (17 %), ja kaikissa vähemmän suosituissa pääaineissa keskimäärin 57 % (46 %). Kun verrataan keskenään ns. museoaineita (historia, taidehistoria, etnologia, arkeologia, konservointi, kulttuuriperinnön tutkimus, museologia, luonnontieteet ja taidekasvatus) ja muita aineita, museologian perusopinnot oli suorittanut 67 prosenttia em. museoaineita lukeneista ja 33 prosenttia muista.

Museologian opintoja on voinut opiskella jo pitkään, eivätkä ne ole enää nuorimpien ikäluokkien tunnusmerkki. Seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle jäävistä korkeakouluopintoja suorittaneista museoammattilaisista 54 % on opiskellut museologiaa, kun kaikissa ikäluokissa vastaava keskiarvo oli 56 %. Korkeakoulututkimuksen suorittaneiden mutta ei museologiaa opiskelleiden keski-ikä on 47 vuotta (46 vuonna 2018) ja alalle on tultu keskimäärin vuonna 2011 (2002). Vähintään museologian perusopinnot suorittaneiden keski-ikä on myös 47 vuotta (44) ja alalle on tultu keskimäärin vuonna 2006 (2002). Tulovuosien ero kertoo siitä, miten museoammattilaiset opiskelevat museologiaa myös työn ohessa.

Naiset ovat opiskelleet museologiaa enemmän kuin miehet. Vähintään perusopinnot on suorittanut 61 % (60 % vuonna 2018) yliopistotutkimuksen suorittaneista naisista ja 37 % (46 %) miehistä. Korkeakoulutetuista miehistä 50 prosenttia (53 %) ei ole opiskellut kurssiakaan museologiaa, naisista vain 28 prosenttia (25 %).

15. Vastaako työ koulutusta

	2024	2018	2013	2008	2003	
Enimmäkseen	432	60 %	(62 %)	(59 %)	(58 %)	(54 %)
Osittain	199	28 %	(28 %)	(29 %)	(28 %)	(31 %)
Vähän	57	8 %	(7 %)	(10 %)	(9 %)	(10 %)
Ei lainkaan	30	4 %	(4 %)	(3 %)	(5 %)	(5 %)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työ vastasi enimmäkseen koulutusta alle 30-vuotiaista 56 prosentin (55 % vuonna 2018) mielestä. Näin vastasi 30–39 -vuotiaissa 52 % (56 %), 40–49 -vuotiaissa 63 % (70 %) ja 50 vuotta täyttäneissä 63 % (62 %). Naisista työ vastasi enimmäkseen koulutusta 60 prosentin (63 %) mielestä, miehistä 61 prosentin (57 %).

Työtehtävien perusteella jaoteltuna eniten koulutusta vastaavaa työtä oli näyttelytoiminta. Ensisijaisesti näyttelyitä tekevistä 71 prosenttia (64 %) sanoi työn vastaavan koulutusta. Kysymykseen vastasi ”enimmäkseen” 69 prosenttia sekä kokoelmassa että tutkimuksessa työskentelevistä (67/82 %), 66 prosenttia hallinnossa (61 %), 65 prosenttia museopedagogiikassa (65 %), 52 prosenttia kaikkia työtehtäviä tekevistä (59 %), 49 prosenttia viestinnässä (59 %) ja 46 prosenttia tilojen ja tekniikan kanssa työskentelevistä. Avoinnapidon henkilökunta ei kuitenkaan katsonut työn vastaavan koulutusta: ”enimmäkseen” vastasi vain 22 prosenttia (25 %) ja vaihtoehdon ”vähän” tai ”ei lainkaan” valitsi peräti 46 prosenttia vastaajista (37 %).

Koulutuksen mukaan jaoteltuna tohtorien ja lisensiaattien työ vastasi enimmäkseen koulutusta 67 prosentin (60 %) mielestä, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 64 % (66 %) ja alemman 50 % (51 %). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista työ vastasi koulutusta 59 % mielestä. Muun koulutuksen suorittaneista 53 prosenttia (50 %) katsoi työn vastaavan enimmäkseen koulutusta.

Työn ja koulutuksen vastaavuudessa oli myös pääainekohtaisia eroja. Koulutuksen katsoi ”enimmäkseen” vastaavan työtä 76 % historiaa, 68 % kansatiedettä ja 66 % taidehistoriaa opiskelleista. Aiemmin määriteltyjen museoaineiden opiskelijoista 67 prosenttia katsoi työn vastaavan enimmäkseen koulutusta, kun muita pääaineita opiskelleilla jäätin 50 prosenttiin. Pienemmissä aineissa vaihtelut olivat suuria: esimerkiksi konservointia opiskelleilla vastaava tulos oli 73 % mutta taidekasvattajilla vain 41 %.

Museologian opiskelu näkyy myös siinä, vastaako työ koulutusta. Korkeakouluopintoja ja siten myös museologiaa suorittamattomista 53 prosentin mielestä työ vastasi enimmäkseen koulutusta. Korkeakouluopintoja suorittaneista, mutta ei museologiaa lukeneista, työ vastasi enimmäkseen koulutusta 49 prosentin mielestä. Vähintään museologian perusopinnot suorittaneista 69 prosenttia katsoi työn enimmäkseen vastaavan koulutusta. Aineopintojen osalta vastaavuus oli 76 %. Museologian opiskelulla on selvä positiivinen yhteys työn ja koulutuksen vastaavuuteen. Sama yhteys on osoitettu myös aiemmissa Museoväki-tutkimuksissa.

Täydennyskoulutuksenkin merkitys näkyy tuloksissa. Erikoisammattitutkinnon suorittaneista 67 prosenttia katsoo työnsä vastaavan enimmäkseen koulutusta. Luonnollisesti vastaajaryhmissä on myös päällekkäisyyttä, koska koulutus kasaantuu samoille henkilöille.

16. Työilmapiiri

	2024	2018	2013	2008	2003	
erinomainen	163	23 %	(20 %)	(14 %)	(13 %)	(12 %)
hyvä	383	53 %	(52 %)	(58 %)	(52 %)	(48 %)
tydyttävä	134	19 %	(23 %)	(23 %)	(29 %)	(32 %)
huono	36	5 %	(5 %)	(5 %)	(6 %)	(8 %)

Työilmapiirin myönteinen kehitys näyttäisi jatkuneen museotalalla. Naisista 76 prosenttia (71 % vuonna 2018) ja miehistä 79 prosenttia (78 %) piti työpaikkansa ilmapiiriä erinomaisena tai hyvänä.

Ikäryhmittäin alle 30-vuotiaista ilmapiiriä piti erinomaisena tai hyvänä 85 prosenttia (88 % vuonna 2018), 30–39-vuotiaista 78 % (76 %), 40–49-vuotiaista 78 % (70 %) ja 50 vuotta täyttäneistä 73 % (71 %).

Julkisyhteisöjen, kuten valtion ja kuntien museoissa työskentelevistä ilmapiiriä piti erinomaisena tai hyvänä 75 % (69 %) työntekijöistä ja yksityisissä museoissa 78 prosenttia (78 %). Museotyyppien välillä taidemuseoissa tyytyväisiä oli vain 70 %, mutta tiedekeskuksissa 88 %. Suurissa museoissa tyytyväisiä oli 76 % (70 %), keskiuurissa 75 % (67 %) ja pienissä museoissa 79 % (77 %).

Työtehtävittäin vertailtuna tyytyväisimpiä ilmapiiriinsä olivat hallinnon ja tekniikan työntekijät 85 %. Heikoimmat arviot antoi avoinnapidon henkilökunta 68 %. Muiden työtehtävien parissa ilmapiiriä piti hyvänä tai erinomaisena 71–79 %.

Vakituisista työntekijöistä ilmapiiriä piti erinomaisena tai hyvänä 75 prosenttia, epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä 84 prosenttia.

17. Työuupumus

	2024	2018	2013	2008	2003	
en koskaan	37	5 %	(6 %)	(4 %)	(5 %)	(4 %)
harvoin	191	27 %	(26 %)	(29 %)	(25 %)	(22 %)
joskus	310	43 %	(47 %)	(48 %)	(50 %)	(50 %)
viikoittain	134	19 %	(16 %)	(16 %)	(15 %)	(19 %)
päivittäin	45	6 %	(5 %)	(4 %)	(4 %)	(5 %)

Työuupumuksella ja ilmapiirillä on selvä yhteys (Pearsonin korrelaatio 0,43), mutta erojakin oli. Vaikka ilmapiiri näyttäisi parantuneen, museoammattilaiset ovat uupuneempia kuin aiemmin.

Naisista 30 prosenttia (31 % vuonna 2018) oli uupunut harvoin tai ei koskaan. Viikoittain uupuneita oli 19 % ja päivittäin 8 % (17 % ja 5 %). Miehistä 41 prosenttia (36 %) oli uupunut harvoin tai ei koskaan. Viikoittain uupuneita miehiä oli 15 % ja päivittäin 3 % (13 % ja 4 %).

Ikäryhmittäin alle 30-vuotiaista harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 46 prosenttia, viikoittain uupuneita 15 % ja päivittäin 2 %, 30–39-vuotiaissa harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 24 prosenttia, viikoittain uupuneita 21 % ja päivittäin 8 %, 40–49-vuotiaissa harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 30 prosenttia, viikoittain uupuneita 21 % ja päivittäin 8 % ja 50 vuotta täyttäneissä harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 35 prosenttia, viikoittain uupuneita 17 % ja päivittäin 5 %.

Julkisyhteisöjen omistamien museoiden työntekijöistä harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 32 prosenttia, viikoittain tai päivittäin uupuneita 26 %. Yksityisissä museoissa vastaavat luvut olivat 31 % ja 22 %. Museotyypeittäin taidemuseoiden luvut olivat 34 % ja 27 %, kulttuurihistoriallisissa 31 % ja 25 % ja erikoismuseoissa 28 % ja 21 %. Isoissa museoissa luvut olivat 33 % ja 24 %, keskiuurissa 29 % ja 27 % sekä pienissä 34 % ja 24 %. Työtehtävittäin uupumus vaivaa vähiten avoinnapidon henkilökuntaa, 27 % ja 26 %, eniten viestintää 32 % ja 42 %.

Vakituisista työntekijöistä harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 29 prosenttia, viikoittain uupuneita 20 % ja päivittäin 6 %. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä harvoin tai ei koskaan uupuneita oli 46 prosenttia, viikoittain uupuneita 13 % ja päivittäin 6 %.

18. Työn mielenkiintoisuus

	2024	2018	2013	2008	
erittäin mielenkiintoinen	269	38 %	(34 %)	(27 %)	(24 %)
hyvin mielenkiintoinen	267	37 %	(42 %)	(46 %)	(44 %)
jokseenkin mielenkiintoinen	149	21 %	(21 %)	(24 %)	(27 %)
ei kovinkaan kiinnostava	28	4 %	(2 %)	(2 %)	(5 %)
ei lainkaan kiinnostava	3	0 %	(0 %)	(0 %)	(1 %)

Työn mielenkiintoisuudella on selvä yhteys siihen, kokiko työn vastaavan koulutusta (Pearsonin korrelaatio 0,41).

Työ oli erittäin tai hyvin mielenkiintoista museonjohtajista 92 prosentin (89 % vuonna 2018), esihenkilöistä 88 % (86 %), asiantuntijoista 79 % (78 %) mutta työntekijöistä enää 45 prosentin mielestä (56 %).

Julkisyhteisöjen museoissa työskentelevien mielestä työ oli erittäin tai hyvin mielenkiintoista 74 prosentin (74 %) mielestä ja yksityisissä museoissa 76 % mielestä (72 %). Museotyypeittäin vastaavat luvut olivat taidemuseoilla 70 % (76 %), kulttuurihistoriallisilla museoilla 78 % (78 %) ja erikoismuseoilla 84 % (72 %). Isoissa museoissa luku oli 76 % (77 %), keskisuurissa 72 % (73 %) ja pienissä 78 % (79 %).

Työtehtävien perusteella mielenkiintoisinta oli näyttelytoiminta, jonka parissa pääasiallisesti työskentelevistä 86 prosenttia (70 % vuonna 2018) piti työtään joko erittäin tai hyvin mielenkiintoisena. Seuraavina tulivat hallinto 81 % (86 %), museopedagogiikka 80 % (84 %), kokoelmien hoito 78 % (73 %), kaikkia työtehtäviä tekevät 77 % (77 %), tekniikka 77 %, tutkimus 75 % (87 %) sekä viestintä 74 % (83 %). Avoinnapidon tehtäviä tekevistä vain 42 prosenttia (57 %) piti työtään hyvin tai erittäin mielenkiintoisena.

19. Johtaminen

	2024	2018	2013	2008	
erinomainen	64	9 %	(7 %)	(4 %)	(6 %)
hyvä	337	47 %	(46 %)	(46 %)	(40 %)
tydyttävä	210	30 %	(33 %)	(38 %)	(40 %)
huono	100	14 %	(14 %)	(12 %)	(14 %)

Työpaikan johtamista koskevilla arvioilla oli hyvin vahva yhteys työpaikan ilmapiiriin (Pearsonin korrelaatio 0,69) ja selvä yhteys myös työntekijän uupumukseen (0,41). Yhteys työn mielenkiintoisuuteen oli loivempi (0,27).

Julkisyhteisöjen museoiden työntekijöistä 55 % (51 % vuonna 2018) pitää työpaikkaansa erinomaisesti tai hyvin johdettuina. Yksityisillä museoilla vastaava luku on 58 % (57 %). Museotyypeittäin vertailtuna taidemuseoiden työntekijöistä 47 prosenttia (54 %) arvioi työpaikkansa johtamisen erinomaiseksi tai hyväksi, kulttuurihistoriallisissa museoissa 58 % (52 %) ja erikoismuseoissa 61 % (52 %). Museoiden koon mukaan tarkasteltuna isoissa museoissa luku oli 52 % (48 %), keskisuurissa 58 % (50 %) ja pienissä 62 % (57 %) – mutta on syytä huomata, että pienissä museoissa oli myös eniten johtajia vastaamassa kyselyyn. Ilman esihenkilöiden vastauksia luvut olisivat isoissa museoissa 47 %, keskisuurissa 55 % ja pienissä 56 %.

Ensisijaisten työtehtävien perusteella tyytyväisimpiä museoiden johtamiseen olivat totutusti hallinnossa työskentelevät, joista 74 prosentin mielestä johtaminen oli hyvää tai erinomaista (72 % vuonna 2018). Seuraavina tulivat kokoelmien hoito 60 % (46 %), avoinnapito 56 % (58 %), kaikkia tehtäviä tekevät 52 % (55 %), museopedagogiikka 52 % (44 %), viestintä 52 % (39 %), tutkimus 50 % (55 %), näyttelytoiminta 47 % (39 %) ja viimeisenä tekniikka 46 %. Mikäli laskelmissa huomioitaisiin myös ne vastaajat, jotka tekevät vähintään yhden työpäivän kutakin työtehtävää, erot jäisivät pienemmiksi.

	2024	2018	2013	2008
20. Museon vahvuudet				
Hyvät työtoverit	571	81 %	(75 %)	(74 %)
Kannustava ja rakentava palaute	142	20 %	(18 %)	(16 %)
Viihtyisä työympäristö	333	47 %	(44 %)	(47 %)
Työn arvostaminen	229	32 %	(31 %)	(27 %)
Toimiva tiedonkulku	65	9 %	(6 %)	(5 %)
Tasa-arvoinen ja avoin ilmapiiri	245	35 %	(32 %)	(30 %)
Selkeät työnkuvat	115	16 %	(14 %)	(18 %)
Motivoivat tavoitteet	185	26 %	(29 %)	(26 %)
Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	146	21 %	(22 %)	(19 %)
Toimiva hallinto	56	8 %	(7 %)	(6 %)
Suunnitelmallisuus	77	11 %	(8 %)	(8 %)
Osaavat esihenkilöt	126	18 %	(9 %)	(9 %)
Hyvä palkka	54	8 %	(6 %)	(4 %)
Ammattitaitoinen henkilöstö	364	52 %	(46 %)	(46 %)
Taloudelliset resurssit	74	10 %	(8 %)	(7 %)
Mahdollisuus kouluttautua	175	25 %	(25 %)	(28 %)
Pitkät työurat	160	23 %	(21 %)	(–)
21. Museon heikkoudet				
Työpaikkakiusaaminen	47	7 %	5 %	(6 %)
Palautteen puuttuminen	133	19 %	18 %	(22 %)
Epämukava työympäristö	53	8 %	9 %	(9 %)
Arvostuksen puute	189	27 %	27 %	(23 %)
Heikko tiedonkulku	274	39 %	40 %	(38 %)
Epätasa-arvoinen ilmapiiri	135	19 %	19 %	(21 %)
Epäselvät työnkuvat	227	32 %	31 %	(31 %)
Työllä ei tunnu olevan tavoitetta	73	10 %	10 %	(12 %)
Ei henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia	125	18 %	15 %	(15 %)
Liiallinen byrokratia	242	35 %	29 %	(33 %)
Työn järjestäytymättömyys	144	21 %	23 %	(22 %)
Huonot esihenkilötaidot	197	28 %	32 %	(31 %)
Pienet palkat	458	65 %	63 %	(61 %)
Henkilöstön heikko osaaminen	18	3 %	3 %	(3 %)
Museon pienet resurssit	308	44 %	46 %	(47 %)
Osaamisen kehittämisestä ei huolehdi	81	12 %	8 %	(6 %)
Työsuhteiden epävarmuus	147	21 %	17 %	(–)

Vahvuuksien ja heikkouksien listaukset käsittelevät samoja teemoja. Vastajat valitsivat keskimäärin 4,4 vahvuutta ja 4,1 heikkoutta. Suhde on parantunut tasaisesti, vuonna 2008 heikkouksia valittiin vielä hieman enemmän kuin vahvuuksia.

Hyvät työtoverit oli ylivoimaisesti suosituin museoiden vahvuuksista. Työtovereiden merkitys näyttäisi kuitenkin hieman vähentyvän vastaajan iän, kokemuksen, valta-aseman ja koulutuksen myötä. Parhaat työtoverit löytyivät avoinnapidosta, tekniikasta ja arkeologeilta. Työpaikkakiusaamista vaikuttaisi puolestaan esiintyneen eniten taidemuseoissa.

Ensimmäisen kerran tässä museoväkitutkimuksessa kannustava ja rakentava palaute nähtiin useammin vahvuutena kuin palautteen puute heikkoutena. Muutamissa vastaajaryhmissä kiinnitettiin yhtä aikaa huomiota sekä kannustavaan palautteeseen että sen puutteeseen. Palaute oli tällä tavalla keskeinen muun muassa museopedagogeille, avoinnapidolle ja tiedekeskuksille. Palautteen puuttuminen näyttäisi hiertäneen erityisesti nuoria naisia.

Viihtyisän työympäristön mainitsi lähes joka toinen vastaaja. Useimmin työympäristön mainitsivat kiinteistöjen kanssa tai avoinnapidossa työskentelevät. Vastaavasti harvimminkin työympäristöä kiittivät tutkimusta tekevät. Työympäristöstä nauttivat erityisesti uudet työntekijät.

Työn arvostus tai sen puute tulivat esiin yli puolessa vastauksista, joilla oli vankka tilastollinen yhteys kysymyksiin ilmapiiristä ja johtamisesta. Arvostuksen puutteen mainitsi 44 % avoinnapidon vastaajista ja vain 12 % hallinnosta. Keskeinen selittävä tekijä olikin vastaajan valta-asema. Johtajat ja monet esihenkilöt selvästi kokivat, että heidän työtään arvostetaan. Työntekijät ja monet asiantuntijat puolestaan huomauttivat arvostuksen puutteesta. Työn arvostaminen näyttäytyi museon vahvuutena nuorille, uusille ja määräaikaisille työntekijöille, kun arvostuksen puute hiersi ennen muuta vakituisia, kokeneita ja varttuneempia tekijöitä. Yksittäisinä erityisryhminä arvostuksen puutteesta kärsivät lisäksi nuoret naiset, muunsukupuoliset, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet ja muita kuin museoaineita opiskelleet. Työn arvostamisessa vaikuttaisivat muita paremmin onnistuneet yksityiset ja luonnontieteelliset museot sekä tiedekeskukset.

Heikko tiedonkulku mainittiin huomattavasti useammin kuin toimiva tiedonkulku. Avoinnapidon vastaajista heikkoa tiedonkulkua moitti 56 prosenttia ja näyttelytoiminnassakin 47 %. Vastaavasti isoissa museoissa sen valitsi 42 %, pienissä 32 %. Heikko tiedonkulku harmitti eniten niitä, joilla oli museossa vähiten valtaa. Yksittäisinä ryhminä rivityöntekijöiden lisäksi korostuivat nuoret naiset ja vieraskieliset vastaajat.

Tasa-arvoinen ja avoin ilmapiiri on museoalalla tasaisesti yleistynyt. Tässä tutkimuksessa luonnontieteellisten museoiden vastaajista peräti 57 % piti työilmapiiriään tasa-arvoisen avoimena ja vain viisi prosenttia mainitsi epätasa-arvoisuuden ongelmaksi. Muissa museoissa vastaaviin lukuihin pääsivät vain johtajat ja esihenkilöt, kun työntekijöiden vastaukset painottuivat kriittisemmiksi. Yleisesti ottaen miehet arvioivat ilmapiirin tasa-arvoisemmaksi kuin naiset.

Epäselvät työnkuvat ovat museoalalla varsin tavallisia. Niitä esiintyy kaikenlaisissa museoissa ja tehtävissä. Työnkuvat näyttäisivät kuitenkin hiljalleen selkiytyvän iän myötä. Vuoden 1960 tienoilla syntyneistä noin 16 prosenttia moitti työnkuvia, kun kolme vuosikymmentä nuoremmista lähes puolet piti niitä epäselvinä. Yksittäisistä ammattiryhmistä huomio kiinnittyi konservattoreihin: konservointia opiskelleista 43 prosenttia piti työnkuvia epäselvinä.

Museoalan työt motivoivat monia ja vain harva kokee, ettei työllä olisi tavoitetta. Motivaatio näyttäisi kuitenkin heikommalta tekniikassa ja avoinnapidossa – vain joka 20. avoinnapidon työntekijä mainitsi motivoivat tavoitteet museonsa vahvuudeksi. Vahvin motivaatio näyttäisi olevan 50 vuotta täyttäneillä ja pitkään alalla työskennelleillä, tohtorin tutkinnon suorittaneilla sekä hallintoa että näyttelyitä tekeville. Kun johtajista 43 prosenttia mainitsi motivoivat tavoitteet, työntekijöistä samoin ajatteli vain joka kymmenes.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksilla oli selvä yhteys työilmapiiriä ja johtamista koskeviin kysymyksiin. Asiantuntijatehtävissä vahvuudet ja heikkoudet olivat tasapainossa, mutta työntekijöistä vain 15 % piti vaikuttamismahdollisuuksia riittävinä ja 25 prosenttia katsoi, ettei asioihin voi vaikuttaa. Esihenkilöiden ja johtajien arviot olivat positiivisimmat. Myös museon koko ja työtehtävät vaikuttivat: pienissä museoissa ja näyttelyissä pystyi vaikuttamaan, mutta avoinnapidossa tai konservoinnissa paljon huonommin.

Liiallisen byrokratian mainitsi useampi kuin joka kolmas vastaaja, mutta toimivaa hallintoa kiitti ani harva. Eniten byrokratia näyttäisi hiertävän isoissa, julkisyhteisöjen museoissa, joiden vastaajista jopa 49 prosenttia tunnisti ongelman. Työtehtävittäin tarkasteltuna eniten asiaa moittivat yleisötyötä ja hallintoa tekevät, mutta byrokraattisuus harmitti toki muitakin.

Töiden järjestäytymättömyys oli yleisempää kuin suunnitelmallisuus, mutta yksityisissä museoissa molempien osuus oli korostunut. Eniten järjestäytymättömyys näyttäisi harmittavan tekniikan parissa työskenteleviä, mutta asia vaivasi enemmän myös nuorempia, 2000-luvulla museouransa aloittaneita sekä niitä, jotka eivät ole opiskelleet perinteisiä museoaineita.

Edellisessä tutkimuksessa osaavat esihenkilöt mainitsi vain 9 prosenttia vastaajista, mutta nyt osuus oli kaksinkertaistunut 18 prosenttiin. Myös huonoja esihenkilötaitoja kritisoitiin aiempaa vähemmän. Tyytyväisimpiä esihenkilöihin oltiin avoinnapidossa ja yleisötyössä, myös määräaikaiset vaikuttavat vakituksia tyytyväisemmiltä. Isoissa ja keskisuurissa museoissa oli sekä tyytyväisiä että tyytymättömiä enemmän kuin pienissä. Huonot esihenkilötaidot vaivasivat erityisesti asiantuntijoita, arkeologeja, konservattoreita, nuoria naisia sekä muunsukupuolisia.

Kaksi kolmesta vastaajasta piti pieniä palkkoja työpaikkansa heikkoutena ja vain murto-osa arvioi palkat hyväksi. Tilastollisesti vertailtaessa pienillä palkkoilla ei näyttäisi olevan sanottavaa yhteyttä muihin kysymyksiin. Tyytymättömiä olivat julkisten museoiden työntekijät, naiset ja museoaineita opiskelleet, mutta erot muihin vastaajiin olivat vähäisiä.

Vastaajista jo yli puolet näki ammattitaitoisen henkilöstön vahvuutena ja erittäin harvat nimesivät osaamisen heikkoudeksi. Erityisesti henkilökunnan ammattitaitoisuutta korostivat suurten ja keskisuurten museoiden vastaajat, kun pienissä museoissa tulos jäi aavistuksen matalammaksi. Kiinnostavana yksityiskohtana teknisiin tehtäviin keskittyvistä harvat kehuivat kollegojensa ammattitaitoa.

Hieman alle puolet vastaajista nimesi resurssit museon heikkoudeksi mutta vahvuudeksi vain joka kymmenes. Kuitenkin isoissa museoissa vain 20 % prosenttia moitti vähäisiä resursseja, keskisuurissa 52 % ja pienissä peräti 72 %. Pienten ja suurten välinen kuilu on kasvanut, vaikka yleisesti ottaen näkemys museon taloudellisista resursseista on nyt rahtusen positiivisempi kuin kuusi vuotta sitten. Resurssit hiertävät enemmän julkisella puolella, luonnontieteellisissä ja erikoismuseoissa, kun taidemuseoilla ja tiedekeskuksilla näyttäisi menevän paremmin. Yksittäisistä vastaajista resurssit vaivasivat korostuneesti museonjohtajia ja pitkään alalla työskennelleitä.

Joka neljäs vastaaja piti koulutusmahdollisuuksia museon vahvuutena ja joka kahdeksas moitti, ettei koulutukseen pääse. Koulutuskysymykset ovat muutamissa ryhmissä sillä tavalla tärkeitä, että niin vahvuuksia kuin heikkouksiakin on valittu muita enemmän. Koulutusasioihin kiinnittivät enemmän huomiota naiset, taidemuseoiden työntekijät ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet. Hyviä koulutusmahdollisuuksia kiittivät erityisesti viestinnän työntekijät, vähiten taas avoinnapidon ja tekniikan väki.

Lähes yhtä moni vastaaja mainitsi pitkät työurat kuin työsuhteiden epävarmuuden. Vakituksista työntekijöistä epävarmuuden mainitsi vain 7 prosenttia, kun määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä 74 %. Tämä heijastuu myös ikäryhmiin siten, että varttuneemmat ja pitkään alalla työskennelleet arvostavat pitkiä työuria ja nuoremmat taas kritisoivat töiden epävarmuutta. Museon koko vaikutti sillä tavalla, että isommissa museoissa molemmat teemat olivat tärkeämpiä kuin pienissä.

22. Seksuaalinen häirintä

	2024	2018
ei ole kokenut	691	96 % (95 %)
on kokenut	26	4 % (5 %)

Kyselyssä selvitettiin, ovatko vastaajat kokeneet seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Tämä edellisessä Museoväki-tutkimuksessa käytetty kysymysmuotoilu vertautui Taloustutkimuksen helmikuussa 2018 teettämään laajaan kyselytutkimukseen, jossa tutkittiin työelämän seksuaalista häirintää EK:n tilauksesta. Kyseisen kyselyn mukaan 7 % työkäisistä oli kokenut häirintää edellisen kahden vuoden aikana. Vuonna 2023 Taloustutkimus toteutti Akavalle uuden kyselyn, jonka mukaan

joka kymmenes akavalainen oli kokenut työssään seksuaalista häirintää edeltäneen kolmen vuoden aikana.

Museoväki-tutkimuksen perusteella seksuaalista häirintää esiintyi hieman vähemmän kuin edellisen tutkimuksen aikoihin. Naisista 4 prosenttia (5 % vuonna 2018) ja miehistä yksi prosentti (3 %) oli kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Kuitenkin iän mukaan tarkasteltuna alle 40-vuotiaista museoalan naisista noin kymmenen prosenttia (12 %) oli kokenut seksuaalista häirintää. Yli 40-vuotiaista seksuaalista häirintää oli kokenut kolme prosenttia museoalan naisista ja kaksi prosenttia miehistä. Taloustutkimuksen tekemissä kyselyissä häirintä oli siis jonkin verran yleisempää kuin museoalalla.

Häirintää näyttäisi esiintyneen kaikenlaisissa museoissa ja eri työtehtävissä, vastuullisimmissa tehtävissä jonkin verran vähemmän. Edellisessä tutkimuksessa häirintä oli tavallisempaa epätyypillisissä työsuhteissa, mutta tällaista eroa ei tällä kertaa ollut havaittavissa. Sanallisten kuvailujen perusteella suurin on häirinnästä määrittyisi työyhteisön sisäiseksi epäsovivaksi puheeksi, ehdotteluksi, sukupuolittuneeksi vähättelyksi ja ulkonäön kommentoimiseksi. Jonkin verran esiintyi myös asiakkaiden häiritsevää käyttäytymistä, mutta vähemmän kuin kuusi vuotta sitten.

23. Korona

		2024
Etätöiden ja etäkokousten yleistymisen oli minusta myönteistä.	357	57 %
Minusta museon työhyvinvointi kärsi etätöistä ja -kokouksista.	200	32 %
Korona ajoi museon pahoihin taloudellisiin vaikeuksiin.	24	4 %
Asiakkaiden puuttuminen heikensi työmotivaatiotani.	70	11 %
Rajoitusten aikana onnistuimme korvaamaan fyysiset palvelut virtuaalisilla.	136	22 %
Museossa oli koronasulkujen aikana ihanan rauhallista.	122	19 %
Työn määrä kasvoi pandemian takia liikaa.	72	11 %
Korona-aika aiheutti pysyviä muutoksia työtapoihini.	287	46 %
Kehitin digitaalisuuteen liittyvää osaamistani pandemian aikana.	265	42 %
Henkinen hyvinvointini heikkeni selvästi pandemian takia.	106	17 %
Minusta tuntuu, että voin korona-aikana entistä paremmin.	96	15 %
Koronapandemia ei vaikuttanut työhöni juuri mitenkään.	95	15 %

Korona-ajan vaikutuksia museoammattilaisiin ei ole aikaisemmin tutkittu, joten aiheesta sisällytettiin yksi lisäkysymys, jossa sai valita omia työkokemuksiaan kuvaavat vaihtoehdot. Yleisesti ottaen vastausten perusteella museoammattilaiset kokivat etätöiden ja etäkokousten yleistymisen myönteisesti, rajoitukset eivät aiheuttaneet merkittävää vahinkoa ja työtavat muuttuivat monilla. Henkinen hyvinvointi toisilla heikkeni ja toisilla kohentui. Mielenkiintoista on kuitenkin se, miten kokemukset vaihtelivat museoalan sisällä.

Etätöillä ja etäkokouksilla havaittiin sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia ja monet vastaajat myös valitsivat molemmat vaihtoehdot. Tavallisemmin naiset, nuoret ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät kokivat etätöiden myönteisesti. Vastaavasti miehet, iäkkäämmät ja kokeneemmat työntekijät sekä esihenkilöt ja työntekijätehtävissä työskentelevät arvioivat etätöitä hieman kriittisemmin. Avoinnapidon ja kiinteistön työntekijöiden näkemykset etätöistä olivat useammin jopa kielteisiä kuin myönteisiä. Taidemuseoissa etätöistä ajateltiin hieman muita museoita kriittisemmin.

Vastaajista hyvin harva katsoi koronan aiheuttaneen työpaikallaan vakavia talousvaikeuksia, mutta asiakkaiden puuttuminen koronasulkujen aikana häiritsi hieman useampia. Asiakkaiden puuttumisen mainitsivat muita useammin avoinnapiitoa tai yleisötyötä tekevät, yksityisten museoiden ja taidemuseoiden työntekijät sekä nuoret vastaajat. Aineistosta löytyy mielenkiintoisia vertailupareja: esimerkiksi ns. museoaineita opiskelleista vain 7 prosentin työmotivaatio kärsi asiakkaiden puuttumisesta, kun muita aineita opiskelleista asia harmitti 21 prosenttia.

Koronasulkujen aikana keskusteltiin paljon virtuaalisista palveluista, joilla voitaisiin korvata fyysisiä museokäyntejä. Vastaajista 22 prosenttia katsoi, että palvelut onnistuttiinkin korvaamaan. Näin ajateltiin vahvimmin yleisötyössä, jossa virtuaalipalvelut mainitsi 32 % vastaajista. Epäileväisiä olivat miehet, joista vain 15 prosenttia arvioi fyysisten palveluiden korvaantuneen.

Korona-aikaa pystyi myös kuvaamaan ihanan rauhalliseksi tai kertomaan liiallisesta työn määrästä. Rauhallisuutta korostivat muita useammin pienten museoiden työntekijät, miehet, kokoelmien ja kiinteistön kanssa työskennelleet sekä yksittäisistä ammattiryhmistä luonnontieteilijät, arkeologit ja konservattorit. Vastaavasti lisääntynyt työn määrä hiersi naisia, hallintoa, museonjohtajia sekä muita esihenkilöitä.

Korona-aika muutti lähes joka toisen museoammattilaisen työtapoja ja miltei yhtä monet kehittivät digiosaamistaan koronavuosina. Työtavat muuttuivat eniten isoissa museoissa, tutkimuksessa ja tohtoreilla, kun taas digitaalisuuteen liittyvää osaamista kartuttivat eniten museopedagogit. Kiinnostavalla tavalla museouransa ennen vuosituuhannen vaihdetta aloittaneet kartuttivat eniten digiosaamista, kun taas museouransa reilu 15 vuotta sitten aloittaneilla työtavat muuttuivat eniten. Pienimmät muutokset työtavoissa olivat kiinteistöön ja avoinnapitoon liittyvissä tehtävissä sekä yleisesti ottaen työntekijätehtävissä.

Korona-ajan vaikutukset hyvinvointiin olivat hieman useammalla kielteiset kuin myönteiset. Henkinen hyvinvointi kärsi enemmän isoissa museoissa ja taidemuseoissa, kun erikoismuseoissa korona-aika vaikutti vastausten perusteella myönteisemmin. Korona vaikutti vähemmän miehiin ja varttuneisiin ikäpolviin, kun vaikkapa 1980-luvulla syntyneiden kokemukset olivat selvästi synkemmät. Erityisesti avoinnapidossa ja museopedagogiikassa hyvinvointi oli koetuksella, kun taas esimerkiksi monet arkeologit tai konservattorit kokivat hyvinvointinsa parantuneen.

Hyvinvointiin liittyvillä kysymyksillä ei ollut merkittävää tilastollista yhteyttä esimerkiksi ilmapäiriin tai johtamiseen liittyviin kysymyksiin. Yhteys uupumukseenkin oli erittäin heikko (0,18). Tilastollisten yhteyksien vähäisyys kertoo siitä, että koronavuodet ovat jääneet jo muistoihin, eivätkä enää sanottavasti vaikuta tämän päivän työelämään.