

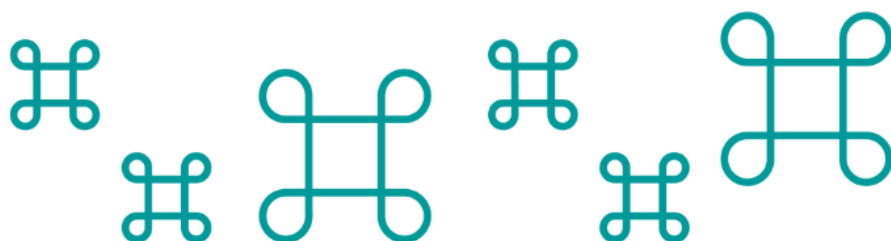
Museoalan ammattiliitto MAL ry

# Näkymätön asiantuntija? Museo-opaskyselyn raportti

Julkaisu 12:2021

ISBN 978-952-69896-0-0 (PDF)  
ISBN 978-952-69896-1-7 (muu)

Elina Kangosjärvi  
Kersti Tainio  
Katariina Mäkelä  
Heta Hedman  
(toim.)



# Sisällys

1. OPPAAT OVAT KOKENEITA JA KORKEASTI KOULUTETTUJA.....	2
2. OPPAAN TYÖNKUVA.....	3
3. OPPAIDEN TYÖKIELI.....	4
4. MISSÄ OPPAAT OPASTAVAT? .....	4
5. TYÖSOPIMUKSET JA TOIMEENTULO .....	5
6. OPPAIDEN PALKKA.....	6
7. KOULUTUS JA TYÖVUODET EIVÄT NÄY MUSEO-OPPAIDEN PALKASSA.....	7
8. NÄKYMÄTÖN, PALKATON TYÖ.....	7
9. OPPAIDEN TYÖHYVINVOINTI .....	8
10. TYÖSUOJELU .....	8
11. OPASTYÖN PALKITSEVUUS.....	9
12. URALLA ETENEMINEN.....	9
13. OPPAAN TYÖTTÖMYYSTURVA.....	10
14. KOHTI REILUMPIA OPASTYÖN EHTOJA.....	10
15. MUSEO-OPPAAT OSAKSI TYÖYHTEISÖÄ.....	12
16. OPPAAT KAIPAAVAT LISÄÄ ARVOSTUSTA .....	13
LOPPUSANAT .....	14
LIITTEET.....	15
TAUSTATIETOA VASTAAJISTA.....	15
LIITE 1.....	17
LIITE 2 .....	18

Museoalan ammattiliitto (MAL ry) ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö (TAKU ry) tekivät marraskuussa vuonna 2020 kyselyn, jossa kartoitettiin museo-oppaiden työolosuhteita ja selvitettiin, mitä museo-oppaan työ pitää sisällään. Aiemmin museo-oppaiden työnkuvaa, haasteita ja työn tekemisen muotoja on selvittänyt Museopedagoginen yhdistys Pedaali ry vuonna 2008. Jo tuo kysely osoitti, että oppaiden asemassa on runsaasti parantamisen varaa. Pelisäännöt keikkatyön teettämiseen museoissa eivät kuitenkaan ole selkiytyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Laadukkaat ja ammattimaiset opastukset ovat kasvattaneet merkitystään samaan aikaan kun museot ovat kehittyneet yhä saavutettavimmiksi ja avoimemmiksi.

Tekemämme kyselyn perusteella kokoamme yhteen hyviä käytäntöjä ja luomme yhteisiä pelisääntöjä museo-oppaiden työehtoihin. Tavoitteenamme on nostaa ammattikunnan arvostusta sekä saada työn vaativuus ja palkkataso kohtaamaan nykyistä paremmin.

Kysely vahvisti sitä, että museo-oppaat ovat korkeakoulutettuja alan ammattilaisia, joiden työehdoissa on parantamisen varaa. Työskentelyolosuhteissa haasteiksi koettiin pääasiassa kokemus oman työn arvostuksen puutteesta, palkkauksen epäkohdat ja monenkirjavat työsopimukset. Myös näkymättömän valmistelutyön määrä sekä epäsäännölliset työtunnit näyttävät olevan museo-opastyön erityispiirteitä. Osa-aikaisuus koettiin vastauksissa tavanomaiseksi, mutta usein todettiin myös, ettei muita vaihtoehtoja ole tarjolla. Vaikeuksista huolimatta oppaat olivat erittäin ylpeitä työstään ja alasta, jolla työskentelevät.

Tähän raporttiin olemme koonneet 175 vastaajan vastaukset ja niiden perusteella pyrimme selvittämään mitä haasteita museo-oppaiden työssä tänä päivänä ilmenee.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ennen varsinaista kyselyä teimme pienimuotoisen pilottikyselyn, jonka pohjalta muokkasimme lopullista kyselyä. Pilottikyselyyn vastanneiden 4 henkilön vastaukset on liitetty mukaan tämän raportin tuloksiin niiltä osin, kun kysymykset olivat samanlaiset kuin lopullisessa kyselyssä. Pilottikyselyn ja varsinaisen kyselyn kysymykset löytyvät liitteistä (LIITE 1 ja Pilottikyselyn kysymykset ja LIITE 2).

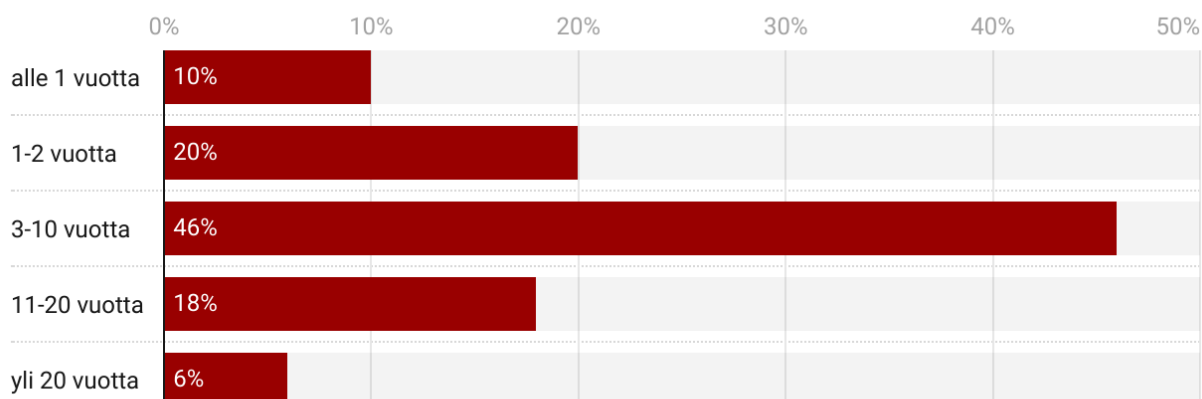
## 1. OPPAAT OVAT KOKENEITA JA KORKEASTI KOULUTETTUJA

Alalla on perinteisesti mielikuvana, että opastamista tehdään sivutyönä esimerkiksi opintojen aikana. Kyselymme perusteella suurin osa oppaista on jo tutkinnon suorittaneita.

Kyselyyn vastanneiden oppaiden koulutus- ja osaamistaso on erittäin korkea: yli 80 % oli suorittanut korkeakoulututkinnon ja 10 % oli korkeakouluopiskelijoita. Selvä enemmistö tutkinnon suorittaneista eli 65 % oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja 35 % alemman korkeakoulututkinnon.

Yliopistotutkinnot olivat pääasiassa historian, taiteen- ja kulttuurintutkimuksen aloilta, sekä kielientutkimuksesta. Ammattikorkeakoulututkintoina mainittiin usein matkailu- tai taideala. Tutkintoihin sisältyi myös kasvatustieteitä, pedagogiikkaa sekä museologiaa. Suurimmalla osalla vastaajista oli useamman vuoden kokemus opastamisesta.

## Opaskokemus vuosissa



Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

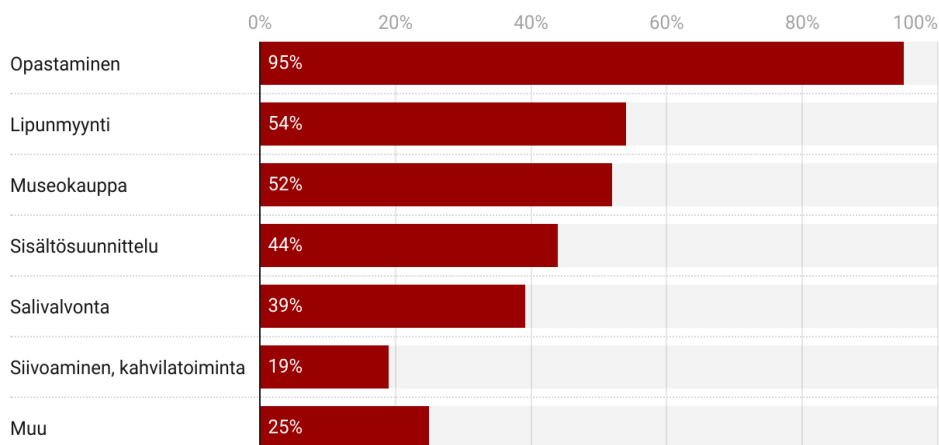
Museo-oppaat ovat kokeneita ja korkeasti koulutettuja asiantuntijoita. Heillä on alalle soveltuva korkeakoulutus ja usein myös useamman vuoden työkokemus opastamisesta. Osaavat oppaat ovat museoille tärkeä resurssi.

## 2. OPPAAN TYÖNKUVA

Museo-oppaan työnkuva on laaja ja sisältää erilaisia tehtäviä. Selvitimme kyselyllämme mitä työtehtäviä museo-oppailla tänä päivänä on. Kyselyssä oli listattuna mahdollisia työtehtäviä (opastaminen, lipunmyynti, museokauppa, sisältösuunnittelu, siivoaminen, kahvilatoiminta, salivalvonta). Tämän lisäksi vastaajilla oli mahdollista kertoa vapaamuotoisesti mitä muita työtehtäviä kuului heidän työnkuvaansa.

Lähes kaikki vastaajat (95 %) ilmoittivat opastamisen kuuluvan työkuvaansa. Seuraavaksi yleisimmät tehtävät olivat lipunmyynti (54 %), museokauppa (52 %), sisältösuunnittelu (44 %), salivalvonta (39 %) sekä viimeisenä siivoaminen ja kahvilatoiminta (19 %).

### Mistä oppaan työnkuva muodostuu?



Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

Kohta "Muu" (25 %) mainittiin vapaamuotoisissa vastauksissa:

- työpajaohjaus sekä työnäytösten tekeminen
- palveluiden suunnittelu
- palveluiden ja materiaalin kääntäminen vieraille kielille
- viestintätehtävät aina somepostauksista lehdistötiedotteisiin
- uusien työntekijöiden perehdyttäminen
- pihanhoitotyöt
- tuholaistorjunta
- arkisto- ja kokoelmatyöt
- vapaaehtoistoiminnan vetäminen

Osa näistä työtehtävistä kuuluisi selkeästi toisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Oppaan työnkuvan rajat näyttävät hämärtyneen työnantajan silmissä. Työnkuvan monipuolisuus viittaa siihen, että oppaiden työpanosta käytetään museoissa ad hoc -periaatteella: he tuuraavat, täydentävät, ottavat hoitaakseen ja paikkaavat monia rooleja. Se on omiaan hämärtämään museo-oppaan ammatillista identiteettiä.

Osa vastaajista tekee opastuksia, vaikka työskentelevät toisella työnimikkeellä, esimerkiksi museoamanuenssina.

### 3. OPPAIDEN TYÖKIELI

Useimmat (87 %) oppaat opastavat vähintään kahdella kielellä. Kolmella kielellä opastavia oli 30 %, neljällä kielellä opastavia 6 % ja viidellä eri kielellä opasti 3 %. Vain yhdellä kielellä opastavia oli reilu 10 prosenttia eli opastyössä vaaditaan monipuolista kielitaitoa.

Yleisimpien kielten kuten ruotsin, englannin, saksan, ja ranskan lisäksi mainittiin kielitaitoina myös mm. japanin kieli, selkokieli ja suomalainen viittomakieli.

Työssä vaadittava kielitaito ei näy palkkauksessa: kyselyyn vastanneista oppaista 87 % ei saanut kielilisää, huolimatta siitä, että opastaa useammalla kuin yhdellä kielellä.

### 4. MISSÄ OPPAAT OPASTAVAT?

Museoita on erilaisia. Osa niistä esittelee historiaa, osa taas keskittyy taiteeseen ja osa on erikoistunut erityisteemoihin.

Kaikki museo-oppaat eivät kuitenkaan opasta vain museossa: osa esimerkiksi kierrättää kävijöitä kulttuurikohteissa tai yksittäisissä näyttelyissä. Vastaajista noin 40 % ilmoitti työskentelevänsä joko useassa erityyppisessä museossa tai sitten heitä työllistävät museot yhdistävät erilaisia museotyyppisiä kokoelmien aiheen tai näyttelyiden kautta.

Opastusten kestot vaihtelevat puolesta tunnista useampaan tuntiin ja vaativat oppaalta paitsi perehtymistä opastettavaan aiheeseen, myös viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, sillä opastus elää opastettavan ryhmän mukana.

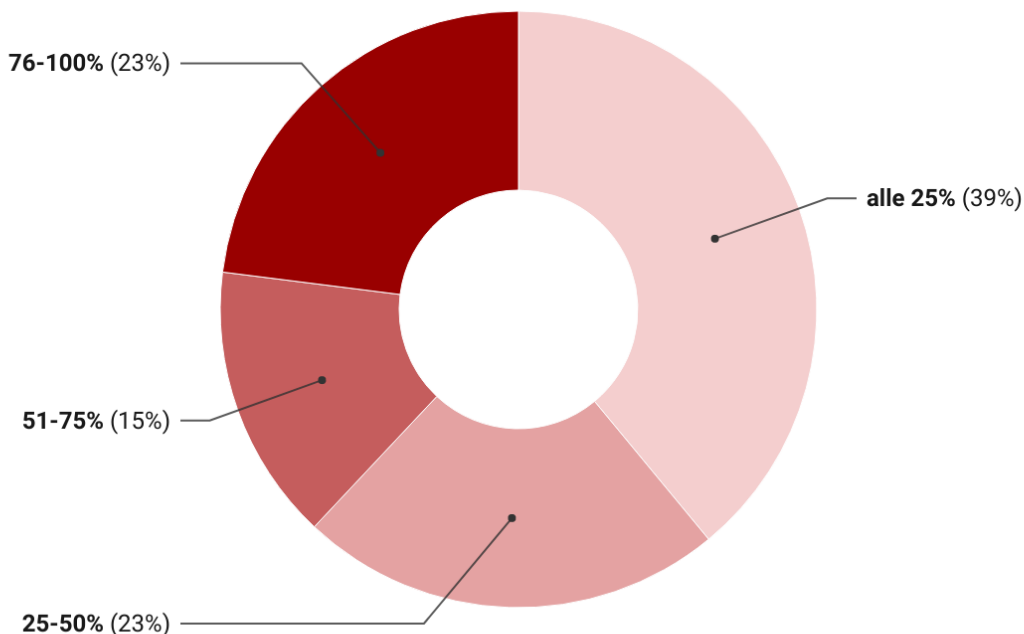
Noin 60 % ilmoitti opastavansa vain yhdessä museossa. Kahdessa museossa opastavia oli 18 % ja kolmessa museossa opasti 13 %. Kuusi prosenttia (6 %) opasti 4–6 museossa.

## 5. TYÖSOPIMUKSET JA TOIMEENTULO

Ammattiliittoina pidämme tärkeänä selvittää millaisilla työehdoilla museo-oppaat työskentelevät. Kyselymme tukee oletusta, että museo-oppaat kuuluvat kulttuurialan silpputyöntekijöihin, joiden kuukausiansiot kerrytetään useammasta lähteestä.

2/3 kyselyyn vastanneista oppaista ansaitsi alle puolet kuukausituloistaan opastamisella. Näistä suurin ryhmä (39 %) olivat alle 25 % kuukausituloistaan opastuksesta tienaaavat. 25-50 % kuukausituloistaan opastamalla tienasi 23 % vastaajista. Saman verran (23 %) ilmoitti tienaaavansa 76-100 % kuukausituloistaan opastamisesta. Pienimmäksi ryhmäksi jäivät siis 51-75 % kuukausituloistaan opastuksella tienaaavat vastaajat (15 %). Opastamisella melkein koko toimeentulonsa ansaitsevia oli siis vain hieman yli 20 % vastaajista.

### Vastaajista sai opastamisesta kuukausituloistaan



Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

Museokohteissa työskentelyn lisäksi oppaat ilmoittivat tekevänsä opastamisen lisäksi muun muassa opettajan, käännös- ja viestintäalan, freelancer-tutkimus- ja kulttuurityön sekä tuottajan tehtäviä.

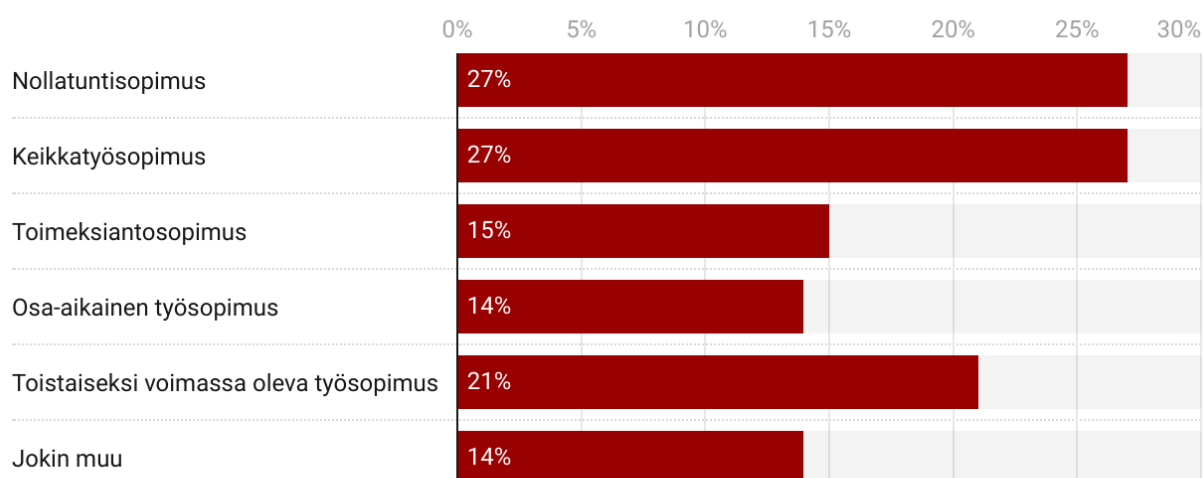
Museo-oppaat työskentelevät useilla erilaisilla työ sopimuksilla. Kyselyssä me erotimme erilaiset sopimukset seuraavilla tavoilla:

- Nollatuntisopimus (0-40 h/vko)
- Keikkatyösopimus/ tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus (työsuhde o voimassa vain sovittu ajan, jolloin jokainen keikka muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa)
- Toimeksiantosopimus (palkkio, ei työsuhdetta, ei työsuhde-etuja)
- Osa-aikainen tuntityösopimus, jossa vähimmäistuntimäärä on sovittu (työsuhde-edut suhteessa työaikaan)
- Toistaiseksi voimassa oleva kokopäivätyö, josta opastaminen muodostaa osan.

Vajaa 40 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä useammassa museossa, jolloin he saattavat työskennellä usealla eri sopimuksella. Joka tapauksessa myös yhdellä työnantajalla voi olla esimerkiksi sesonkivaihtelusta johtuen useita eri sopimuksia.

Vastaajista 27 % ilmoitti työskentelevänsä keikkatyösopimuksella. Miltei saman verran kertoi työskentelevänsä ns. nollatuntisopimuksella. Vastaajista 21 %:lla oli toistaiseksi voimassa oleva kokopäivätyösopimus, josta opastaminen muodostaa osan. Vastaajista 15 % teki työtä toimeksiantosopimuksella ja 14 % osa-aikaisella työsopimuksella, jossa on sovittu vähimmäistuntimäärä. Vastaajista 14 % ilmoitti myös työskentelevänsä jonkin muun sopimuksen pohjalta. Näitä olivat mm. määräaikainen työsopimus, yrittäjäyys, freelancer-työsuhte, sekä sesongin mukaan vaihtelevat työsopimukset.

## Vastaajien työsopimukset



Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

## 6. OPPAIDEN PALKKA

Kyselyssä pyydettiin ilmoittamaan tuntipalkka, jonka oppaat saivat suomen- tai ruotsinkielisestä opastuksesta arkipäivänä. Vastausten tulkinta on ongelmallinen, sillä sopimusten kirjo vääristää tuloksia. Esimerkiksi keskiarvoinen tuntipalkka vastaajien keskuudessa oli 21,09 €, laskennallinen keskihajonta oli 11,55 € ja mediaani 15 €, mikä on luultavasti lähempänä tavanomaista tuntipalkkaa. Kolmasosalla tuntipalkka sijoittui 12-16 € välille. Pienin ilmoitettu tuntipalkka oli 7,50 € ja korkein ilmoitettu oli 60 €.

Kyselyyn vastanneista oppaista 87 % ei saanut kielillisää, huolimatta siitä, että suurin osa opastaa useammalla kuin yhdellä kielellä.

Vastaajista 58 % ilmoitti saavansa lauantaillisää työstään ja enemmistö (77 %) kertoi saavansa perinteisen sunnuntaillisän "tuuplalkan". Sunnuntaillisästä kysyttäessä 8 % vastaajista ilmoitti saavansa sunnuntaisin lisän, joka ei ole tuuplalkka, mutta oli esimerkiksi korotus tuntipalkkaan tai opastusmaksuun tai antoi tuuplavapaat oppaalle. Sunnuntaillisää pienempi korvaus voi olla harmaalla alueella työaikalakiin nähden.

Vastanneista oppaista 57 % kertoi, ettei saa iltalisää kello 18 jälkeen tehdyistä työtunneista. Tätä selittää todennäköisesti usein oppaiden tekemä keikkatyö, jossa ei ole säännöllistä työaikaa.

## 7. KOULUTUS JA TYÖVUODET EIVÄT NÄY MUSEO-OPPAIDEN PALKASSA

Kyselyssä kysyttiin museo-oppailta, onko useamman vuoden opastaminen näkynyt heidän palkassaan tai asemassaan esimerkiksi kokemuslisän muodossa. Vastaajista 77 % ilmoitti, etteivät he ole saaneet kokemuslisää tai kokemus ei ole näkynyt heidän palkassaan. Selvä vähemmistö 23 % kertoi saaneensa kokemuslisää, joskin sen määrä vaihteli työpaikkojen välillä. Osa vastaajista ilmoitti kokemuslisän olleen muutamia senttejä kokemuksen lisääntyessä. Esille nostettiin myös, että kokemuksen karttuessa palkan sijaan oppaalle annettiin lisää työtä joko lisäopastuksien tai ns. asiantuntijaopastuksien kautta. Osa ilmoitti, että kokemus näkyi ainoastaan vastuun kasvamisella työpaikalla.

## 8. NÄKYMÄTÖN, PALKATON TYÖ

Kyselyssä selvitettiin myös, kuinka paljon opastukseen liittyvää palkatonta työtä oppaat viikon aikana kokevat tekevänsä. Esimerkkeiksi palkattomasta työstä annettiin sähköpostit, vuorojen varaus, sekä organisaation sisäisen tiedotuksen seuraaminen. Palkattoman viikkotyön määrä vaihteli vastauksissa 0–12 tunnin välillä. Keskimääräinen viikossa tehty palkaton työn määrä oli 1,5 tuntia. Noin 60 % vastaajista teki 0,25–3 tuntia palkatonta työtä viikossa. Merkittävä havainto oli, että noin 10 prosenttia teki 4–12 tuntia palkatonta työtä viikossa eli jopa yli puolitoista työpäivää täysin palkatonta työtä viikossa.

Noin 30 % vastaajista ei tehnyt palkatonta työtä tai ei vastannut kysymykseen.

Museovieras näkee oppaan asiantuntijana ja jotta museon maine säilyy, tulee oppaan tehdä parhaansa omaksuakseen opastettavan kohteen materiaali.

Perehtymisen merkittävyyden takia kysyimme saavatko oppaat perehtymisestä palkkaa. Noin puolet kyselyyn vastanneista ilmoitti saavansa palkkaa perehtymisestä. Noin puolet perehtyy opastusmateriaaleihin omalla vapaa-ajallaan ja palkatta. Kysyttäessä kauanko vastaajat arvioivat käyttävänsä aikaa perehtymiseen per näyttely vastaukset vaihtelivat muutamasta tunnista jopa muutama viikkoon.

Esille nousi myös se, että tiedon syventäminen näyttelyn kohdalla on usein jatkuvaa. Yksi opas kertoi perehtymiskokemuksestaan seuraavaa:

*”Opastukseen lukeminen on vähän samanlaista, kuin johonkin tenttiin opiskelu, eli ei voi vain lukea, vaan täytyy koko ajan jäsentää lukemaansa ja tehdä muistiinpanoja ja siksi se on hidasta. Asiakkaat myös voivat kysyä mitä tahansa ja haluaa valmistautua siihen, että tietämys on laajaa. Oppaan täytyy tuntea asiansa todella hyvin, jotta osaa selittää asiat toisille ymmärrettävästi.”*

Huomionarvoista on, että perehtyminen on jatkuvaa työtä. Yhdessä museokohteessa voi saman vuoden aikana olla useita vaihtuvia näyttelyitä tai niissä opastettavat kierrokset voivat vaihdella sesonkien tai kohderyhmien mukaan.



## 9. OPPAIDEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi se, kokeeko työntekijä saavansa riittävästi tietoa työhön liittyvistä asioista sekä omista oikeuksistaan työntekijänä. Kysyttäessä, kokevatko museo-oppaat saavansa riittävästi tietoa työhönsä liittyvistä asioista, heistä reilu 60 % ilmoitti saavansa riittävästi tietoa ja 36 % kertoi, ettei saanut riittävästi tietoa. Kysyttäessä, kokevatko oppaat saavansa lähiesihenkilöiltään riittävästi tietoa omista oikeuksistaan työntekijänä vastaajista 51 % ei kokenut saavansa riittävästi tietoa oikeuksistaan ja 49 % ilmoitti saavansa riittävästi tietoa.

Oppailta kysyttiin, onko heillä työsuhde-etuja, joista esimerkkeinä mainittiin työmatkaetu, lounasetu ja kulttuurisetelit. Suurin osa oppaista (75 %) ei saanut työsuhde-etuja.

Mielenkiintoista oli, että moni opas ilmoitti, ettei kuulunut työterveyden piiriin tekemiensä työtuntien vähyyden tai työsopimuksensa vuoksi. Kysyttäessä, ovatko museo-oppaat käyttäneet työterveyspalveluita, heistä 59 % ilmoitti, ettei ole käyttänyt työterveyspalveluita. Vastaajista 40 % ilmoitti käyttäneensä työterveyspalveluita.

Kysyttäessä kokevatko vastaajat kuuluvansa työyhteisöön, eli museoon, pyydettiin omaa kokemustaan arvioimaan luvulla 0–10 (Ei ollenkaan osa – vahvasti osa työyhteisöä). Näissä vastauksissa oli erityisen paljon hajontaa. Vastaukset vaihtelivat 0 ja 10 välillä niin, että niiden keskiarvo oli n. 6. – mutta hajontaa oli paljon. Vastaajista suurin osa arvioi olevansa osa työyhteisöä 5–10 välillä. Eri museoissa oppaat otetaan eri tavalla osaksi työyhteisöä.

Vastanneista museo-oppaista noin puolet oli voinut osallistua työpaikan palkalliseen virkistystoimintaan.

Selvitimme ovatko museo-oppaat kokeneet haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamisen kanssa. Vastaajista 52 % kertoi kokeneensa haasteita. Avoimissa vastauksissa kerrottiin mm. seuraavien tilanteiden aiheuttaneen haasteita:

- lastenhoidon sovittaminen vuorotyöhön
- työskentely muiden ollessa vapaalla (illat, viikonloput, lomat)
- vaihtelevien työtuntien määrä kuukausittain ja jopa viikoittain
- vapaa-ajalla tehtävä opastukseen valmistautuminen
- pitkät työmatkat
- opiskelun ja työn yhteensovittaminen
- ajan puute
- jatkuva joustamisen tarve
- ihmissuhteiden ja työn yhteensovittaminen
- rahan puute
- elämää ei pysty suunnittelemaan vaihtuvan työmäärän vuoksi.

*”Jokainen vapaailta on potentiaalinen tulonmenetyks. Valitsen siis itse ne päivät / tunnit, jolloin en halua tienata. Tämä saattaa laskea kuukausiansioitani sadoilla euroilla.”*

## 10. TYÖSUOJELU

Pieni osa oppaista kertoo myös kokeneensa fyysistä turvattomuutta työpaikallaan. Eräs opas kertoi, että oli kokenut olonsa pari kertaa turvattomaksi museovieraiden kanssa. Myös korona-ajan mainittiin lisänneen turvattomuuden tunnetta. Osa toivoi

turvallisuusjärjestelmää, koska *"muutaman kerran on ollut uhkaavia tilanteita, kun opas yksin paikalla"*.

Fyysinen turvallisuus on tärkeä osa työssä jaksamista, mutta oppaan työ koettiin myös henkisesti raskaana. Vaikka asiakaskohtaukset usein koetaan työn merkityksellisimmäksi puoleksi, ovat ne myös kuormittavia.

*"Silmät täytyy olla selässäkin, sillä lapset ja usein aikuisetkin eivät ymmärrä kieltoja tai kehoituksia tai yleisiä käyttäytymissääntöjä museokohteissa. Tämä johtaa siihen, että opas joutuu jatkuvasti huomauttamaan kierroksen aikana, että "älkää nojailko seiniin", "ei saa heittää kiviä alas", "älkää raaputtako laastia irti", "ei saa mennä reunalle"."*

Oppaiden tärkeimmän työkalun, äänen, suojelemiseksi toivottiin muutamissa vastauksissa myös äänenkäyttövalmennuksien tai äänentoistolaitteiden käyttöönottoa työpaikoille. Työn henkinen kuormittavuus nousi esille muutamissa vastauksissa ja sen ymmärtämiseen toivottiin parannusta työnantajapuolelta. Tilanteen uskottiin olevan keskeinen kysymys museoille, sillä oppaat ovat selkeä linkki museokohteiden ja asiakkaiden välillä. Yksi opas tiivistää asian näin:

*"Oppaat ovat kohteen käyntikortti, ja jos oppaat ovat uupuneita ja väsyneitä, se näkyy myös asiakkaille."*

## 11. OPASTYÖN PALKITSEVUUS

Haasteista huolimatta, oppaat löysivät työstään paljon positiivisia ja palkitsevia puolia. Näistä esille nousivat useammassa vastauksissa mm. tyytyväiset museovieraat, mukavat kollegat, työn käytännönläheisyys, arvokas työympäristö, positiivinen palaute, vuorovaikutus, uuden tiedon kerääminen, esiintyminen, taidekokemusten jakaminen ja uudet näkökulmat, joita työ tarjoaa. Juuri onnistuneet ihmisten väliset kohtaamiset nostettiin esille monissa vastauksissa työn parhaina puolina. Oppaat kokivat saavansa paljon eväitä päästessään jakamaan kulttuuriperintöä museovieraiden kanssa ja tekemään arkisemmistakin asioista merkityksellisiä

*"Ihmisten aito kohtaaminen tiedon ja taiteen äärellä: huumori, lämpö ja innostus, joka tarttuu. --- Keskusteluyhteyden saaminen ryhmään ja kohtaaminen luennointitilannetta tasapuolisemmassa ilmapiirissä, jossa tieto ja tulkinnat kulkevat molempiin suuntiin."*

Ehkä juuri työn antamien henkisten voimavarojen vuoksi 85 % vastaajista ilmoitti aikovansa opastaa myös tulevaisuudessa.

## 12. URALLA ETENEMINEN

Uralla etenemiseen vaikuttaa osaamisen kehittäminen. Museo-oppailta kysyttiin, onko heillä ollut mahdollista osallistua osaamista kehittäväan palkalliseen koulutukseen. Vastaajista 57 % oli osallistunut palkalliseen koulutukseen, 36 % ei ollut saanut mahdollisuutta osallistua ja 7 % vastaajista nosti avoimissa vastauksissa esille mm., että koulutuksia järjestetään hyvin harvoin ja niihin ei ole välttämättä ollut vielä aikaa osallistua tai että koulutus oli järjestetty, mutta osallistujia rajattiin koskemaan vain osaa työntekijöistä tai että koulutuksiin on ollut mahdollista osallistua, mutta ne eivät olleet palkallisia.

Luonnollinen jatke osaamisen kehittymiselle olisi myös eteneminen uralla. Tosin museo-oppaan työ on asiantuntijatyötä eli urakehitys voisi tarkoittaa esimerkiksi parempia sopimuksia ja asiantuntijuuden arvostamista myös palkassa.

Pyysimme vastaajia arvioimaan etenemismahdollisuutensa museouralla asteikolla 0–10. Vastauksissa 0 tarkoitti, ettei etenemismahdollisuuksia ole, 10 taas että etenemismahdollisuudet ovat erittäin hyvät. Keskiarvo ja mediaani vastauksille oli kumpikin noin 4. Vastaajista 45 % arvioi etenemismahdollisuutensa 0 – 4 välille ja 37 % arvioi etenemismahdollisuutensa 5 – 10 välille. Eniten vastauksia keräsivät luvut 5 (17% vastaajista), 1 (14 % vastaajista) ja 3 (11 % vastaajista). Vain 3,5 % vastaajista arvioi etenemismahdollisuutensa 10:ksi eli erittäin hyväksi. Valtaosa oppaista arvioi etenemismahdollisuutensa heikoiksi.

## 13. OPPAAN TYÖTTÖMYYSTURVA

Etenkin korona-aikana epävarmuus lisääntyi ja keikkatyöläisten työttömyysturvan haasteet konkretisoituivat, kun museot joutuivat sulkemaan ovensa. Kyselyllä selvitettiin ovatko oppaat kohdanneet ongelmia esimerkiksi ansiosidonnaista työttömyysturvaa hakiessa. Vastaajista 16 % ilmoitti kohdanneensa vaikeuksia. Vaikeuksia aiheutti mm.

- palkkion vs. palkan vaikutus työttömyysturvaan
- vaihtelevien tuntimäärien kirjanpidon haasteet
- Kela/työttömyyskassa ei ymmärrä museo-oppaan työtä ja epäsäännöllisiä tuloja
- liian pienet tuntimäärät
- sairauspoissaoloista ei anneta korvausta
- erikseen maksettavat lauantai- ja sunnuntailisät ovat pitkittäneet tukiprosessia
- työnantajan ja TE-toimiston eriävät tulkinnat siitä, onko opas työsuhteessa vai ei
- opas on laskettu yrittäjäksi
- useampi työnantaja
- vain toteutuneesta opastuksesta maksettu palkka (mutta ei valmistelevalta työstä tai peruuntuneesta opastuksesta)
- sunnuntaituntien priorisointi rahallisista syistä, mikä kostautuu vähäisenä kokonaistuntimääränä ansiosidonnaista haettaessa
- opastamista ei lasketa opetustyöksi

## 14. KOHTI REILUMPIA OPASTYÖN EHTOJA

Halusimme selvittää, mitkä asiat oppaan työssä kaipaavat eniten parannuksia, sekä millaisin ehdoin opastustyötä tulisi voida tehdä tulevaisuudessa. Vaikka hajontaa oli, nousivat tietyt teemat esille useammassa vastauksessa:

- palkan tulisi vastata tehdyn työn määrää ja osaamista
- oppaiden arvostuksen tulisi lisääntyä
- yhteenkuuluvuuden tarve muilta museoammattilaisilta
- työehtojen tulisi tuoda enemmän turvaa museo-oppaille.

On selvää, että museo-oppaat kokivat palkkansa riittämättömäksi nykyisessä muodossa. Museoalalla palkat ovat muutoinkin matalia, mutta opastyön epäsäännöllisyydestä ja vaihtelevista palkkasummista johtuen oppaat ovat erityisen haavoittuvassa asemassa.

Palkan tai työkorvauksen tulisi olla riittävä, jotta lyhytkin keikka olisi kannattava ottaa vastaan muutenkin kuin *”pelosta, että kieltäytyessä ei enää tarjota opastuksia”*.

Keikkatyöläisen haavoittuva asema näkyy vastauksissa esimerkiksi siten, että jos opas on pyytänyt korotettua palkkiota erityisopastuksesta, ei uusia keikkoja olekaan enää tarjottu. Palkan parantamiseksi ehdotettiin esimerkiksi erilaisia lisiä vieraalla kielellä opastettaessa tai kokemuslisiä. Vastauksista kävi ilmi, että osa museo-oppaista ei ole saanut palkkaansa korotuksia useampaan vuoteen. Yksi opas tiivisti omat kokemuksensa näin:

*”Olen filosofian maisteri, työnkuvani on laajentunut vuosi vuodelta ja vastuuni samaten, mutta kuukausipalkkani ennen veroja on noin 1900 euroa. Etenemismahdollisuuksia ei ole, mutta työpaikalla ja koko alalla tunnutaan ajattelevan, että lisätehtävien määrääminen ja työnkuvan laajentaminen on ihan ok ilman erilliskorvauksia. Ikään kuin kiinnostuksen alaan pitäisi kattaa myös palkan pienuus.”*

Vastaaja ei ollut ainoa, joka koki, että työnantaja palkitsi kokemuksen kertymisen työpaikalla ainoastaan lisätöyönä tai lisääntyneenä vastuuna. Palkkaan liittyi myös yli 17 %:lla vastaajista toive siitä, että opastuksiin perehtymiselle annettaisiin lisäresursseja joko koulutuksen tai palkallisen perehtymisen muodossa. Yksi kyselyyn vastannut opas esimerkiksi koki epäreiluksi sen, että oppaiden ammattiyhpeyttä hyödynnetään:

*”---joskus opastukset saattavat tulla päivänkin varoitusajalla ja totta kai niihin valmistautuu vapaa-ajalla, koska ei kukaan halua pitää opastuksia ilman että on valmistautunut.”*

Muita palkkaukseen liittyviä epäkohtia, joita kyselyssä nousi esiin, oli sesonkien vaihtelevat työtilanteet. Vastauksissa esimerkiksi kävi ilmi, että talvella opastuksia on vähemmän ja työsopimukset ja niiden sisältö saattavat vaihdella sesongin mukaan. Tämä voi esimerkiksi pudottaa oppaan pois työterveyden piiristä, kun sopimustyyppi työnantajan kanssa vaihtuu.

*”Olisi mukava olla oikeutettu esim. työterveyteen kesän ulkopuolellakin – tällä hetkellä siis olen kesäsesongin määräaikaisella työsopimuksella töissä ja talvikaudella pelaan palkkiolomakkeiden kanssa.”*

Yksi opas mm. kertoi, että oppaat työskentelevät hänen työpaikallaan sesongin ulkopuolella huhti-lokakuussa palkkioilla, koska työtunteja on niin vähän. Hän kuvailee tilannetta seuraavasti:

*”Työsopimuksen puuttuminen tarkoittaa myös sitä, että läpi talven päivittäin töitä tekevät oppaat eivät saa palkallisia vapaita, eikä lomarahoja makseta, niin kuin kesän määräaikaisen päättyessä. Tämä tarkoittaa sitä, että lomaillessaan oppaalla ei tietenkään ole tuloja. Lomia ei siis juurikaan voi pitää ilman, että tulot kärsivät. Oppaan työllä ei muutenkaan suuria summia tienata, niin eipä ole juuri varaa jättäytyä töistä lomalle, vaikka välillä sekin tulisi ihan tarpeeseen.”*

Kun sesonki käynnistyy jälleen, saavat oppaat määräaikaisia tuntisopimuksia, ja sama toistuu vuodesta toiseen ilman, että oppaita palkataan ympärivuotisesti toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksella. Ketjuttaminen joustaa siis työantajan suuntaan.

Työvuorojen epäsäännöllisyys aiheuttaa monelle stressiä. Vaihtelevien työmäärien vuoksi oppaiden on vaikea suunnitella omaa elämäänsä. Myös henkilöstöhallinnolliset asiat nousivat ongelmakohtaksi useissa vastauksissa. Oppaat kokivat, ettei tiedonkulku töihin liittyvissä asioissa ole aina järjestelmällistä ja että työvuorosuunnittelussa ja henkilöstöressurssien tarpeen määrittelyssä on puutteita. Tämä ilmenee muun muassa työsopimusten ketjuttamisena sekä henkisenä kuormituksena. Yksi opas esimerkiksi kertoi tehneensä opastustyötä 20 vuotta useilla sopimuksilla, joista pisin on ollut vuoden pituinen.

Kun pysyvästä työtehtävästä pitää neuvotella jatkuvasti, kuormittaa suunnittelemattomuus työntekijää pitkällä aikavälillä huomattavasti. Toinen museo-opas, joka ilmoitti tehneensä opastustyötä yli 10 vuoden ajan kuvaili tuntemuksiaan seuraavasti: *”Pidän työstäni, mutta tuntityöntekijänä olen aina epätietoinen palkkani määrästä, sillä se riippuu annettujen tuntien määrästä.”* Myös ei-oppaan roolissa opastanut vastaaja koki, että museon opastukset on annettu heidän vastuulleen, koska museolle ei ollut palkattu tarpeeksi yleisötyöntekijöitä/oppaita. Rahalliset syyt nostettiin usein perusteiksi näihin epäkohtiin.

Oppaat kertoivat opastusten peruutusturvan ongelmista. Yksi opas kertoi valmistautuneensa kuuden tunnin ajan opastukseen, joka ei toteutunutkaan koronan vuoksi. Opas ei saanut minkäänlaista korvausta valmistautumiseen kulutetusta ajasta.

Peruutusturvaongelma eivät rajoitu kuitenkaan vain poikkeusaikaan. Yksi opas kertoo heidän työpaikkansa peruutusturvan toiminnasta:

*”Oppaiden peruutusturva: Jos varauksen tehnyt ryhmä peruu opastuksen museosta riippuen 2–3 vrk:ta aiemmin, ei oppaalle makseta palkkaa. Varaus on kuitenkin saattanut olla oppaan kalenterissa museosta riippuen jo 3–6 kk ja näin estänyt ottamasta ko. ajalle muita töitä. Mielenkiintoista sekin, että peruutusehto asiakkaalle on 7 vrk, mutta oppaalle 2–3 vrk. Ts. jos ryhmä peruu opastuksen 6–4 vrk ennen opastusta, saa museo korvauksen, mutta opas ei.”*

## 15. MUSEO-OPPAAT OSAKSI TYÖYHTEISÖÄ

Kyselyyn vastanneet oppaat puhuivat myös paljon arvostuksen puutteesta ja tunteesta, että heidät koettiin ulkopuolisiksi museon muun henkilökunnan silmissä. Osa oppaista kokee, että museoiden sisällä vallitsee kahtiajako vakinaisen henkilökunnan ja oppaiden välillä. He kuvailivat kokevansa, että muu museohenkilökunta näkee heidät *”irralisena osasena”* tai *”toisen luokan duunareina”*. Oppaista saatetaan käyttää termiä ei-museoammatillinen henkilökunta, vaikka suurella osalla oppaista on alan koulutus.

Monelle arvostuksen puute näyttäytyy viestinnän heikkoutena museoiden sisäisissä asioissa koskien esimerkiksi uusia näyttelyitä. Yksi vastaaja kiteytti oppaan roolin olevan *”vakavasti otettava ammattilainen, joka on suora linkki museon taidesisältöjen ja niitä vastaanottavien yleisöjen välillä”*.

Samaan aikaan useampi museo-opas kertoi kokeneensa oudoksi sen, ettei tätä asiantuntijuutta hyödynnetty museoissa esimerkiksi uusia näyttelyitä suunnitellessa. Vuorovaikutusta esihenkilöiden, museonjohdon ja oppaiden välillä toivottiin helpommaksi.

*”Näyttelyn toimivuus paljastuu oppaalle vasta sen avauduttua, vaikka he usein tietäisivät parhaiten, kuinka yleisö museossa käyttäytyy”*.

Oppaat kertoivat myös, että he kokivat itsensä ulkopuolisiksi, koska eivät pääse osallistumaan museoiden työhyvinvointipäiviin (TYHY) tai henkilökunnan pikkujouluihin. Yksi opas kertoi tuntemuksistaan seuraavasti: *”Ihan kuin ei aivan ymmärrettäisi, että me ulosjätetyt oppaat huolehdimme/vaikutamme osaltamme suuresti museon julkisuuskuvaan asiakkaille ja siten maineeseen”*.

## 16. OPPAAT KAIPAAVAT LISÄÄ ARVOSTUSTA

Samat teemat työehtojen selkeyttämisestä, arvostuksesta ja palkan parantamisesta toistuivat oppaiden vastauksissa kysyttäessä, millainen oppaan työnkuvan tulisi olla, jotta ammatissa jaksaisi ja sen kokisi mielekkääksi myös tulevaisuudessa. Useat oppaat toivat esiin sen, että ongelmia ei tuota niinkään nykyinen työnkuva, vaan tämänhetkiset työehdot sekä -olot.

Arvostus nousi keskeiseksi teemaksi oppaiden vastauksissa, sillä se nivoutui lähes kaikkiin heidän toivomiinsa työnkuvan muutoksiin. Keinoiksi, joilla museot voisivat osoittaa omaa arvostustaan, nostettiin palkan ja työolojen parantaminen. Palkasta puhuttaessa toivottiin, että opastuksiin perehtymisestä tai kokemuksen kartuttamisesta saisi enemmän palkkaa. Eräs opas oli laskenut, että hänen työnkuvaansa kuuluu niin paljon palkatonta työtä, että hänen bruttopalkkansa on käytännössä 5 euroa tunnilta.

Vastauksissa toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota työn tauotukseen ja siihen, että oppailla olisi tila, jossa voisi pitää taukoja opastusten välillä tai niiden jälkeen. Yksi opas esimerkiksi kuvasi tilannetta työpaikallaan näin: *”Nyt tauot jäävät pitämättä ruuhkan vuoksi, taukotiloja ei ole, vuoroja joudutaan tekemään myös ulkona säässä kuin säässä ilman mahdollisuutta esim. vessataukoon, helteellä ei ole ilmanvaihtoa tai mahdollisuutta taukoihin...”*

Vaikka useimmat oppaat kertoivat pitävänsä oppaiden vaihtuvasta työnkuvasta, toivoivat monet selkeytystä työtehtäviin ja erityisesti vakaampia työsopimuksia, joissa tuntimäärät olisivat selkeämmät.

Arvostusta toivottiin myös museoiden muulta henkilökunnalta ja useimmat oppaat esittivät toiveen, että arvostus näkyisi parempina etenemismahdollisuuksina museoalalle. Oppaat toivat esille myös halunsa kehittää osaamistaan kouluttautumalla ja sitoutumalla työpaikkoihin. Tämän esteenä nähtiin usein määräaikaiset sopimukset, jotka aiheuttavat epävarmuutta uralla etenemisessä ja saivat aikaan ulkopuolisuuden kokemuksia.

*”Museossa, jossa työskentelen, en koe, että voin edetä mihinkään suuntaan. Kokemukseni on se, ettei ole merkitystä teenkö työn hyvin vai huonosti, paitsi tietenkin museovieraan ja oman työetiikkani kannalta. Toisin sanoen kannustavuus ja merkityksellisyiden tunne ovat asioita, joita kaipaan.”*

Oppaiden vastauksista kävi ilmi turhautuminen siihen, ettei heidän osaamistaan ymmärretty tai osattu käyttää hyväksi esimerkiksi näyttelyiden tai yleisötyön suunnittelussa. Oppaat ovat ylpeitä työskennellessään kulttuurin ja taiteen parissa ja halusivat päästä käyttämään vahvuuksiaan ja osaamistaan enemmän työpaikallaan. Yksi kyselyyn vastannut tiivistä tuntemuksiaan seuraavasti:

*”Opas ei ole tietorobotti eikä lippukone, vaan ihminen, joka on mahdollisesti sisäistänyt laajoja asiakokonaisuuksia, osaa liittää ne isompaan maailman historialliseen kontekstiin/taideskeneen yms. Ja kykenee vielä oivaltavaan vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa.”*

Museoiden toivottiin tunnistavan ja tunnustavan opastamisen merkityksen museoille. Muihin työtehtäviin siirtynyt vastaaja kertoi opastamisesta tulleen *”ylimääräinen kuormitustekijä”* sen jälkeen, kun hän oli saanut lisää työtehtäviä ja museo ei ollut palkannut erillistä opastuksista vastaavaa henkilökuntaa. Tämä alleviivaa arvostuksen merkitystä.

Oppaat tahtovat, että heidät nähdään asiantuntijoina ja linkkeinä museovieraiden ja museokohteiden välillä. Tämän tulisi näkyä työnkuvassa niin, että oppailla on mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen ja kehittämiseen.

*”Täydellisiä työnkuvia on yhtä monta kuin oppaitakin: toiset nimenomaan kaipaavat monipuolista työtä, toisten halutessa vain opastaa. Nykyisellään tuntuu, ettei ihmisten osaamisesta oteta museoissa kaikkea irti. Ajatellaan, että joku on ”vain opas”, vaikka kyseisellä ihmisellä voi olla halua, opintoja ja osaamista moneen muuhunkin.”*

Työolojen epäkohdista huolimatta enemmistö vastaajista aikoo jatkaa museo-oppaana jatkossakin. Työ koetaan palkitsevana ja innostavana, mutta työolojen parantaminen on kaikkien mielestä ensiarvoisen tärkeää. Vastaajista 13 % ilmoitti, ettei aio jatkossa työskennellä oppaana. Heidän perusteluissaan korostuivat seuraavat teemat:

- alan alipalkkaus työpanokseen ja osaamiseen nähden
- työn aliarvostus
- tarjottujen työsopimusten epäreilut ehdot
- työn kuormittavuus
- työsuhde-etujen puute
- uralla etenemisen vaikeus tai mahdottomuus

## LOPPUSANAT

Ammattiliittona olemme mukana rakentamassa oikeudenmukaista työelämää. Kyselyt ovat keskeisiä saadaksemme tietoa museoissa työskentelevien tilanteesta. Vaikka vastaajista monet nostivat esiin tarpeen työolojen ja -sopimusten kehittämiseen, kuului vain hieman yli puolet vastaajista ammattiliittoon. Perusteluita liittoon kuulumattomuudelle oli monia, mutta useat kertoivat, etteivät uskoneet voivansa kuulua liittoon työsuhteiden osa-aikaisuuden tai ammattinimikkeensä vuoksi. Oikeudenmukainen työelämä on kuitenkin meidän kaikkien asia eikä kukaan yksin pysty muuttamaan kokonaisen alan työoloja.

Museot eivät ole katoamassa mihinkään, päinvastoin ennen koronaa kävijämäärät ovat olleet huimassa kasvussa. Museoiden yhteiskunnallinen rooli on yhä tärkeämpi. Tässä kehityksessä ammattitaitoinen henkilökunta, mukaan lukien museo-oppaat, on keskeisessä roolissa.

Kyselyn perusteella oppaat kaipaavat arvostusta. Parhaiten sitä osoitetaan varmistamalla, että yhteiset työelämän pelisäännöt ovat reilut. Oppaat ovat ylpeitä roolistaan kulttuurin ja historian välittäjinä ja haluavat kehittää itseään sekä työympäristöään parempaan suuntaan. Muutokseen tarvitaan kuitenkin organisaation panosta. Yksi tällainen olisi oppaiden työehtojen ja palkkauksen päivittäminen sen vaatavuutta vastaavalle tasolle.

*”Museo-oppaat ovat korkeakoulutettuja oman alansa erityisosaajia sekä esiintymisen, ihmisten kohtaamisen ja tiedon käsittelemisen ja välittämisen monitaitureita, jotka tekevät äärimmäisen tärkeää sivistystyötä monien erilaisten kävijäryhmien parissa. Monia heistä kannustavat matalapalkatussa työssään saavutettavuuden, monimuotoisuuden, oppimisen ja kauneuden ihanteet. Ihanteet eivät kuitenkaan maksa laskuja.”*

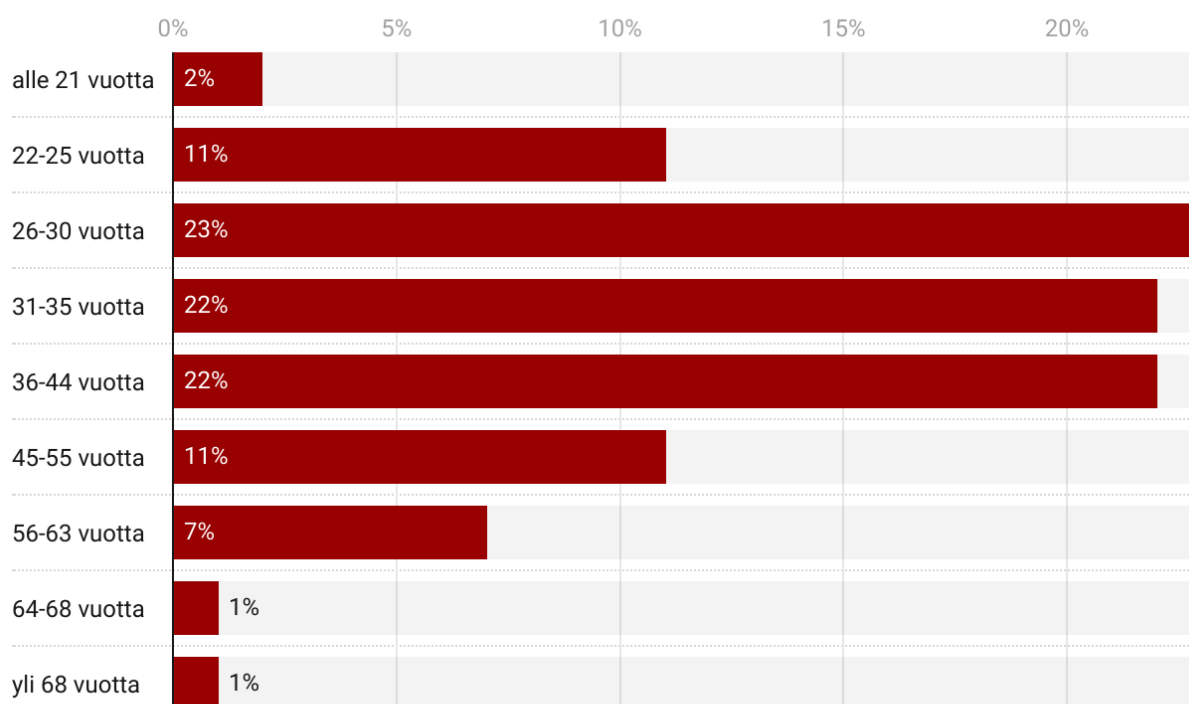
## LIITTEET

Kyselymme oli avoin kaikille museo-oppaan työtä tekeville ja vapaaehtoinen. Vastanneiden kesken arvoimme 50 € lahjakortin kaikkien yhteystietonsa erikseen jättäneiden kesken, mutta kyselyosio oli anonyymi. Kyselyä jaettiin MAL ry:n ja TAKU:n sosiaalisen median kanavissa, verkkosivuilla ja uutiskirjeessä, sekä Suomen museoliiton hallinnoimalla Museoposti-listalla 16.–30.11.2020.

## TAUSTATIETOA VASTAAJISTA

Vastaajia löytyi kaikista kyselyssä annetuista ikäluokista, joskin lähes 70 % vastaajista ilmoitti olevansa 26–44-vuotiaita.

### Vastaajien ikäjakauma



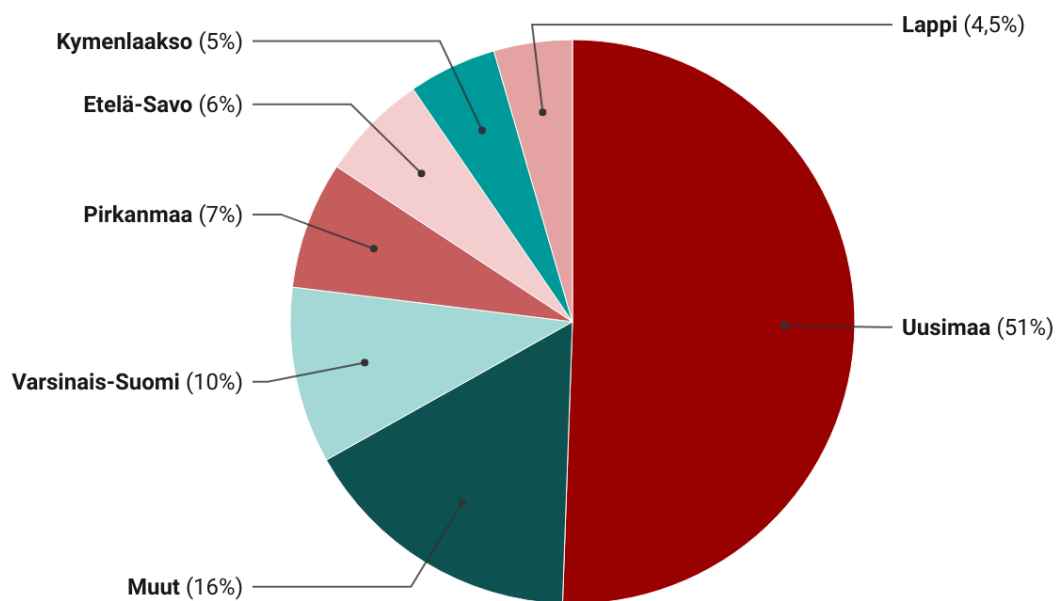
Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

Museoala on naisvaltainen, mikä heijastui myös vastaajissa. Reilu 80 % vastanneista oli naisia ja 15 % miehiä. Vajaa 5 % vastasi ”muu” tai ”en halua määritellä”.

Kyselyyn vastanneet oppaat työskentelivät eri puolilla Suomea, joskin Uusimaa korostui vastauksissa vahvasti. Kaavioon on yhdistetty maakuntia vastaajien anonymiteetin säilyttämiseksi.



## Maakunnat, joissa vastaajat työskentelivät



Lähde: Museoalan ammattiliitto MAL ry:n ja Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n kysely • Väline: Datawrapper

# LIITE 1

Pilottikyselyn kysymykset:

1. Kuinka monessa museossa/muussa kohteessa opastat?
2. Kuinka kauan olet opastanut?  
*[Alle vuoden, 1 – 2 vuotta, 3 – 5 vuotta, 6 – 10 vuotta, 11 – 20 vuotta, yli 20 vuotta]*
3. Millä kielillä opastat? (Voit valita useamman)  
*[suomi, ruotsi, saame, englanti, venäjä, ranska, saksa, muu, mikä]*
4. Saatko kielillisää?
5. Miten suuren osuuden opastukset suurin piirtein muodostavat kuukausiansioistasi?  
*[alle 25%, 25 – 50%, 51 – 75%, 76 – 100%]*
6. Jos teet muita osa-aikatöitä, kuvaile vapaasti millaisia Voit myös kertoa, miten useamman työn yhdistäminen onnistuu.
7. Mistä työnkuvasi pääosin muodostuu (voit valita useamman)  
*[opastaminen, lipunmyynti, museokauppa, sisältösuunnittelu, siivoaminen, kahvilatoiminta, salivalvonta, muu, mikä]*
8. Mitä muita tehtäviä teet edellä mainittujen lisäksi?
9. Millaisella sopimuksella teet töitä? (Voit valita useamman vaihtoehdon)  
*[Nollatuntisopimus (0-40 h /vko), Keikkatyösopimus/tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus (työsuhde on voimassa vain sovittun työkeikan ajan, jolloin jokainen keikka muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa), Toimeksiantosopimus (palkkio, ei työsuhdetta, ei työsuhde-etuja), Osa-aikainen tuntityösopimus, jossa vähimmäistuntimäärä on sovittu (työsuhde-edut suhteessa työaikaan), Toistaiseksi voimassa oleva kokopäivätyö, osta opastaminen muodostaa osan, Jokin muu, mikä]*
10. Mikä on tuntipalkkasi (suomen- tai ruotsinkielinen opastus arkipäivänä, anna luku numerona, desimaalit voit erottaa pilkulla)?
11. Saatko lauantailisää?
12. Saatko sunnuntailisää (tuuplappka, eli 100% korotettu palkka)?
13. Saatko iltailisää?
14. Oletko käyttänyt työterveyspalveluita?
15. Museo-oppaiden asema suhteessa työttömyysturvaan ja muihin sosiaalietuuksiin voi olla epäselvä. Oletko kohdannut ongelmia esimerkiksi ansiosidonnaisen työttömyysturvaa tms. hakiessasi?
16. Jos vastasit kyllä, kerro minkälaisia ongelmia?
17. Oletko kokenut haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa?
18. Jos vastasit kyllä, minkälaisia haasteita olet kokenut työn ja muun elämän yhteensovittamisessa?
19. Kuinka paljon suurinpiirtein käytät aikaa perehtymiseen/näyttely (Kuvaile myös perehtymisen kohdetta, eli opastatko vaihtuvia näyttelyitä vai pysyvämpää kokoelmaa/kohdetta).
20. Maksetaanko perehtymisestä palkkaa?
21. Kuinka paljon arvioit tekeväsi opastuksiin liittyvää palkatonta työtä viikossa? (Esim. sähköpostit, vuorojen varaus, organisaation sisäisen tiedotuksen seuraaminen). Vastaa tunteina, esim. 0,5 (puoli tuntia), 3 (3 tuntia)
22. Onko sinun ollut mahdollista osallistua osaamistasi kehittävään palkalliseen koulutukseen?
23. Millaisiksi koet mahdollisuutesi edetä uralla?
24. Jos olet opastanut useamman vuoden, onko se näkynyt palkassasi tai asemassasi (esim. kokemuslisä)?
25. Jos vastasit kyllä, miten se näkyy asemassasi /palkassasi?
26. Onko sinulla työsuhde-etuja? (Esim. työmatkaetu, lounasetu tai kulttuuriseteli)
27. Voitko osallistua työpaikan palkalliseen virkistystoimintaan?
28. Koetko kuuluvasi työyhteisöön?
29. Koetko saavasi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista työpaikallasi?

## LIITE 2

### LIITE 2

#### Varsinaisen kyselyn kysymykset

1. Kuinka monessa museossa/muussa kohteessa opastat?
2. Kuinka kauan olet opastanut?
3. Millä kielillä opastat? (Voit valita useamman)  
*[suomi, ruotsi, saame, englantti, venäjä, ranska, saksa, muu, mikä]*
4. Saatko kielilisää?
5. Miten suuren osuuden opastukset suurin piirtein muodostavat kuukausiansioistasi?  
*[alle 25%, 25 – 50%, 51 – 75%, 76 – 100%]*
6. Jos teet muita osa-aikatöitä, kuvaile vapaasti millaisia Voit myös kertoa, miten useamman työn yhdistäminen onnistuu.
7. Mistä työnkuvasi pääosin muodostuu (voit valita useamman)  
*[opastaminen, lipunmyynti, museokauppa, sisältösuunnittelu, siivoaminen, kahvilatoiminta, salivalvonta, muu, mikä]*
8. Mitä muita tehtäviä teet edellä mainittujen lisäksi?
9. Millaisella sopimuksella teet töitä? (Voit valita useamman vaihtoehdon)  
*[Nollatuntisopimus (0-40 h /vko), Keikkatyösopimus/tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus (työsuhde on voimassa vain sovittun työkeikan ajan, jolloin jokainen keikka muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa), Toimeksiantosopimus (palkkio, ei työsuhdetta, ei työsuhte-etuja), Osa-aikainen tuntityösopimus, jossa vähimmäistuntimäärä on sovittu (työsuhde-edut suhteessa työaikaan), Toistaiseksi voimassa oleva kokopäivätyö, osta opastaminen muodostaa osan, Jokin muu, mikä]*
10. Mikä on tuntipalkkasi (suomen- tai ruotsinkielinen opastus arkipäivänä, anna luku numerona, desimaalit voit erottaa pilkulla)?
11. Saatko lauantailisää?
12. Saatko sunnuntailisää (tuuplappalkka, eli 100% korotettu palkka)?
13. Saatko iltailisää?
14. Oletko käyttänyt työterveyspalveluita?
15. Museo-oppaiden asema suhteessa työttömyysturvaan ja muihin sosiaalietuuksiin voi olla epäselvä. Oletko kohdannut ongelmia esimerkiksi ansiosidonnaisen työttömyysturvaa tms. hakiessasi?
16. Jos vastasit kyllä, kerro minkälaisia ongelmia?
17. Oletko kokenut haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa?
18. Jos vastasit kyllä, minkälaisia haasteita olet kokenut työn ja muun elämän yhteensovittamisessa?
19. Kuinka paljon suurinpiirtein käytät aikaa perehtymiseen/näyttely (Kuvaile myös perehtymisen kohdetta, eli opastatko vaihtuvia näyttelyitä vai pysyvämpää kokoelmaa/kohdetta).
20. Maksetaanko perehtymisestä palkkaa?
21. Kuinka paljon arvioit tekeväsi opastuksiin liittyvää palkatonta työtä viikossa? (Esim. sähköpostit, vuorojen varaus, organisaation sisäisen tiedotuksen seuraaminen). Vastaa tunteina, esim. 0,5 (puoli tuntia), 3 (3 tuntia)
22. Onko sinun ollut mahdollista osallistua osaamistasi kehittävään palkalliseen koulutukseen?
23. Millaisiksi koet mahdollisuutesi edetä uralla?
24. Jos olet opastanut useamman vuoden, onko se näkynyt palkassasi tai asemassasi (esim. kokemuksilä)?

25. Jos vastasit kyllä, miten se näkyy asemassasi /palkassasi?
26. Onko sinulla työsuhde-etuja? (Esim. työmatkaetu, lounasetu tai kulttuuriseteli)
27. Voitko osallistua työpaikan palkalliseen virkistystoimintaan?
28. Koetko kuuluvasi työyhteisöön?
29. Koetko saavasi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista työpaikallasi?
30. Koetko saavasi lähiesihenkilöltäsi riittävästi tietoa omista oikeuksistasi työntekijänä?
31. Mitkä asiat museo-oppaan työssä kaipaisivat mielestäsi kaikista eniten parannuksia? (Voit mainita useamman asian).
32. Millainen oppaan työnkuvan tulisi olla, jotta ammatissa jaksaisi ja kokisi työnsä mielekkääksi myös tulevaisuudessa?
33. Positiivisinta ja palkitsevinta oppaan työssä
34. Aiotko opastaa myös tulevaisuudessa?
35. Miksi et aio jatkossa työskennellä oppaana?
36. Muita mielipiteitä, toiveita, ajatuksia?
37. Ikä  
*[alle 21 vuotta, 22 – 25 vuotta, 26 – 30 vuotta, 31 – 33 vuotta, 36 – 44 vuotta, 45 – 55 vuotta, 56 – 63 vuotta, 64 – 68 vuotta, yli 68 vuotta]*
38. Sukupuoli  
*[nainen, mies, muu, en halua määritellä]*
39. Minkä alan / alojen koulutusta tai tutkinto sinulla on? (valitse korkein suorittamasi tutkinto)  
*[lukio tai ammatillinen koulutus, korkeakouluopiskelija, alempi korkeakouluaste, ylempi korkeakouluaste, tutkijakoulutus]*
40. Minkä alan museossa opastat (voit valita useamman)  
*[taidemuseo, kulttuurihistoriallinen museo, erikoismuseo, vain kesäisin auki pidettävä museo, muu paikallismuseo]*
41. Maakunta, jossa työskentelen (voit valita useamman, mikäli normaalistikin työskentelet useammassa maakunnassa)  
*[Uusimaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Kanta-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu, Lappi, Ahvenanmaa, Joku muu alue, mikä]*
42. Kuulutko ammattiliittoon?
43. Haluan osallistua arvontaan (vastaamalla "Kyllä" sinut ohjataan hetken päästä täyttämään yhteystietosi)