



*"Asiakkaita vartenhan
me täällä ollaan"*

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KIRJASTOISSA

Sisällys

Esipuhe ja johdanto.....	3
Haastattelumenetelmät.....	4
Haastateltujen taustatiedot	4
Haastatteluteemat.....	6
Työtehtävä ja arvio osaamisesta	6
Kirjastojen johtajat ja esimiehet	6
Kirjastonhoitajat ja informaattikot	6
Kirjastovirkailijat	7
Työtehtävistä yleisesti	7
Oma arvio osaamisesta.....	8
Koulutuksiin osallistuminen tai muu osaamisen kehittäminen	9
Koulutustarjonta, koulutustoiveet ja tiedottaminen.....	10
Koulutustoiveet	10
Koulutuksista tiedottaminen	12
Koulutuksiin motivoivat ja osaamisen kehittämiseen kannustavat tekijät.....	13
Kunnan tuki ammatilliselle kehitymiselle	14
Osaamisen kehittämiseen liittyvät esteet	14
Työn muutos ja työssäjaksaminen	16
Pandemia	18
Kirjastoalan medioiden seuranta ja valtakunnalliset palvelut.....	19
Valtakunnallisten palvelujen käyttö ja toiveet valtakunnallisesta toiminnasta	19
Muut haastatteluissa esiin nousseet teemat.....	20
Kirjaston merkitys ja tulevaisuus.....	20
Yhteenveto haastatteluista.....	22
Jatkopohdinta	23
Haastattelututkimuksen tausta-aineistoa	24

Esipuhe ja johdanto

Kirjastoja koskeva lainsäädäntö uudistui vuoden 2018 alusta, jolloin kehittämistehtävää hoitavat kirjastot aloittivat toimintansa. Valtakunnallista kehittämistehtävää hoitavan kirjaston, Helsingin kaupunginkirjaston, tehtävänä on mm. edistää kirjastojen välistä yhteistointa ja tukea yleisten kirjastojen toimintaa tasapuolisesti. Alueellista kehittämistehtävää hoitavat kirjastot edistävät puolestaan oman alueensa kirjastojen kehittymistä ja henkilöstön osaamista.

Kehittämistehtävää hoitavat kirjastot käyvät vuosittain toiminnan arviointikeskustelun Opetus- ja kulttuuriministeriön, sekä aluehallintovirastojen kanssa. Syksyllä 2019 käydyssä keskustelussa nousi esille tarve kartoittaa tarkemmin kirjastojen henkilökunnan ajatuksia osaamisen kehittämisen suhteen. Tehtävä lankeksi luonnostaan valtakunnallista kehittämistehtävää hoitavalle kirjastolle, koska kartoituksen tuli olla valtakunnallinen.

Tutkimustavaksi valikoitui laadullinen tutkimus, eli teemoitettu haastattelu, jossa vastaajille annetaan vapaus ilmaista itseään ilman tiukkaa aiheen rajausta. Haastattelut alkoivat heti alkuvuodesta 2020. Maailman tapahtumat kuitenkin yllättivät ja COVID 19 -pandemia muutti myös haastattelukierrokseen liittyvät suunnitelmat. Kirjastoihin ei enää voinut matkustaa, ja toisaalta allekirjoittaneen työtehtävät muuttivat myös pandemian johdosta. Tämän vuoden keväällä

tuli kuitenkin mahdollisuus taas jatkaa kesken jäänyttä työtä, mutta hieman eri muodossa kuin alkuperäinen suunnitelma. Vuoden 2021 haastattelut toteutettiin etäyhteyksiä hyödyntäen.

Haastatteluihin osallistui yhteensä 34 henkilöä, neljältä eri alueellisen kehittämistehtävän alueelta. Haastateltavat kirjastot valikoitiin siten, että ne sijoituivat tasapuolisesti eri puolille Suomea, ja olivat kooltaan ja profiililtaan erilaisia.

Haastattelujen lähtökohtana oli selvittää osaamisen kehittämiseen liittyviä toiveita ja tarpeita, sekä kartoittaa kouluttautumista tukevia tekijöitä, sekä mahdollisia osaamisen kehittämisen esteitä. Haastattelujen kuluessa kävi kuitenkin yhä ilmeisemmäksi, että osaamisen kehittäminen on osa kokonaisuutta, johon liittyy läheisesti myös työhyvinvointi, työyhteisön toimintakulttuuri ja työn muutos. Näitä kaikki teemoja on käsitelty tässä haastattelukoosteessa.

Koosteen aluksi on esitelty haastattelumenetelmät ja taustatiedot haastateltavista. Sen jälkeen tuloksia käydään lävitse teemoittain. Lopuksi on vielä yhteenveto esille nousseista teemoista, sekä jatkopohdinta.

Kiitän lämpimästi ajatuksin kaikkia haastatteluihin osallistuneita. Oli hienoa kuulla ajatuksianne ja saada näin kattava kuva kirjastoalasta tänä päivänä. Osa esille nousseista asioista on myös yleistettävissä, ja koskettaa nykyajan työelämää laajemminkin. Olen pyrkinyt tuomaan haastateltavien äänen kuuluviin mahdollisimman hyvin, ja nostamaan esille niitä asioita, joita haastatteluissa nousi esille. Kiitos kaikille haastatteluihin osallistuneille ajastanne ja pohdinnoistanne.

Aija Laine

Haastattelumenetelmät

Haastattelut toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäiset haastattelut tehtiin henkilökohtaisina tapaamisina kirjastoissa, ja ne sijoituivat ajanjaksolle tammikuusta maaliskuuhun 2020. Pandemia muutti kuitenkin tilanteen niin, että haastattelutyö jäi joksikin aikaa kokonaan tauolle. Haastattelukierroksen toinen osa toteutui verkossa tehdyin etähaastatteluin ajanjaksolla touko–elokuu 2021.

Haastatteluista kahdeksan toteutettiin ryhmähaastatteluina, loput yksilöhaastatteluina. Haastateltavia oli yhteensä 34 henkilöä, mikä laadullisessa tutkimuksessa edustaa jo suhteellisen suurta otantaa. Haastateltavat alueet sijaitsivat tasapuolisesti eri puolilla Suomea, edustuen Pohjois-, Etelä-, Itä- ja Länsi-Suomen alueita. Ennen haastattelujen aloitusta käytiin keskustelu alueen kehittämistehtävää hoitavan kirjaston kanssa, jotta tutkimukseen saatiin mukaan henkilömääriltään ja

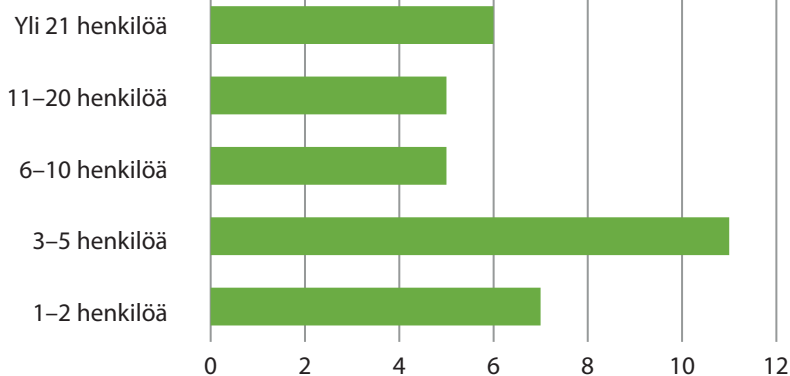
profiililtaan erilaisia kirjastoja. Haastattelumateriaalia kertyi yhteensä yli 20 tuntia.

Haastattelumuotona oli vapaamuotoinen teema-haastattelu. Haastateltavat saivat etukäteen koosteen, josta kävi ilmi haastattelun tarkoitus ja teemat. Haastatteluissa keskusteltiin myös aiheista, jotka sivusivat teemarunkoa, mutta eivät suoraan olleet alkuperäisiä teemoja. Näistä esille nousseista asioista on yhteenveto käsiteltyjen teemojen jälkeen.

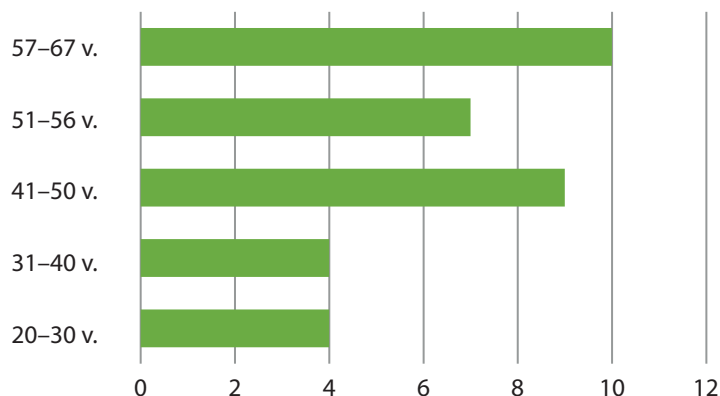
Haastateltavien taustatiedot kartoitettiin lomakekyselyllä. Taustatietoina kerättiin seuraavat muuttujat: kirjaston henkilömäärä, haastateltavan ikä, ammattiryhmä, työkokemus kirjastoalalta, koulutustausta ja kirjastoalan opinnot. Haastateltavat edustivat laajasti eri ammatti- ja ikäryhmiä, ja haastateltavien jakauma muistuttaa hyvin sitä, mikä kirjastojen henkilöprofiili tänä päivänä on.

Haastateltujen taustatiedot

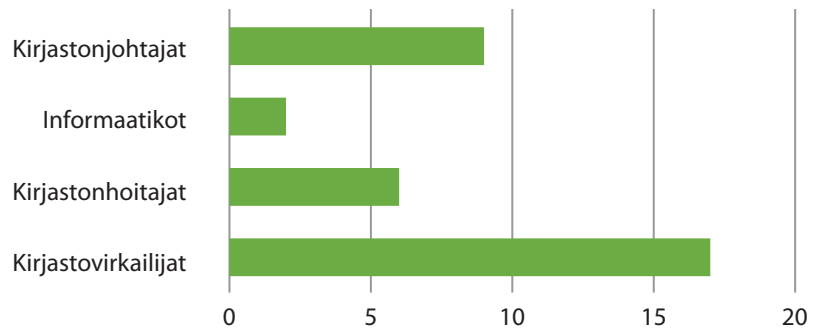
KIRJASTON HENKILÖMÄÄRÄ



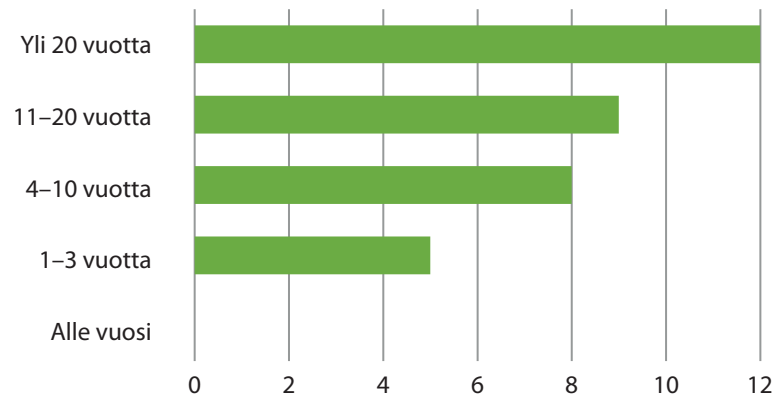
IKÄRYHMÄ



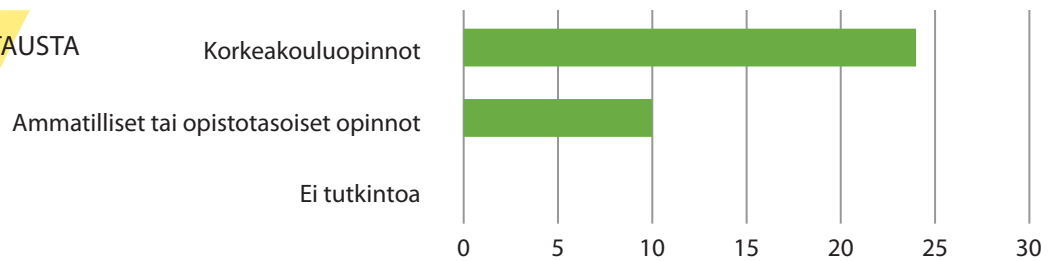
AMMATTIRYHMÄ



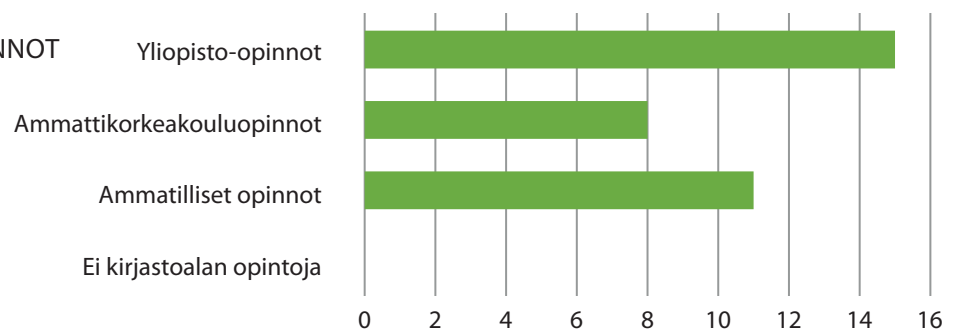
KOKEMUS KIRJASTOALALTA



KOULUTUSTAUSTA



KIRJASTOALAN OPINNOT



Haastatteluteemat

- Työtehtävä ja keskeisimmät osaamisalueet, sekä oma arvio nykyisestä osaamisesta työtehtävän vaatimuksiin nähden
- Koulutuksiin osallistuminen tai muu osaamisen kehittäminen kuluneen vuoden aikana
- Haastateltavan kokemus nykyisestä koulutustarjonnasta, määrä ja laatu huomioiden
- Koulutustoiheet ja koulutustarve
- Koulutuksista tiedottaminen ja koulutustarjonnan hahmottaminen
- Koulutuksiin motivoivat ja osaamisen kehittämiseen kannustavat tekijät
- Osaamisen kehittämiseen liittyvät esteet
- Kunnan tuki ammatilliselle kehitymiselle ja verkostoituminen omassa kunnassa
- Työn muutos ja työssäjaksaminen
- Pandemian vaikutukset omaan työhön ja työssäjaksamiseen
- Kirjastoalan medioiden seuranta
- Valtakunnallisten palvelujen käyttö, ja toiveet suhteessa valtakunnalliseen toimintaan

Seuraavissa osioissa käydään haastattelutulokset läpi yllä esitettyjen teemojen mukaisesti. Lopuksi on vielä koonti niistä asioista, jotka eivät suoraan ole yllä mainittuja haastatteluteemoja.

Työtehtävä ja arvio osaamisesta

Haastattelun ensimmäinen teema käsitteli haastateltavan työtehtävää ja työn keskeisimpiä osaamisalueita. Työtehtävien kartoitus antaa näkemyksen siitä, millaisia tehtäviä kirjastoissa työskentelevien henkilöiden toimenkuviin kuuluu.

Työtehtävät vaihtelivat luonnollisesti ammattiryhmien mukaan. Lisäksi kirjaston ja kunnan koko vaikuttivat tehtävien sisältöihin ja määrään. Pienemmissä kirjastoissa henkilökunnan tehtäväkuvat olivat sirpalemaisempia, ja koostuivat monista erillisistä tehtävistä. Kunnan koko puolestaan vaikutti niin, että pienissä kunnissa toimenkuviin oli sisällytty usein myös kirjastotyön ulkopuolisia tehtäviä.

Kirjastojen johtajat ja esimiehet

Kahdeksasta haastatellusta kirjastonjohtajasta kolme työskenteli kirjastossa, jossa oli johtajan lisäksi vain yksi muu työntekijä. Kolme haastateltavaa työskenteli 3–5 hengen kirjastossa. Kaksi haastateltavaa johtivat kirjastoa, jonka henkilömäärä oli 11–20 henkilöä.

Kolmen kirjastonjohtajan työkuvaan oli yhdistetty myös kunnan muu kulttuuritoimi. Yksi toimenkuva puolestaan sisälsi kahden eri kunnan kirjastonjohtajan tehtävät.

Yleisimmät työtehtävät kirjastonjohtajilla olivat kirjaston toiminnasta vastaaminen ja toiminnan kehittäminen, hallinnolliset työtehtävät, aineistohankinnat ja muut hankinnat, sekä yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Kaikki haastatellut kirjastonjohtajat osallistuivat myös asiakaspalveluun, ja lähes kaikki tekivät myös kokoelmatyötä, sekä erilaisia asiakasopastuksia.

Pienissä kunnissa erityisesti kirjastonjohtajan työhön oli yhdistetty kirjastotoimen lisäksi muita vastuita. Yleisimmin kirjastonjohtaja vastasi myös kunnan kulttuuritoimesta.

Kirjastonhoitajat ja informaattikot

Kirjastonhoitajista ja informaattikoista neljän työnkuvaan kuului lasten- ja nuortenkirjastotyö, joka sisälsi mm. koulujen ja päiväkotien kanssa tehtävän yhteis-

työn, kuten luokkakäynnit ja opastukset, sekä kirjavinkkauksia. Yhden haastatellun vastuualueena oli aikuisten ja ikääntyneiden palvelut, ja kaksi haastelluista toimi myös lähiesihenkilönä.

Kaikki haastateltavat tekivät myös kokoelmatyötä ja asiakaspalvelua. Muita mainittuja työtehtäviä olivat henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät, kirjastotoiminnan kehittäminen, tapahtumien järjestäminen, kirjaston tiedotus ja viestintä, ryhmäkäyntien vetäminen, musiikkikirjastotoiminta, digitointipajan ohjaaminen, kirjastojärjestelmän ylläpito, Celia-vastuuhenkilön tehtävät, luettelointi, digiopastus ja e-aineistoihin liittyvät tehtävät.

Kirjastovirkailijat

Kirjastovirkailijan tehtävissä toimivista seitsemän työnkuvaan kuului lasten- ja nuortenkirjastotyö, kuten koulujen ja päiväkotien ryhmäkäynnit, kirjavinkkaus ja opastukset. Yksi haastateltava toimi myös lasten lukemista edistävässä hankkeessa.

Kaksi haastelluista toimi kirjastoautossa virkailijana. Yksi haastatelluista vastasi kirjaston toiminnasta ja taloudesta.

Kolmen kirjastovirkailijan tehtäviin kuului myös kunnan muita tehtäviä. Yksi haastatelluista hoiti kunnan kulttuuritoimen ja järjestöyhteistyön tehtäviä, yhden tehtäväkuvaan kuului terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Yksi kirjastovirkailija hoiti myös kunnan neuvonta- ja asiakaspalvelupistettä, puhelinvaihdetta, kunnan osto- ja myyntilaskutusta, sekä viestintää ja tiedotusta.

Kaikkien kirjastovirkailijoiden työtehtäviin kuului myös asiakaspalvelua. Muita mainittuja tehtäväkokonaisuuksia olivat digineuvonta, ikääntyneille suunnatut palvelut, kausijulkaisujen hoito, kirjaston rahaliikenne, tapahtumien järjestäminen, verkkoviestintä, hyllytyt, kotiseutukokoelman hoito, aineistohankinta ja luettelointi.

Työtehtävistä yleisesti

Mitä pienempi kirjastoyksikkö oli kyseessä, sitä monitahoisempia myös henkilökunnan työtehtävät olivat. Monissa pienissä kunnissa kirjastohenkilöstön toimenkuviin oli myös sisällytetty muita kunnan tehtäviä.

Yleisimmin nämä tehtävät olivat kulttuuritoimeen liittyviä, mutta myös kunnan hallinnollisia tehtäviä saatettiin yhdistää kirjastohenkilökunnan toimenkuviin. Uutena tehtäväkokonaisuutena oli terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, joka ennakoiti jo sote-tehtävien siirtoa maakunnille.

Haastatelluista osa piti monipuolista toimenkuvaa kiinnostavana. Kiinnostavuudesta huolimatta moni useampaa tehtävää hoitava koki kuitenkin laajan tehtäväkuvan raskaana. Erityisesti kirjastojen johtotehtävissä toimiville laaja-alainen vastuu oli haastava kokonaisuus.

”Että saisi jotenkin sitä asiaa eteenpäin, että ihan oikeasti, että kirjastonjohtajallakin on töitä, että niitä ei tarvitse keksiä lisää. Tuntuu, että se on jotenkin vaikea saada päättäjiä..., tai ylipäätään kirjaston ulkopuolisia... saada ymmärtämään sitä, että kyllä me täällä kirjastossa ihan niin kuin töitä teemme.”

Pienissä kirjastoyksiköissä tehtävien moninaisuus yhteen tehtävään sisällytettynä oli välillä hämmäntävän suuri. Osa vastaajista totesikin, että osaamista on monista eri tehtävistä, mutta aikaa keskittyä syvällisesti johonkin asiakokonaisuuteen ei ole.

”Jotenkin tuntuu siltä, että tässä on aika laaja osaaminen, kun ne tehtävät ovat niin laajoja, että sen puoleen se on varmaan ihan hyvä, mutta kun kaikkea on niin vähän... Kun ne volyymit on niin pieniä, niin sitä samaa tehtävää tehdään niin valtavan harvoin, niin ei tule sellaista rutiinia... niin kuin semmoinen, että on melko hyvä kaikessa, mutta sitten ei ole mitään oikein semmoista, missä olisi äärimmäisen hyvä, todellinen asiantuntija.”

kirjaston toiminnan
 suunnittelu
 kirjaston- ja kulttuuritoimen
 talousarvion valmistelu ja
 seuranta
 kirjaston-
 käyttöön opetus ja
 luokkakäynnit
 kimppe-
 yhteistyö
 asiakaspalvelu ja asiakas-
 opastukset
 tapahtumien
 ja näyttelyiden
 järjestäminen
 kokoelmatyö
 kulttuuri-
 matkojen
 järjestäminen
**Kirjaston-
 johtajan
 toimenkuva**
 kunnan
 kulttuuritoiminta
 kotiseutumuseon
 toiminnan järjestäminen
 ja kehittäminen
 kansalais- ja
 musiikkiopiston toiminnan
 järjestelyt
 käynnissä olevien
 hankkeiden seuranta
 ja johtaminen

Kirjasto- virkaillijan toimenkuva

asiakaspalvelu
 hankinta
 luettelointi
 kirjavinkkaus kaikille luokille
 alakoulusta yläkouluun
 tiedonhaun ja
 kirjaston-
 käytön opastus
 satutunnit
 tapahtumien
 järjestäminen
 hyllytys
 ja muut
 järjestely-
 tehtävät

Esimerkkinä kaksi toimenkuva
 pienistä kirjastoista. Kirjastonjohtaja työskentelee
 kaksi henkeä työllistävässä kirjastossa, kirjastovirkailija
 puolestaan kolmen hengen kirjastossa.

Oma arvio osaamisesta

Suurin osa vastaajista piti omaa osaamistaan hyvänä,
 tai ainakin riittävänä työtehtäviin nähden. Eniten puut-
 teita ja paranneltavaa nähtiin olevan digitaidoissa.
 Digitaidoilla viitattiin paitsi asiakasopastuksissa käytet-
 täviin taitoihin, niin myös työn suorittamisessa käytettä-
 vien järjestelmien ja ohjelmien osaamiseen.

Moni vastaaja harmitteli sitä, että koulutuksissa opi-
 tut taidot ja tiedot eivät aina integroituneet työhön. Itse
 oppiminen ja kehittyminen nähtiin tärkeänä, mutta opi-
 tun soveltaminen käytännön työssä jäi välillä vähäiseksi.
 Syynä tähän oli useimmiten joko aikapula, tai oman kir-
 jaston pienet resurssit tiettyjen toimintojen, tai uudis-

tusten toteuttamiseen. Näin opitut asiat unohtuivat,
 eivätkä jääneet kartuttamaan osaamista toivotulla
 tavalla.

Oma osaamista tukivat hyvä työyhteisö, ja verkos-
 toituminen muihin kirjastoihin, erityisesti oman kirjas-
 tokimпан sisällä. Tieto siitä, että tavoitettavissa on hen-
 kilöitä, joilta voi kysyä neuvoa ja opastusta tarvittaessa,
 oli monelle tärkeä työntekeä tukeva tekijä. Vertaistuen
 merkitys korostui erityisesti kirjastoissa, jotka sijaitsivat
 etäällä toisistaan.

Koulutukseen osallistuminen tai muu osaamisen kehittäminen

Haastatellut olivat kaikki osallistuneet koulutuksiin viimeisen vuoden aikana. Ahkerimmilla koulutuksiin osallistujilla oli jopa kymmenen koulutuspäivää vuoden aikana. Suurimmalla osalla koulutuspäiviä kertyi vuoden aikana 3–5 koulutuspäivää. Osalla vastaajista koulutuspäiviä oli kertynyt vain yksi. Koulutuspäiviin laskettiin kaikki koulutusmuodot, eli lähikoulutuspäivien lisäksi etäkoulutukset, tai omaehtoinen koulutautuminen, kuten koulutusvideoiden katselu, tai muu itsenäinen opiskelu.

Lähes kaikki vastaajat näkivät lähikoulutukset tärkeinä. Moni korosti lähikoulutusten merkitystä verkostojen luomisen näkökulmasta. Läsnaolokoulutusten etuna nähtiin myös se, että keskittyminen koulutustee- maan oli huomattavasti helpompaa, kun koulutukselle oli selvästi varattu aika ja paikka. Moni mainitsi tärkeänä myös koulutustilaisuuksissa käydyt keskustelut, erityisesti vapaamuotoiset tauoilla käydyt ajatusten vaihdot. Kollegojen tapaaminen oli monelle ensiarvoisen tärkeää paitsi työn kehittymisen, myös työssä jaksamisen kannalta. Pienten kirjastojen henkilökunnalle koulutuspäivät voivat olla ainoa foorumi tavata muita kirjastoalan ihmisiä.

Koulutuspäivien nähtiin myös lisäävän työhyvinvointia. Koulutuspäivä toi vaihtelua rutiineihin ja mahdollisti hetkeksi siirtymisen pois arjen työstä.

”...on mielettömän tärkeää tavata niitä kollegoja muualta. Ne koulutuspäivät on sellaisia kauhean tärkeitä lähinnä sen sosiaalisen puolen kannalta, ja sitten pääsee vielä kunnon lounaalle...Ne koulutuspäivät on ihania, ne on melkein kuin pikku lomia. Niillä on valtava merkitys.”

Lähikoulutusten osalta pidettiin kuitenkin tärkeänä, että koulutus järjestetään joko omalla paikkakunnalla, tai ainakin kohtuullisen välimatkan päässä. Työpäivän pituutta ei haluttu kohtuuttomasti pidentää koulu-

tukseen osallistumisen vuoksi. Osa kommentoi myös, että työmatkoihin liittyvä byrokratia matkalaskuineen on niin työläs, että se vähentää halukkuutta osallistua toisella paikkakunnalla järjestettävään koulutukseen. Tosin koulutuksen sisältö ja anti olivat ratkaisevassa merkityksessä, jos pohdintaan tuli pidemmän välimatkan päässä järjestettävä koulutus. Mielenkiintoiseen koulutukseen moni oli myös valmis matkustamaan pidemmällekin.

Jälkimmäistä haastattelukierrosta tehdessä kaikki lähikoulutukset olivat vaihtuneet pandemiatilanteen vuoksi verkkokoulutuksiksi. Moni haastatelluista sanoikin kaipaavansa perinteisiä koulutuspäiviä. Verkkokoulutuksia kuitenkin kiiteltiin siitä, että niihin oli helppo osallistua, ja osallistuminen ei välttämättä vaatinut mitään erityisjärjestelyjä kirjastossa. Joillekin pandemia-ajan lisääntynyt etäkoulutustarjonta oli lisännyt kouluttautumista, koska lähikoulutuksiin osallistuminen oli ollut hankalaa aikaisemmin. Joissakin kunnissa säästötoimenpiteistä johtuen etäkoulutus oli myös ainoa mahdollinen koulutusmuoto.

Mitä etäämpänä kirjasto sijaitisi mahdollisesta koulutuspaikasta, sitä tärkeämpää luonnollisesti oli verkon kautta tapahtuva kouluttautuminen. Mieluisin tapa osallistua verkkokoulutuksiin olivat suoralähettykset. Muutama vastaaja mainitsi tärkeänä myös sen, että koulutustilaisuuteen on avoin pääsy, koska usein ilmoittautuminen voi unohtua. Avoimeen suoralähettykseen oli helppo liittyä mukaan, mikäli työtilanne sen salli.

Koulutustallenteisiin suhtautuminen oli kaksija-koista. Moni totesi, että koulutustallenteiden katsomiseen ei jää aikaa, ja keskittyminen herpaantuu tallenteita katsoessa. Tallenteita katsottiin myös pätkittäin, tai vain osittain, muiden töiden lomassa. Moni vastaaja harmitteli, että esimerkiksi Kirjastokaistalla on paljon mielenkiintoista materiaalia, mutta aika ja jaksaminen ei työpäivän puitteissa enää riitä niiden katsomiseen.

”Haluaisin katsoa niitä tallenteita jälkikäteenkin... ja etsiä jotain mielenkiintoisia, mutta on niin paljon kaikkea muutakin, että tuntuu, että ne on sitten siellä to do -listan häntäpäässä, jos sitten joskus jää aikaa.”

Etäkoulutusten pituuden suhteen toivottiin, että ainakin osa koulutuksista voisi olla lyhyempiä, täsmäkoulutuksia, joihin on helpompi osallistua työpäivän keskellä.

Muutama vastaajista sanoi kuitenkin katsovansa koulutustallenteita mielellään, erityisesti koska koulu-

tusajankohdan pystyi näin valitsemaan omaan aikatauluun sopivaksi

”Onhan se tietysti, no vähän erilaista kun, että sä olisit livenä, tai suorassa lähetyksessä, [--], mutta kyllähän siinä sen asian kuitenkin niin kun samalla tavalla saa kuunneltua. Että onhan siinä se hyvä puoli, että saa kuunneltua sitten kun itselle sopii ja katkaista välillä sen ja näin pois päin... mutta onhan se tietysti aina kivempi kun tietää, että siellä on oikeesti joku ihminen, juuri sillä hetkellä, siellä ruudun toisella puolella.”

Koulutustarjonta, koulutustoiveet ja tiedottaminen

Lähes kaikki vastaajat kiittelivät koulutustarjontaa. Kouluttautumisen todettiin muuttuneen helpommaksi, ja tarjonnan mielenkiintoisemmaksi, kun alueellista kehittämistehtävää hoitavat kirjastot (AKE) aloittivat toimintansa. AKE-kirjastoja kiiteltiin myös siitä, että henkilökunnan toiveita koulutusten suhteen on kysytty, ja järjestetty sitten toivottuja koulutuksia. Kaikilla haastatelluilla alueilla alueellista kehittämistehtävää hoitavat kirjastot saivat kiitosta toiminnastaan. Aluehallintovirastojen (AVI) koulutuksia kiiteli myös moni vastaaja. Koulutusaiheet koettiin tärkeiksi ja työn kannalta keskeisiksi sisällöiksi.

Koulutustarjontaa nähtiin tosin olevan valtakunnallisesti tarjolla niin runsaasti, että tarjonnan seuranta ja koulutusten valinta on jo työlästä. Priorisointi oman työtehtävän näkökulmasta koettiin entistä tärkeämmäksi. Moni vastaaja sanoi myös seuraavansa vain oman alueensa koulutustarjontaa, koska se on omiin tarpeisiin nähden riittävän kattavaa.

Mutamissa keskusteluissa nousivat esille myös valtakunnalliset osaamisteemat tai -linjaukset. Esimerkiksi digitukiosaamisen koulutusmallia pidettiin hyvänä toimintatapana. Siinä valtakunnallisesti sovittujen osamistarpeiden mukaisesti koulutettiin kirjastojen henkilökunta koko maassa, hyödyntäen lähikoulutusmallia.

Koulutustoiveet

Lähes kaikki lasten- ja nuortenkirjastotyötä tekevät nostivat koulutustoiveeksi pedagogisen osaamisen. Erityisesti nuoremmat vastaajat korostivat pedagogisen osaamisen merkitystä. Kirjastoalan koulutuksessa aihetta ei oltu käsitelty juuri lainkaan, ja moni kokikin tarvetta saada varmuutta ja vinkkejä esimerkiksi opastusten ja ryhmäkäyntien vetämiseen. Pedagogisen koulutuksen toivottiin olevan kurssimuotoista, eli laajempaa ja perusteellisempaa kuin esimerkiksi yksittäinen koulutuspäivä.

"No minun työn kannalta pedagoginen osaaminen, että mähän olen käynyt ammattikorkeakoulun Turussa, siellä ei hirveästi käyty sitä aluetta läpi ihan kouluaikana... että kaiken, mitä olen oppinut, niin se on ihan tuolla työssä ollut. Että mä koen, että mulla ei ole ihan tarpeeksi vielä osaamista siitä pedagogisesta puolesta, ja kuitenkin on todella paljon ryhmiä, mitä pitäisi vetää..."

Lasten ja nuorten tiedonhaunopetuksen lähestyessä yhä enemmän mediakasvatuksen suuntaan, osa vastaajista koki epävarmuutta asian suhteen. Erityisesti pienemmissä kirjastoyksiköissä nähtiin, että oma osaaminen vaatisi jatkuvaa päivitystä aiheesta.

Erilaisten asiakasryhmien kanssa toimimiseen toivottiin myös koulutusta. Esiin nousivat mm. nuorten kohtaaminen, ikääntyneiden ja erityisryhmien palvelut.

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen, sekä työyhteisössä toimiminen nousivat myös toivottuina koulutusaiheina esille. Aiheen todettiin olevan niin tärkeä, että siitä voisi olla jatkuvasti tarjolla koulutusta, esimerkiksi valtakunnallisesti.

"Ehkä tämä on sellainen iso alue, että se voisi olla yksi [koulutusaihe], jota voisi olla jatkuvasti saatavilla ja vähän niin kuin uusilla spekseillä tai... jotakin siinä semmoista uutta jännittävää, mikä saattaisi sitten niin kuin mennä läpi."

Yksi vastaajista totesikin, että vuorovaikutustaitoihin liittyvää osaamista olisi hyvä kerrata säännöllisesti. Konekeskeisistä koulutuksista voisi siirtyä inhimillisen vuorovaikutuksen tukemiseen, joka tulevaisuudessa on yhä tärkeämpi taito.

Sisältökoulutusten merkitystä korostettiin. Kirjallisuuteen tutustumiseen ei monilla ollut riittävästi aikaa, joten koulutuksista saatu osaaminen oli tärkeää asiakastyössä hyödynnettävää tietoa. Sisältökoulutukset koettiin myös työtä rikastavina ja mielekkäinä koulutuksina. Sisältökoulutusta toivottiin myös sellaisista kirjallisuuden osa-alueista, joista on

ollut vähän koulutusta tarjolla, esimerkkinä tästä mainittiin sarjakuvat.

Kokoelmatyöhön liittyvää koulutus nousi myös esille toiveissa. Osa vastaajista totesikin, että kokoelmatyötä tehdään kirjastoissa lähes päivittäin, mutta koulutusta aiheesta ei juurikaan ole tarjolla. Tässä yhteydessä pohdittiin, miten hiljainen tieto kokoelmatyöstä saadaan siirtymään uusille tekijöille.

Tekijänoikeuskoulutuksen mainitsi osa vastaajista. Erityisesti toivottiin käytännön työssä eteen tulevien kysymysten konkreettista käsittelyä.

Viime vuonna päättynyt digitukihanke sai kiitosta kentältä, ja siinä opittuihin taitoihin toivottiin jatku-
moa. Digiosaaminen nousi esille erityisesti pienissä kirjastoissa, jossa henkilökunta kohtaa asiakkaiden kysymyksiä ja opastustarpeita muun asiakaspalvelun lomassa.

Ennen pandemiaa tehdyissä haastatteluissa keskusteluun nousivat opintomatkat eri kirjastoihin. Ne koettiin hyödyllisiksi tavoiksi tutustua erilaisiin työtapoihin ja toimintamalleihin. Myös valtakunnallinen mento-
rintiohjelma ja työnkierto, sekä vertaisoppiminen eri kirjastojen kesken mainittiin toivottuina opinto-
muotoina. Nämä kaikki nähtiin myös mahdollisuutena luoda omaa osajaverkostoa.

"Ja kaikki opintomatkat, missä sä saat ideoita, ei pelkästään koulutukset... ne on kanssa aika tärkeitä."

Pienistä kirjastoista lähes kaikki toivoivat pienten kirjastojen omia kokous- ja koulutuspäiviä. Koko kentälle suunnatuissa tilaisuuksissa korostuvat usein suurempien kirjastojen haasteet, ja pienten kirjastojen omia erityiskysymyksiä on näissä yhteyksissä hankala käsitellä. Monilla AKE-alueilla onkin järjestetty esimerkiksi pienten kirjastojen johtajapäiviä, ja nämä saivat kiitosta. Usea kirjastonjohtaja mainitsi, että tilaisuudet, joissa on mahdollisuus tavata kollegoja, ovat tärkeitä sekä työn kehittämisen, että työhyvinvoinnin kannalta.

"Nimenomaan samankokoisten [kirjastojen] tapaamisia, niin silloin se ymmärrys toisia kohtaan on parempi, kun ollaan samassa vedessä niin sanotusti."

Yleisten kirjastojen yhteinen oppimisolusta Liboppi on vielä suhteellisen uusi oppimismuoto, joten sitä ei varsinaisesti käsitelty näissä haastatteluissa. Muutama haastatteluun osallistuja oli kuitenkin jo tutustunut palveluun, ja piti sitä hyvänä lisänä muiden oppimismuotojen ohella. Libopilta toivottiin pitkäkestoisuutta ja pitkäjänteistä kehittämistä, sekä hyvää tiedotusta sen sisältämisestä mahdollisuuksista.

Koulutuksista tiedottaminen

Koulutuksista tiedottamisen nähtiin olevan riittävä. Käytetyimpiä tiedotusväyliä olivat alueellista kehittämistehtävää hoitavien kirjastojen omat sivustot, sekä AKE-kirjastojen uutiskirjeet ja muu viestintä.

”Joo, ja sieltä [AKE-kirjastosta] tulee aina sitä mainosta ja ilmoitustakin, kyllä ihan, että, ettei mene kyllä ohi, että mitä koulutusta on tulossa.”

”Kun se niiden koulutustarjontakin on niin runsas, niin tota, tuntuu, että siinä on riittävästi sitä tarjontaa, ettei olisi enää mahdollisuuttakaan sitten ottaa sen AKEn ulkopuolelta. [--] Sanotaan niin, että hyvin harvoin tulee katottua sitä valtakunnallista [koulutuskalenteria], että tota kyllä se melkein sitten on tämä meidän paikallinen AKE, mitä mä seuraan.”

Koulutuksiin liittyvää tiedottamista nähtiin olevan jopa liikaakin ja viestimäärän olevan jo hankala hallittava. Erityisesti Kirjastot.fi:n ammattikalenterin koulutusilmoitusten tilaajat totesivat, että viestintää on runsaasti.

”Kun niitä koulutuksia on tosi paljon, niin sitten itse välillä huomaan, että sähköposti täytyisi niistä viesteistä, niin olen ohjannut niitä omaan kansioon. Sitten välillä huomaan, etten ole lukenut niitä ja siellä kansiossa on taas niitä viestejä, ja sitten kun käy niitä läpi, niin sieltä huomaa vaikka, kuinka paljon kaikkia kiinnostavia koulutuksia on kyllä. Että siinä mielessä niin kun, että kyllä se tieto kyllä tulee, mutta se, että sen saisi haarukoitua siitä valtavasta viestimassasta, mitä niin kun koko ajan saa.”

Joissakin kirjastoissa myös esihenkilö tiedotti aktiivisesti sähköpostilla koulutuksista. Lisäksi muutama vastaaja sanoi katsovansa myös Kirjastokaistalta, mitä koulutustallenteita on julkaistu.

Koulutuksiin motivoivat ja osaamisen kehittämiseen kannustavat tekijät

Tärkein koulutukseen motivoiva tekijä haastatelluilla oli se, että koulutussisältö oli hyödynnettävissä omassa työssä. Toisin sanoen oman työn osaamistarpeet motivoivat kouluttautumaan. Linkki työn vaatimusten ja koulutusvalinnan suhteen oli siis vahva. Koulutusten koettiin myös auttavan ammattitaidon säilyttämisessä, sekä tuovan tietämystä tulevaisuuden haasteista ja muutoksista. Osa vastaajista totesi, että halu oppia uutta ja tulla yhä paremmaksi omassa työtehtävässä toimii motivoivana tekijänä.

”Ihan mä ajattelen siis semmoista omaa niin kun kehittymistä tavallaan kirjastoalan työntekijänä, että sen verran on niin kun sellaista kunnianhimoa, että haluaa olla hyvä kirjastotyöntekijä kuitenkin....että just se, että osaa tuolla sitten asiakkaita opastaa, jos ne kyselee hyviä kirjavinkkejä, tai luetteloita jonkun kirjan oikein. Kyllä se on semmoinen oma kunnianhimo olla hyvä siinä, mitä tekee. [--] Asiakkaita vartenhan me täällä ollaan, että osaisi sitten palvella niitä asiakkaita mahdollisimman hyvin.”

Esihenkilöiden tuki kouluttautumiselle ja koulutusmyönteinen ilmapiiri kirjastossa olivat myös erittäin tärkeitä koulutukseen motivoivia tekijöitä. Erityisesti nuoremmat työntekijät pitivät tärkeänä, että esihenkilö kannustaa kouluttautumaan.

”Silloin siitä tulee semmoinen olo, että on lupa käydä niissä koulutuksissa... ja esimiestäkin kiinnostaa, että me kehitämme itseämme ja että tietää, että jos esimies on kysynyt, että menetkö tuollaiseen koulutukseen, niin tietää itsekkin, että ilmeisesti täällä on sellainen tilanne, että voi ilmoittautua...Se on tärkeää.”

Kirjastoissa, joissa oli toteutettu käytännön toimenpiteitä koulutusosallistumisen tueksi, oli myös koulutuksiin motivoitunut henkilökunta. Esimerkiksi etätyöpäivän käyttäminen etäkoulutuksen seurantaan kannusti selkeästi kouluttautumista. Etätyöpäivä mahdollisti koulutusaiheeseen keskittymisen, ja rauhoittumisen teeman äärelle. Etätyöpäiviä hyödyntävissä kirjastoissa koulutuksen antia puitiin myös yhdessä koulutuksen jälkeen.

”Nyt tässä tietysti korona-aikana, niin on ollut helpompi osallistuakin, kun ei tarvitse tosiaan lähteä minnekään, voi ihan työn ohessa osallistua. [--] Kyllä tähän nyt on jo ihan tottunutkin, ja on kiva, kun voi ihan kotoa käsin kuunnella koulutuksia ja että... sitä ihan eri tavalla pystyy keskittymään, kun jos tossa työhuoneessa kuuntelee jotain koulutusta, siinä aina on vähän semmoista muutakin hulinaa, että ei pysty ihan niin keskittymään.”

Koulutusten todettiin lisäävän myös työhyvinvointia. Lähikoulutukset toivat vaihtelua työpäivään ja mahdollistivat kollegojen tapaamiset. Osa pienten kirjastojen johtajista näki myös, että henkilökunnan osallistuminen muualla toteutettaviin koulutuksiin on erittäin tärkeää, jotta saadaan ideoita ja kehittämisajatuksia oman kirjaston toimintaan. Kollegojen tapaaminen nähtiin myös itsessään arvokkaana asiana.

”Onhan välillä niinkin, että on käyty koulutuksissa, eikä sieltä oikein mitään jalkaudu [--] Mutta toisaalta, eihän kaikista koulutuksista aina saakaan mitään, mutta voi se silti olla kokemuksena ihan arvokas, että on tavannut muita ihmisiä, vaikkei sieltä suoraan mitään työyhteisöön tulekaan.”

Kouluttajien ammattitaito ja osaaminen mainittiin myös motivoivana tekijänä. Hyvän kouluttajan todettiin saavan innostumaan jopa asioista, jotka eivät muuten kiinnostaisi.

Koulutuksista saatiin myös tukea muutoksiin sopeutumiseen ja niiden todettiin hälventävän pelkoja.

Kunnan tuki ammatilliselle kehitymiselle

Suhtautuminen koulutuksiin vaihteli kuntien välillä. Suurin osa vastaajista totesi, että oma kunta on koulu-

tusmyönteinen, mutta joissakin kunnissa kouluttautumista jouduttiin erityisesti perustelevaan.

Kunnan työilmapiiri ja kirjaston rooli kunnassa tuntui haastattelujen perusteella heijastuvan koko henkilöstöön ja sitä kautta myös osaamisen kehittämiseen. Kunnat, joissa kirjasto nähtiin tärkeänä toimijana, ja missä kirjastolla oli riittävät toimintaedellytykset, myös henkilöstö oli tyytyväisempää, ja omaa ammattitaitoa oltiin myös valmiimpia kehittämään.

Osaamisen kehittämiseen liittyvät esteet

Suurimpia koulutusesteitä olivat resurssivaje, kuten ajan puute, sekä asenteet kouluttautumista kohtaan.

Pula koulutusajasta liittyi suoraan henkilöstömäärään. Henkilökunta oli esimerkiksi niin sidottu asiakaspalveluun, että irrottautuminen koulutuksiin ei onnistunut kuin hyvin harvoin. Työtehtäviä saattoi olla myös niin runsaasti, ettei koulutuksiin jäänyt riittävästi aikaa. Osa vastaajista koki tilanteen vaikuttavan jo työhyvintointiinkin, kun omaa osaamista ei ollut mahdollista päivittää.

Pienissä kirjastoyksiköissä resurssien puute vähensi myös motivaatiota kouluttautua, koska uusia ideoita ja toimintamalleja ei ollut mahdollista toteuttaa käytännössä. Pienten kirjastojen henkilökunta korostikin useassa yhteydessä sitä, että toimintaympäristö on pienissä kirjastoissa aivan erilainen kuin isommissa.

”Varsinkin näin pienen kirjaston näkökulmasta, että aina vähän pakko miettiä mihin kaikkeen sitä pystyy alkamaan ja alkaa, [--] toki sitä pitää pyrkiä Kirjastolain mukaan toimia [--] mutta ehkä sitten vähän pienimittakaavaisemmin näin pienessä paikassa ja pienillä resursseilla. Jollakin tavalla ehkä se hieman sitä oppimista estää sekin, vähän semmonen niin kun tietyllä tavalla motivaation puute siinä mielessä, että kun tietää ne resurssit.”

Muutamassa kirjastossa työympäristö loi esteen etäkoulutuksiin osallistumiselle. Näissä kirjastoissa ei ollut erillistä tilaa, jossa pystyisi rauhassa seuraamaan koulutusta. Asiakastilojen melu häiritsi keskittymistä, ja esimerkiksi etälähetyksen keskusteluihin oli lähes mahdollonta osallistua.

"No se on just se, kun se keskeytyy aina, että kauhean vähän... jos nyt tulee aamulla tänne, niin silloin ehkä olisi mahdollisuus. Mutta ehkä sitä pitäisi vaan reippaasti ottaa ja sanoa, että oon nyt tässä näin... ja sitten säätää se äänen voimakkuus niin kovalle, että oikeasti kuulee sen sieltä kuulokkeista."

Työpaikan työkuultuuri saattoi olla myös koulutusta estävä tekijä. Kouluttautumisen todettiin myös olevan jakautunutta; osa henkilökunnasta kouluttautuu ahkerasti, ja osa taas ei halua osallistua koulutuksiin lainkaan. Esihenkilöiden toivottiinkin kannustavan myös niitä henkilöitä kouluttautumaan, joilla ei omaa motivaatiota ole riittävästi.

Osa vastaajista tunnisti myös omissa asenteissaan esteitä kouluttautumiselle, jotka tulivat esille erityisesti etäkoulutusten yhteydessä.

"En itse vielä henkilökohtaisesti ole kasvanut siihen etäkoulutukseen. Mä koe, että jos mä istun koneella ja tuijotan jotain, niin mä en tee silloin töitä. Mulla on tällainen ristiriita."

"Asennehan on monesti semmoinen este kaikelle oppimiselle, että jos on jo valmiiksi semmoinen asenne, että tämä on liian hankala, tätä en ikinä opi, tai en halua oppia, niin sen minä näkisin, että se on suurin este sille oppimiselle."

"Tulee sellainen olo, että mun pitäisi olla tuolla asiakaspalvelussa tekemässä jotakin muuta, ja sitten minä vaan kökötän jossain huoneessa ja seuraan koulutusta."

Esihenkilöt puolestaan kokivat, että motivointi osaamisen kehittämiseen on vaikea tehtävä, jos henkilö itse ei koe osaamisen kehittämistä tärkeänä.

"Se toivehan olisi, että osallistuttaisiin koulutuksiin, ja meidän ollaan välillä tehty niin, että me laitetaan kirjastot kiinni. [--] Mutta se olisi hyvä, että se olisi... että siihen olisi se kipinä, että haluaa osallistua. [--] Sehän on sitä oman työn kehittämistä, mutta kaikkia ei kiinnostaa se, että halutaan vaan olla samassa pisteessä. Ja kun toisaalta itse ajattelisi, että se on juuri se suola, että me voidaan viedä asioita eteenpäin, ja kun ajattelee kirjaston tehtävää. Jotta me pystytään toteuttamaan sitä tehtävää, me tarvitaan jatkuvaa ideointia, ajatusten muutosta, palveluiden kohentamista siinä, miten me kohdataan asiakkaita, miten me kerrotaan meidän mahdollisuuksista, siitä mitä me tarjotaan ihmisille."

Joissakin kunnissa taas kunnan järjestämiä koulutuksia ja kokouksia oli paljon, ja ne priorisoitiin ammatillisen koulutuksen edelle.

Työn muutos ja työssäjaksaminen

Työn muutokseen haastateltavat suhtautuivat pääsääntöisesti positiivisesti. Tietotekniikan koettiin muutaneen työtä hyvään suuntaan. Erityisesti moni pidempään kirjastoalla ollut näki muutokset hyvänä asiana. Vertailukohtana moni muisteli vanhoja tietojärjestelmiä, tai aikaa ennen kirjastojärjestelmien tuloa. Perustellut ja ymmärrettävät muutokset hyväksyttiin, ja nähtiin oleellisena osana muuttuvaa työtä ja toimintaympäristöä. Usea haastateltu totesi myös, että perustyö on pysynyt samana, mutta sen ympärille on tullut paljon uutta.

Monet muutokset kuitenkin myös herättivät kysymyksiä. Osa muutoksista aiheutti työmäärän lisääntymistä, tai hidasti työn suorittamista. Tällaisia muutoksia olivat esimerkiksi tietojärjestelmien vaihdot ja yhteisluetteloon siirtyminen, minkä moni mainitsi hidastaneen luettelointityötä ja lisänneen koulutustarvetta. Kirjastojärjestelmien hidaskas kehitystyö taas vaikeutti joka päiväisiä työtehtäviä, ja aiheutti turhautumista, kun työn kannalta oleellisia järjestelmän ominaisuuksia jouduttiin odottamaan pitkään.

Kirjastotyön nähtiin itsessään muuttuneen yhä enemmän tietotekniseksi työksi, jossa asiakkaan kohtaaminen jää vähemmälle.

"Tässähän me ollaan [tietokoneen äärellä] kaikenlaista viestintää ja päivitystä... ja missähän se tiedosto on ja tee joku muistio, ja lue tämä muistio... ja lue tämä tietosuojapäivitys ja perehdy henkilöstön tietosuoja- ja tietoturvaoppaaseen. Kyllähän se siihen..., tämä it-maailma varmaan kaikinensa, sekä työn tekemisen välineenä, että myös sinä sisältönä, on ehkä aika lailla tullut sitä lisää, että ei sitä sellaista peruskirjastotyötä, sitä että tuolla nyt etsii asiakkaan kanssa lukemista ja lukemiseen innostamista, niin kyllä se on aika vähän, mitä siihen kerkeää."

Asiakkaiden omatoimisuuden myötä monet rutiinityöt ovat vähentyneet, tai lähes poistuneet. Toisaalta omatoimisuus on lisännyt logistiikkaan ja järjestelyyn liittyviä tehtäviä. Muutoksia oli nähtävillä myös asiakasneuvonnassa. Pitkät ja vaativat tiedonhake tehtävät ovat vähentyneet, ja tilalle on tullut yhä enemmän digineuvonnan kaltaisia tehtäviä.

Kirjastotyöhön on tullut mukaan myös sosiaalityön piirteitä. Monissa kunnissa kirjasto voi olla ainoa julkinen tila, johon kokoontuvat niin lapset, nuoret kuin aikuisetkin kuntalaiset. Työssä kohdatut asiakkaiden ongelmat, erityisesti lasten ja nuorten ongelmien kohtaaminen on välillä raskasta.

Kirjastotyö näyttäytyikin osalle työnä, jossa pitäisi olla vähän kaikkien alojen osaaja.

"Välillä tuntuu siltä, että meidän pitäisi olla matkalla kohti sellaista jotain universaalia neroa, joka osaa oikeasti kaiken ja järjestää kaiken, jolloin se vastuu siirtyy joiltain muilta tahoilta pois... että se ei oikein, siitä en oikein pidä."

Kirjaston toiminnan todettiin kaiken kaikkiaan laajentuneen ja samalla henkilöresurssien vähentyneen. Toimintamuotojen rajaaminen nähtiin tärkeänä, jotta henkilökunta jaksaa kaiken muutoksen keskellä.

"Nyt täytyy käydä miettimään sitä, mitä tällä henkilöstöresurssilla voidaan tehdä. Täytyy miettiä, mitä voidaan nyt vähentää, että pystytään jotenkin järkevästi täällä toimimaan vielä...ennen kuin henkilökunta palaa ihan kokonaan loppuun."

Tiedonhallinnan ja viestinnän koettiin vievän yhä enemmän työaikaa. Tietoa on saatavilla runsaasti ja sitä välitetään monien eri viestintäkanavien kautta. Usea vastaaja pohti myös kirjaston omaa viestintää asiakkai-

den suuntaan. Kirjaston markkinointi on tullut osaksi työtä ja näkyvyyttä verkkomaailmassa haetaan monin eri tavoin. Monen kokemus oli, että kirjastot ovat joutuneet tilanteeseen, jossa ne joutuvat perustelemaan omaa olemassa oloaan. Kriittistä pohdintaa herätti se, tuottavatko viestintään ja markkinointiin suunnatut resurssit vastaava hyötyä toiminnan kannalta.

Työn muuttuminen yhä kiireisemmäksi vaikutti myös osaamisen kehittämiseen. Koulutuksissa opittuja asioita ei arkipäivän työssä ehtinyt integroida osaksi omaa työtä, ja se aiheutti turhautumista ja vaikutti myös jaksamiseen.

”Hirveästi tulee hyviä ja kivoja juttuja sieltä koulutuksesta, mutta sitten tulee sellainen, että ei mulla ole aikaa ottaa näitä omaan työhön, kun on helpompi vaan jatkaa sitä normiarkea. Että voi tulla niin kuin semmoinen ähky siitä, tai sitten valmiiksi jo sellainen epätoivo.”

”Minusta se on rasittavaa, että tapahtuu niin paljon, niin nopeasti. Mutta kyllä kaikki nykyihmiset varmaan oppivat tähän, ainakin tämän ikäistenkin pitäisi vielä oppia ihan hyvin hallitsemaan nämä jutut.”

Haastatteluissa nousi esille kokeneempien kirjasto-
laisten huoli nuoremista työntekijöistä.

Osa totesi, että työpaikalla on paljon työuupumusta, erityisesti nuorten keskuudessa. Yhdeksi syyksi arveltiin sitä, että uusien työntekijöiden on vaikeampaa rajata osaamistarpeita ja tehtäviä, koska tulevaisuus on epävarmaa. Sen sijaan pitkä työura antaa perspektiiviä, jonka kautta oppii ymmärtämään, mitkä tehtävät, taidot ja osaaminen ovat oleellisia oman työn kannalta.

Kirjastojen johtajia huolesti henkilökunnan jaksaminen keskellä säästöpainetta ja niukkenuvia resursseja. Asiakaspalveluvuorot ovat monissa kirjastoissa lisääntyneet, kun henkilökuntaa on supistettu. Näissä kirjastoissa johtajat pohtivat luonnollisesti myös sitä, miten kannustaa henkilökuntaa päivittämään osaamistaan

ja oppimaan uutta. Kirjastonjohtajat totesivat myös, että johtamisen suuri haaste tänä päivänä on se, miten motivoida henkilökunta mukaan jatkuviin muutoksiin, joita tuo sekä kuntatoiminnan, että kirjastoammatin sisällölliset muutokset.

Johtamisen näkökulmasta muutoksia myös parempaan suuntaan nähtiin tapahtuneen. Esimerkiksi ammattikuviin liittyvä hierarkioiden murtuminen nähtiin hyvänä asiana, joka on tuonut joustavuutta työhön.

Voimavaroja muutokseen ja työn haasteisiin haastatellut saivat ennen kaikkea asiakastyöstä. Lähes kaikki haastatellut sanoivat tyytyväisen asiakkaan olevan tärkeä motivoiva tekijä.

Työn merkityksen näkeminen oli myös kantava voima. Moni haastatelluista sanoi, että lukemisen edistäminen on työn ydintehtävä, ja tämän mission eteenpäin vieminen kannustaa jaksamaan. Lukijoiden kohtaaminen, kirjallisuuden edistäminen ja onnistuneet asiakaspalvelutilanteet olivat luomassa työn merkityksellisyyttä.

”Sitten jossakin vaiheessa enemmän on tullut mukaan se, että koska me ollaan kokoelman asiantuntijoita, niin me tuodaan sitten esille, mitä siellä on. Ja viedään tällä tyyllillä sitten niin kuin eteenpäin sitä lukemisen ilosanomaa ja lukemisen edistämistä, mikä on tavallaan se kirjastotyön ydin siellä. Että... näähän on kaikki systeemit, mitä kehitetään ja muut jutut, niin nehan ei ole itsetarkoituksia, vaan ne on niitä välineitä, jolla me sitten viedään sitä perusjuttua eteenpäin.”

Muutokseen sopeutumista tuki myös töiden ja vaatimusten rajaaminen, sekä tehtävien priorisointi. Moni pitempään alla ollut totesi, että kokemus opettaa rajaamaan töitä ja olemaan armollisempi itselleen. Vahva oma osaaminen ja kiinnostus uuden oppimiseen tukivat myös muutoksiin sopeutumista. Tärkeänä voimavaratekijänä nousi esille myös tasapaino työn ja arjen välillä. Omat harrastukset, jotka eivät liittyneet kirjastotoimintaan, antoivat vastapainoa työlle.

Pandemia

Toista haastattelukierrosta tehdessä COVID 19 -pandemia oli vaikuttanut kirjastojen toimintaan jo yli vuoden ajan. Kirjastot olivat kaikki ensin suljettuina, ja sitten avoimena rajoitetuin palveluin. Haastattelujen loppupuolella toiminta oli jo lähes normalisoitunut, ainoastaan ryhmäkäynnit olivat vielä monessa kirjastossa tauolla.

Pandemian alkuvaiheessa keväällä 2020 osassa kirjastoja henkilöstö oli lomautettu. Monessa kunnassa oli ollut myös lomautusuhka, mutta lomautuksiin ei lopulta jouduttu turvautumaan. Kunnan muita korvaavia töitä oli tehnyt useampikin haastateltu pandemian aikana.

Pandemian vaikutukset kirjastojen käyttöön herättivät huolta ja pohdintaa. Asiakkaat eivät monissa kirjastoissa olleet vielä palanneet samoissa määrin takaisin kuin ennen pandemiaa.

”Millä me markkinoidaan ittemme takaisin, siihen että kirjasto on se vapaa-ajanviettopaikka... niin siinä pitää aikamoinen mainoskampanja polkaista pystyyn, että mua vähän pelottaa, että osa on varmaan oikeesti vähän unohtanutkin tän paikan [--] että palaako ne takaisin”

Lasten ja nuorten kirjastotyötä tekevät luonnollisesti harmittelivat sitä, että ryhmätapahtumia ei ole voinut järjestää kirjastotilassa pitkään aikaan. Etävinkkauksia ja muita etätapahtumia koululuokille ja päiväkodeille oli järjestetty, mutta suora kontakti yleisöön jäi näissä puuttumaan. Ryhmäkäyntien vetäjät totesivatkin, että kaipaavat lapsiryhmiä, ja heiltä saatua välitöntä palautetta.

Pandemian aikana huolta on aiheuttanut myös oma ja läheisten turvallisuus. Asiakkaille on välillä ollut hankala perustella turvavälien pitämistä, ja toiminnan rajoituksia. Vaihtuvia määräyksiä on ollut myös vaikea hahmottaa, ja tiedottamisessa olisikin ollut paranneltavaa ja selkeyttämistä.

Kirjaston merkitys oli kuitenkin monessa kunnassa korostunut pandemian aikana. Kirjaston kokoelmat, tilat ja toiminta nousivat eri tavalla esille, kun kuntalaiset eivät niitä normaalisti päässeet käyttämään.

”Sen olen kyllä huomannut, että kirjasto on tosi tärkeä paikka monille. [--] Sen ihan konkreettisesti kyllä näkee, miten tärkeä kirjasto on noille asiakkaille ja se, että saa lukea ja näin...”

Kirjastoalan medioiden seuranta ja valtakunnalliset palvelut

Haastattelulla kartoitettiin myös kirjastoalan medioiden seuranta. Tutuimpia kirjastoalan medioita olivat Suomen Kirjastoseuran julkaisema Kirjastolehti, sekä Kirjastot.fi-verkkosivusto.

Kouluksiin liittyvää tietoa seurattiin ennen kaikkea AKE-kirjastojen omien sivustojen ja uutiskirjeiden välityksellä.

Osa seurasi myös kirjastoalan Facebook-ryhmiä ja Instagram-tilejä. Aluehallintovirastojen uutiskirjeitä luettiin myös, erityisesti kirjastonjohtajat mainitsivat aluehallintovirastojen tiedotuksen.

Muita mainittuja alan medioita olivat ammattiliitosten kirjastoalaan liittyvä tiedotus, Lastenkirjainstituutti, Onnimanni-lehti, sekä kustantajien Instagram-tilit.

Valtakunnallisten palvelujen käyttö ja toiveet valtakunnallisesta toiminnasta

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin haasteltavien ajatuksia valtakunnallista kehittämistehtävää hoitavan kirjaston (VAKE) palveluista. VAKE:n palveluihin kuuluvat mm. Kirjastot.fi-verkkosivusto, lukuisia verkkopalveluja, kuten esim. Kirjasampo, Kysy kirjastonhoitajalta, Makupalat, Sivupiiri ja Musiikkikirjastot.fi. Lisäksi VAKE hoitaa erilaisia kansalliseen ja kansainväliseen yhteistyöhön liittyviä tehtäviä, sekä kansallista ja kansainvälistä kirjastoalan viestintää. Kirjastojen oma verkko-tv ja radio, Kirjastokaista, on myös osa VAKE:n palvelukokonaisuutta.

Kirjastot.fi-verkkosivusto oli kaikille haasteltaville tuttu. Suurin osa käytti Kirjastot.fi:n ammattikalenteria, ja oli tilannut sieltä ilmoituksia sähköpostiinsa. Kirjastot.fi:n verkkosivustoon oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, ja sitä pidettiin tärkeänä ammatillisen tiedon kokoajana. Sivuston toivottiin kuitenkin olevan selkeämpi ja helpompi hahmotettava. Tietoa ja informaatiota todettiin sivustolla olevan niin paljon, että välillä haluttua tietoa on vaikea löytää. Osa pienten kirjastojen henkilökunnasta myös koki, että sivustolla painotuvat suurten kirjastojen toiminta ja tarpeet.

Kehittämiskohteina nähtiin sivuston selkeyttäminen ja tiedon karsinta. Sivujen sisällön hahmottaminen nähtiin välillä hankalaksi, koska sivukohtaisesti asiaa on runsaasti. Toisaalta moni sanoi, että karsinta on varmasti vaikea tehtävä, koska tiedon määrä on nykypäivänä niin suuri. Kriitikistä huolimatta Kirjastot.fi-verkkosivuja pidettiin tärkeänä ammattitiedon lähteenä ja sen toivottiin kehittyvän sekä sisällöllisesti, että ulkoasullisesti. Kehittämistoiveena esitettiin asioiden kokoaminen helposti löydettäviksi kokonaisuuk-siksi. Tällaisina kokoamistoiveina esitettiin esimerkiksi ajankohtaisten kampanjoiden, kuten lasten- ja nuorten lukukampanjoiden koonti yhteen, ja kirjastoja koskevan lainsäädännön ja ohjeistuksen kokoamista.

Ammattikalenterin toimintaan liittyen kritiikkiä synnytti ilmoitusten suuri määrä. Osa haastatelluista totesikin, että esimerkiksi lomien jälkeen sähköpostin selailu on työlästä, koska viestejä ammattikalenterista on tullut niin runsaasti. Suuren viestimäärän todettiin olevan osin myös turruttava, ja osa totesikin, että välillä poistaa viestit niitä lukematta. Lisäksi päällekkäinen viestintä aiheutti harmitusta, kun esimerkiksi sama koulutusilmoitus voi tulla monia eri väyliä pitkin.

VAKE:n toiminta sai kiitosta siitä, että kyselyihin vastataan nopeasti, ja hankalissakin kysymyksissä osataan auttaa eteenpäin. Pandemia-ajan tiedotusta kiiteltiin, ja esimerkiksi Digivinkit oli huomattu kentällä.

”Tulee tämä korona-aika mieleen, että kyllähän siellä niin kun yritettiin tehdä kaikkien kirjastojen puolesta asioita, tai auttaa tai antaa vinkkejä just näihin somepäivityksiin, kun ne siihen aikaan oli ehkä niitä ainoita, millä tavalla oltiin asiakkaisiin yhteydessä, jos kirjasto oli kiinni... että kyllä siellä varmasti ajatellaan kirjastoja ja henkilökuntaa ja yritetään helpottaa ja auttaa tätä arjen työntekoa.”

VAKE:n verkkopalveluista usea haastateltava mainitsi käyttävänsä Frank-monihakua ja materiaalipankkia työnsä tukena. Erityisesti monihakua käytettiin verkkopalvelutoiminnan yhteydessä, mutta myös muissa asiakaspalvelutilanteissa. Muista VAKE:n tarjoamista verkkopalveluista haastateltavat mainitsivat käyttävänsä seuraavia palveluita: Kirjastokaista, Kysy kirjastonhoitajalta, Kirjasampo ja Sivupiiri. Lisäksi kirjallisuuskirje, tiedonhaun uutiskirje ja Musiikkikirjastot.fi mainittiin. Palveluja todettiin tosin olevan niin runsaasti, että niiden hyödyntäminen unohtuu.

Haastateltavat saivat esittää myös toiveita liittyen valtakunnalliseen toimintaan. Moni vastaaja toivoi, että kirjastokentän yhdistyminen ja toiminnan yhtenäistäminen etenisi. Esimerkkeinä mainittiin kirjastojärjestelmien ja työvälineiden yhtenäistäminen. Osa pienistä kirjastoista toivoi, että yhteisiä ongelmia ja toisaalta ratkaisuja jaettaisiin valtakunnallisesti. Osa toivoi esimerkiksi hyvin toimitettua uutiskirjettä, jossa voitaisiin nostaa esille eri kirjastojen kuulumisia, käytänteitä ja meneillään olevia hankkeita ja niiden tuloksia. Osa totesikin, että aikaisemmin hankerekisteristä sai ideoita ja vahvistuksia omille suunnitelmille, mutta nyt tällainen väylä puuttuu.

”Tiedottamisen suhteen minusta olisi paras ihan viikkokirje, siis niinkin perinteinen. Se, että jotkut on vain jossain seinällä, niin siellä ei tule käytyä katsomassa. Enkä tykkää siitä, että sähköpostiin tulvii kaikkennäköisiä asioita... että jonkinlaista keskittämistä siinä tiedottamisessa... Minulla on usein tunne, että me ollaan täällä pellon keskellä ja meillä on sellainen aita ympärillä ja me ei oikein kuulla... kauheasti pitää ottaa itse selville ja kaivaa, että saa sen tiedon.”

Haastatteluista kävi myös ilmi, että valtakunnallisten toimijoiden roolit ja tehtävät ovat osittain hahmottomatta kentällä. Valtakunnallista toimintaa tekevien toimijoiden suuri määrä, monet valtakunnalliset kehityshankkeet, yhteistyöryhmät ja -elimet voivat näyttäytyä kirjastokentälle vyyhtinä, josta on vaikea erottaa eri rooleja ja tehtäviä.

Muut haastatteluissa esiin nousseet teemat

Valitut haastatteluteemat olivat laajoja, ja niiden pohjalta syntyi keskustelua kirjastotyöstä yleisestikin. Teemojen ulkopuolisista asioista esille nousivat erityisesti kirjastojen tulevaisuus ja merkitys. Kirjastotyön sisältöä pohdittiin myös osana keskusteluja.

Kirjaston merkitys ja tulevaisuus

Haastatteluissa nousi esille monen tuntema huoli kirjastojen tulevaisuudesta. Osa koki, että omassa kunnassa kirjastotoiminnan merkitystä joutuu jatkuvasti perustelemaan. Kirjastoa ei nähdä kunnan elinvoimaa lisäävänä palveluna, eikä kirjaston monipuolista toimintaa tunneta riittävästi. Täten myös kirjastotyön muutos ja osaamistarpeet eivät tulleet näkyviksi.

Näkyvyyden saaminen ja olemassaolon perustelemisen aiheuttavat kirjastoissa paljon viestintä- ja markkinointityötä, joka on poissa jo aikaisemmin tiukaksi rajatuista resursseista. Toiminnan jatkuva arvioiminen nykyisten mittareiden avulla ei anna kokonaiskuvaa toiminnasta. Ideaalitalanteessa kirjastolla olisi tunnustettu asema, jossa ydintehtäviin voisi keskittyä rauhassa.

”Tällaisia lainamääriä ja kävijämääriä ei tarvitsisi mitata, että tavallaan kirjastolla olisi oltava tällainen itseisarvo sinänsä, niin kuin peruskoulu. Jolloinka vois ajatella, että se valtiolta saatava raha tulisi korvamerkittävä suoraan niihin toimiin ja kuluihin, mitä kirjastosta tulee, että se kunnan harkinta jäisi siitä välistä pois.”

Monissa kirjastoissa aineistomäärärahoja on joutunut viime vuosina supistamaan. Kirjallisuuden hankinnan väheneminen nähtiin itseään toteuttavana kehänä, jossa aineistomäärän supistuminen vähentää lainaamista, ja sitä kautta lukemista. Lukemisen edistämistä on hankala toteuttaa pienenevin kokoelmin.

Yleisesti myös lukutaidon ja lukuinnostuksen väheneminen huoletti monia. Käytännön työssä törmätään usein siihen, että myös aikuiset asiakkaat valitsevat helppolukuisia kirjoja pitkien tekstien sijaan. Yhteiskunnan kiire ja keskittymiskyvyn heikentyminen näkyy myös kirjaston kokoelmien käytössä.

”Elämä on nyt niin kauhean hektistä, ihmiset eivät enää tahdo jaksaa keskittyä. Sen huomaa, että lukutaito on heikentynyt. Joutuu koko ajan ohkaisempia kirjoja hakemaan ja selkokirjaa.”

Digimedian käytön suhteen arveltiin, että kirjastojen sulkuaikana asiakkaita on siirtynyt kaupallisten e-kirja ja äänikirjapalveluiden käyttäjiksi. Moni pohti, palaavatko asiakkaat enää takaisin kirjaston digipalveluiden käyttäjiksi, koska tarjonnan suhteen kirjasto ei pysty kilpailemaan kaupallisten palveluiden kanssa.

”Sitten nämä e-aineistot, nehan yrittää nyt kovasti pysyä näitten kaupallisten tarjoajien matkassa, mutta ei pysy. Eli varmaan meiltäkin moni asiakas silloin koronan aikana on siirtynyt kuuntelemaan kaupallisia e-aineistojen tarjoajia. Bookbeatit ja kumppanit on varmaan nielaissut osan meidän asiakkaista, uskaltaisinkin väittää... koska ei meillä ne e-aineistot ihan yhtä kattavia ole.”

Omatoimikirjastojen merkitys nousi esiin monissa haastatteluissa. Niiden nähtiin olevan jopa elintärkeitä kirjastojen toiminnan jatkuvuudelle. Samalla kuitenkin moni kantoi huolta siitä, että kunnassa omatoimisuuden käyttöönoton myötä odotettiin henkilöstötar-

peen automaattisesti vähenevän. Omatoimisuus on kuitenkin lisännyt kirjastojen käyttöä, kuten aineiston lainausta merkittävästi. Työmäärä ei siis ole vähentynyt, vaan jopa lisääntynyt logistiikan ja aineiston järjestelyn muodossa. Terminä ”omatoimikirjasto” onkin harhaanjohtava. Päätäjille ja myös asiakkaille termi viestii piilomerkityksenä, että henkilökunnan työpanosta ei enää tarvita kirjaston toiminnan ylläpitoon.

Toimivien yhteistyöverkostojen merkitys nousi voimakkaasti esille haastatteluissa. Erityisen tärkeänä nähtiin toimiva kimpPAYhteistyö, mutta myös muut laajemmat verkostot tukivat toimintaa. Osa vastaajista korosti myös omien, itse hankittujen verkostojen merkitystä.

”Mä sanoisin vielä tohon muutokseen, että mikä on kanssa hyvä asia, että kirjastothan on perinteisesti tehneet yhteistyötä, meillä on ollut kaukopalvelu jo iän kaiken, mutta se muu yhteistyökin on tiivistynyt. Meille on tullut kirjastokimpat. Harva kirjasto on enää, en tiedä, onko mikään kirjasto enää yksinäinen kirjasto. Mutta tässäkin se, että me varmasti jossain kohtaa tullaan pääsemään siihen, että meillä on koko Suomessa yksi kirjastokortti ja meillä on yksi kirjastojärjestelmä, että me integroidutaan vielä vahvemmin. Ja mä ainakin itse toivon tätä ja toivon myös sitä, että meidän rahoitussysteemi tulisi muuttumaan jollakin tavalla, koska nyt kun me ollaan kunnista riippuvaisia, kunnat on eri tilanteessa. [--] Se vaikuttaa siihen, mikä on sen kirjaston tilanne ja kovasti toivoisin, että nyt aluksi vaikka näiden kimppojen kesken me voitaisiin jotenkin helpottaa tätä tilannetta, että me saataisiin kirjastot samalle viivalle siellä kimpan sisällä.”

Yhteenvedo haastatteluista

Haastattelujen perusteella osaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi, ja siihen oltiin pääsääntöisesti motivoituneita. Koulutukset olivat monille myös työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Taustamuuttujia vasten tarkasteltuna aineiston läpikäynti ei nostanut esille selkeitä riippuvuussuhteita, että esimerkiksi ikä, ammattiryhmä, koulutustausta, tai ammattivuodet vaikuttaisivat intoon kouluttautua. Moni uransa loppuvaiheessa oleva oli aivan yhtä innokas päivittämään osaamistaan kuin nuoremmat työntekijät. Eroja suhtautumisessa ei myöskään ollut nähtävissä eri ammattiryhmien välillä. Sen sijaan asenteet koulutuksiin, niin työyhteisössä, kuin kunnassa yleisestikin, vaikuttivat koulutusaktiivisuuteen. Pienessäkin kirjastossa päivitettiin aktiivisesti osaamista, jos kouluttautumiselle oli olemassa sitä tukevat puitteet.

Kouluttautumista tukivat oma kiinnostus oppimiseen ja työn kehittämiseen, sekä työn sisältöä tukevien koulutusten saatavuus. Monelle tärkein motivoiva tekijä koulutukseen osallistumiselle oli se, että koulutuksen anti oli hyödynnettävissä omassa työtehtävässä. Työyhteisön kouluttautumista suosiva asenne, sekä erityisesti esimiehen tuki osaamisen kehittämiseksi olivat myös tärkeitä taustatekijöitä. Osaamisen kehittämistä tukivat lisäksi käytännön ratkaisut työpaikalla. Näitä olivat esimerkiksi etätöypäivien käyttäminen etäkoulutusten seurantaan, koulutusten suunnittelu yhdessä ennakkoiden tulevat työtehtävät, ja oppimisen kautta saatujen tietojen ja taitojen jakaminen työyhteisössä.

Suurin este osaamisen kehittämiseksi oli ajan puute. Työpäiviin ei jäänyt riittävästi aikaa kouluttautumiselle. Osassa kirjastoja henkilökuntamäärä oli supistettu niin pieneksi, että etäkoulutuksiin ei ollut mahdollista osallistua työpäivän puitteissa. Joillakin taas työtehtäviä oli niin runsaasti, että aikaa osaamisen kehittämiseksi ei löytynyt. Osa koulutusesteistä oli myös henkilökohtaisiin asenteisiin liittyvää, osa taas työyhteisön, tai laajemmin, kunnan sisäisiä.

Koulutustarjontaan oltiin tyytyväisiä, ja tiedotusta koulutuksista todettiin olevan riittävästi, valtakunnallisesti jopa välillä liikaakin. Koulutustarjonnassa ja sen tiedotuksessa onkin tarpeen tehdä valtakunnallista

koordinoitua. Yhteisen verkko-oppimislustan Libopin myötä päästään toivottavasti tässä koordinoinnissa eteenpäin. Koulutustallenteiden osalta on hyvä käyttää tarkkaa harkintaa ja yhteistä pohdintaa sen osalta, mitkä koulutustallenteet tekstitetään ja siirretään jatkokäytettäviksi.

Työn muutokseen suhtautuminen oli kahdenlaista. Tietotekniikan nähtiin tuoneen paljon hyvää työhön ja helpottaneen monia rutiinitehtäviä. Toisaalta työtehtävät ovat muuttuneet yhä enemmän tietoteknisiksi toimintoiksi ja inhimillinen vuorovaikutus on vähentynyt. Lukemisen ja kirjallisuuden edistäminen, sekä asiakkaiden kohtaaminen on vähentynyt. Työhön on tullut mukaan myös sosiaalityön piirteitä. Viestintä ja markkinointi, sekä tiedonhallinta vievät toisaalta yhä isomman osan työajasta.

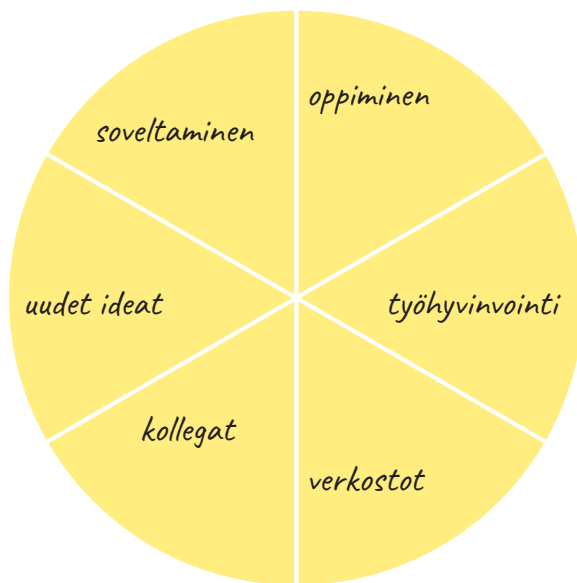
Pandemian vaikutuksista kirjastojen toimintaan ei tässä vaiheessa vielä tiedetä tarkkaan. Huolta kentällä herättääkin se, löytävätkö kaikki asiakkaat takaisin kirjastojen palvelujen pariin, vai menettävätkö kirjastot joitakin asiakasryhmiä esimerkiksi kaupallisille palveluille.

Kirjastojen merkitys ja tulevaisuus mietityttivät monia vastaajia. Onko kirjastoilla yhteiskunnassa ja oman kunnan sisällä itseisarvo, vai joudutaanko tulevaisuudessa yhä enemmän käyttämään entisestään niukkoja resursseja oman olemassaolon perusteleminen? Mihin tehtäviin kirjaston tulisi keskittyä, jotta asiakkaat ovat tyytyväisiä kirjastojen palveluihin tulevaisuudessakin, ja myös henkilökunta jaksaa muutosten keskellä?

Jatkopohdinta

Haastattelut nostivat esille monia mielenkiintoisia näkökulmia ja pohdinnan aiheita. Osaamisen kehittäminen näyttäytyi entistä enemmän kokonaisuutena, johon liittyy läheisesti niin työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys, kuin työyhteisön toiminta ja työn muutoksetkin.

Osaamisen kehittämistä on totuttu ajattelemaan omana erillisenä asiakokonaisuutena. Muuttunut työ vaatii kuitenkin meiltä kaikilta jatkuvasti uusien asioiden omaksumista ja oppimista, tietämyksen päivittämistä ja muutokseen valmistautumista. Osaamisen kehittäminen luo tunnetta siitä, että hallitsee työnsä. Työn hallinta taas luo osaltaan työhyvinvointia. Työssä tapahtuvaa koulutusta ei siten pitäisikään erotella erilliseksi palaseksi, vaan nähdä se osana normaalia työtä, jolle varataan aikaa muiden työtehtävien tapaan.



Osaamisen kehittämisen kokonaisuus.

On hyvä muistaa myös, että osaamisen kehittäminen ei ole pelkästään formaalia koulutusta, vaan oppiminen on hyvin usein ns. informaalista oppimista, joka voi olla tilannesidonnaista ja satunnaista. Monet haastateltavat mainitsivatkin esimerkiksi verkostot tärkeänä työtä tukevana osana. Oppimista ja työn kehittämistä tapahtuu ajatuksia ja ideoita vaihtamalla.

Vuorovaikutus työpaikalla ja työpaikan ulkopuolelle on osa oppimista ja organisaation kehittämistä. Osa oppimisprosessia on myös opitun soveltaminen käytäntöön ja sen muuttuminen lopulta toimintakäytänteiksi. On tärkeää, että työyhteisössä varataan aikaa myös organisaatorajat ylittävälle yhteistyölle, ja opittujen asioiden omaksumiselle.

Haastatteluissa sivuttiin myös työhyvinvointia ja työn merkityksellisuuden kokemusta. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu viime vuosina paljon. Työelämässä yhä useampi kokee vieraantumista työstään. Työn merkityksellisyyttä on vaikea löytää kaiken kiireen, informaatiotulvan ja jatkuvien muutosten keskellä. Tämän haastattelun puitteissa ei ollut mahdollista kartoittaa tarkemmin työhyvinvointiin ja työn merkityksellisyyteen liittyviä seikkoja. Näitäkin osakokonaisuuksia voisi olla tarpeen tarkastella myös osana osaamisen kehittämisen kokonaisuutta, sillä oppimiseen ja uuden tiedon omaksumiseen vaikuttavat niin ympäröivät olosuhteet, kuin oppijan tunnetilakin.

Suurimpana kouluttautumista estävänä tekijänä nousi esille kiire työssä. Työntutkimuksissa, joissa on tutkittu kiireen vaikutusta työhön, puhutaan usein oheistyön ja metatyön käsitteistä. Oheistyöllä viitataan työnantajan edellyttämään työhön, joka ei ole työntekijän varsinaista työtä. Tällaista työtä voivat olla esimerkiksi erilaiset työn seurantaan ja mittaamiseen liittyvät tehtävät. Metatyö taas puolestaan on työtä, joka tukee varsinaista työtehtävää. Ongelmalliseksi molempien osalta muodostuu se, että oheistyötä ja metatyötä ei yleensä huomioida työaikaa mitoittaessa. Molempiin kuluu kuitenkin runsaasti aikaa, mikä jää käytännössä näkymättömiin. Työhön sisältyy yhä enemmän osa-alueita, jotka eivät ole varsinaista ydintyötä.

Tämän haastattelukierroksen aikana ei ollut mahdollista selvittää tarkemmin sitä, mistä kaikesta kiire kirjastotyössä syntyy. Olisiko mahdollista löytää joitain työtä helpottavia toimenpiteitä? Tukisiko tehtävien karsinta sitä, että henkilökunta voisi keskittyä työn sisällön kannalta oleellisiin tehtäviin? Miten työtä voisi muokata siihen suuntaan, että merkitykselliseksi koetut tehtävät muodostaisivat työn ytimen, ja aikaa jäisi myös oman ammattitaidon kehittämiseksi?

Haastattelututkimuksen perusteella kirjastojen henkilökunta on motivoitunut päivittämään osaamistaan. Asiakkaan kohtaaminen ja asiakastarpeisiin vastaaminen motivoi silloinkin, kun resurssit ovat niukat. Haastattelujen alkuperäinen tarkoitus oli tutkia osaamisen kehittämiseen liittyviä ajatuksia, taustoja ja toiveita. Haastattelujen edetessä nousi esille kuitenkin myös muita huomion arvoisia asioita, joita kirjastojen henkilökunta kohtaa työssään. Toivottavasti tämä

kooste herättääkin pohdintaa ja toimii myös jatkokeskustelun pohjana osana osaamisen kehittämisen kokonaisuutta. Kirjastoalan kohtaamat haasteet ovat tänä päivänä myös hyvin samanlaisia kuin työelämässä laajemminkin. Osana kirjastoalan osaamisen kehittämistä näkökulmaa kannattaakin raottaa myös oman alan ulkopuoliseen tutkimukseen ja työelämäkeskustelun seurantaan.

Haastattelututkimuksen taustaineistoa

Aaltonen, T., Ahonen, P. ja Sahimaa, J. (2020). Johda merkitystä. Alma Talent.

Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti, 27. Työterveyslaitos, Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laine, P. (2018). Työelämän oppimismahdollisuudet – mitä mahdollisuuksia työelämä tarjoaa jatkuvalla oppimisella ja kehittymiselle. Valte- valmiina työelämään hanke. Turun yliopisto. https://research.utu.fi/converis/portal/detail/Publication/45486627?auxfun=&lang=fi_FI

Laine, P., Stenvall, J. ja Tuominen, H. (2017). A strategic role for HR: is it a competence issue? *Nordic Journal of Business*, 66 (1), 29–48.

Martela, F. ja Jarenko, K. (2017). Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa? Alma Talent.

Mattila-Aalto, M. (2020). Työelämän uudistumisen esteet: työyhteisön sivistys ja vastuu. Basam Books.

Työolobarometri 2020 (2021). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y



**VALTAKUNNALLINEN
KEHITTÄMISTEHTÄVÄ**

Teksti: Aija Laine

Taitto: Harri Oksanen

Kannen kuva: Ilkka Vuorinen

2021