

Auli Rossi

## **”Ketterä, uudistuva ja ajan tasalla oleva”**

Ammattikorkeakoulukirjastolaisen ammatti-identiteetti ja AMK-kirjastopäivät

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

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

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

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

Tekijä: Auli Rossi

Työn nimi: ”Ketterä, uudistuva ja ajan tasalla oleva”: Ammattikorkeakoulukirjastolaisen ammatti-identiteetti ja AMK-kirjastopäivät

Ohjaaja: Sari Mäkinen-Laitila

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 100

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää, millainen ammatillinen identiteetti AMK-kirjastolaisilla on ja millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin sitä, millaiset asiat auttavat rakentamaan ammatillista identiteettiä ja millaiset estävät tai haittaavat ammatillisen identiteetin rakentamista. Tutkimuksessa selvitettiin myös, kuinka tärkeää AMK-kirjastopäivien järjestäminen on, kuinka usein kirjastopäivät olisi hyvä järjestää ja miten niitä tulisi kehittää eteenpäin.

Teoriaosassa kuvataan AMK-kirjastojen syntyminen ja toimintaympäristön muutoksia sekä AMK-kirjastopäivät. Lisäksi teoriaosassa määritellään ammatillisen identiteetin ja toimijuuden käsitteet. Tutkimuksen aineisto on koottu kolmelta eri ryhmältä kyselylomakkeen sekä ryhmä- ja yksilöhaastattelun avulla.

AMK-kirjastojen työntekijät kuvasivat itseään vastuuntuntoisiksi, melko aktiivisiksi, uusia asioita seuraaviksi, ammatillisesti päteviksi ja monenlaista osaamista omaaviksi. Tutkimukseen osallistuneet voivat toimia työssään pääsääntöisesti omien arvojen mukaisesti. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa auttaa käytännön tekeminen, kollegoiden apu ja uuden oppiminen. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamista haittaavat muun muassa kiire ja pienet resurssit.

AMK-kirjastopäiviä pidetään tärkeänä foorumina, joka mahdollistaa tiedon ja kokemusten vaihdon, vertaisjakamisen, verkostoitumisen, kollegoiden tuen ja yhteisen oppimisen, joiden koetaan kehittävän ammatillista identiteettiä. AMK-kirjastopäiville on tunnusomaista ajankohtaisiin asioihin tarttuminen ja kirjastopäivien konseptia pidettiin hyvänä ja toimivana. Kirjastopäiviltä odotetaan napakan asiantuntevia ja uutta ammatillista asiaa tarjoavia esityksiä, tulevaisuuden näkymiä, työpajoja sekä näkökulmien aukaisemista opetukseen, oppimiseen ja TKI-toimintaan. Kirjastopäivien toivotaan pysyvän kasvokkain-tapaamisena. Ohjelman tulisi olla sopivan väljä, jotta aikaa jää kollegoiden tapaamiseen ja kokemuksen vertailuun. Myös epäkonferenssiteeman käyttöä toivottiin yhtenä osana AMK-kirjastopäivillä.

Avainsanat: ammatti-identiteetti, ammattikorkeakoulukirjastot, kirjastopäivät, AMK-kirjastopäivät, ammatillinen identiteetti, ammatillinen toimijuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Library and Information Services

Author/s: Auli Rossi

Title of thesis: "Nimble, constantly renewing and up to date": The professional identity of the librarians of the Universities of Applied Sciences and the Library Days of the Universities of Applied Sciences event

Supervisor: Sari Mäkinen-Laitila

Year: 2017

Number of pages: 100 Number of appendices: 2

---

The purpose of this study was to find out what kind of professional identity the librarians of the Universities of Applied Sciences have, and what role the Library Days of the Universities of Applied Sciences have for developing librarians' professional identity. Another aim of this study was to find out factors which either help librarians develop professional identity or prevent them from developing it. The third aim was to find out how important it is to arrange the Library Days event, how often the Library Days should be arranged, and in what way the Library Days should be developed.

The theoretical part of this study discusses the history of the libraries of the universities of applied sciences, the changes in their operational environment, and the Library Days of the Universities of Applied Sciences. Also, the terms of professional identity and agency are defined. The data of this study was collected from three groups using a questionnaire and group and personal interviews.

The librarians in this survey described themselves as responsible, quite active, professionally competent, and interested in following new information. The respondents mainly have the opportunity to work according to their own values. The practical work, help from colleagues and learning new issues help them achieve their professional aims. The achievement of professional aims is hampered by, among other things, lack of time and scarce resources.

Based on the conclusions of this study, the Library Days of the Universities of Applied Sciences is a very important forum, which allows the staff of the libraries to change information and experiences, to network, to get support from colleagues, and to learn collectively. The respondents thought that those issues contribute to developing professional identity. The respondents expect the Library Days to remain a face-to-face event with informative presentations offering current and new information, and an outlook for the future. Furthermore, the interviewees expect the event to offer prospects for research, development and innovation (RDI), together with teaching and learning. Also, workshops are hoped for. It is important that there be enough time to meet colleagues and to compare experiences.

Keywords: professional identity, library days, libraries of the Universities of Applied Sciences, professional agency

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 AMMATTIKORKEAKOULUKIRJASTOT .....	9
2.1 AMK-kirjastojen syntyminen.....	9
2.2 Muutoksia toimintaympäristössä .....	11
3 AMK-KIRJASTOJEN YHTEISTYÖ.....	17
3.1 AMKIT-konsortio .....	17
3.2 AMK-kirjastopäivät .....	20
4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	24
4.1 Ammatillisen identiteetin määrittely.....	24
4.2 Ammatillisen identiteetin rakentaminen.....	26
4.3 Ammatillinen identiteetti osana ammatillista toimijuutta .....	27
5 TUTKIMUSMENETELMÄT .....	31
5.1 Teemahaastattelu .....	32
5.2 Ryhmä- ja yksilöhaastattelu .....	33
5.3 Kysely .....	36
5.4 Haastatteluaineiston analysointi.....	39
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	41
7 AMK-KIRJASTONJOHTAJAT .....	42
7.1 Tutkimuksen toteutus.....	42
7.2 Tutkimuksen tulokset .....	42
8 KIRJASTONHOITAJAT JA INFORMAATIKOT.....	48
8.1 Tutkimuksen toteutus.....	48
8.1.1 Kyselylomake.....	48
8.1.2 Ryhmä- ja yksilöhaastattelut .....	49
8.2 Tutkimuksen tulokset .....	51

8.2.1 AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti .....	54
8.2.2 AMK-kirjastopäivät & ammatillinen identiteetti .....	63
9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	78
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	80
10.1 Tutkimuksen toteutus .....	80
10.2 AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti .....	83
10.3 AMK-kirjastopäivät & ammatillinen identiteetti .....	87
LÄHTEET .....	93
LIITTEET .....	100

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Painettujen ja elektronisten kirjojen määrät vuosina 2002–2016. ....	12
Kuvio 2. Henkilöstön, hallinnollisten yksiköiden, toimipisteiden ja pääkirjastojen määrän kehitys 2002-2016 .....	16
Kuvio 3. AMK-kirjastonjohtajien osallistuminen AMK-kirjastopäiville.....	43
Kuvio 4. Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden AMK-kirjastotyön pituus .....	52
Kuvio 5. Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden työskentely eri kirjastolaitoksissa .	53
Kuvio 6. Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden osallistuminen AMK-kirjastopäiville .....	64
Taulukko 1. AMK-kirjastopäivät vuosina 1997–2016 .....	23

# 1 JOHDANTO

Ammattikorkeakoulujärjestelmä luotiin 1990-luvun alussa toiminnan käynnistyessä kokeilulainsäädännöllä (Kosonen ym. 2015, 19). Opistoasteen oppilaitosten kirjastoista alettiin luomaan Suomeen uutta kirjastolaitosta yleisten kirjastojen, korkeakoulukirjastojen ja erikoiskirjastojen rinnalle (Kankaanranta 1992, 11). AMK-kirjastojen toimintaympäristö on muuttunut monella tavalla muun muassa kirjastojärjestelmän ja aineistojen suhteen sekä toimipisteiden ja henkilöstön määrän suhteen. Yhden organisaation AMK-pääkirjastoja oli ajanjaksolla 2002–2016 enimmillään 30 vuosien 2004–2006 aikana, kun vuonna 2016 pääkirjastoja oli yhteensä 19 (Tieteellisten kirjastojen tilastotietokanta 2002–2016).

Kirjastohenkilöstön aktiivinen kansallinen yhteistyö on edistänyt ammattikorkeakoulujen kirjastojen kehitystä AMK-kirjastojen perustamisesta lähtien (Kuusinen 2005, 8). Voyager-hankkeen myötä ammattikorkeakoulukirjastojen yhteistyö tiivistyi entisestään ja vuoden 2001 lopussa muodostettiin ammattikorkeakoulujen yhteistyökonsortio AMKIT (Vänttinen 2005, 129). Konsortio valmistelee ja koordinoi AMK-kirjastojen yhteistyötä ja yhteisiä hankkeita asettamiensa työryhmien kautta (Tervetuloa 2017). AMK-kirjastolaisten yhtenä tärkeänä foorumina ovat valtakunnalliset ammattikorkeakoulukirjastopäivät, jotka ovat AMK-kirjastolaisten oma tapahtuma. Kirjastopäivillä on mahdollisuus tavata kollegoita muista AMK-kirjastoista, verkostoitua ja kuunnella omaa alaa koskevia esityksiä. (AMK-kirjastopäivät 2017.) AMK-kirjastopäiville on tunnusomaista ajankohtaisiin asioihin tarttuminen.

Työelämän taloudelliset, hallinnolliset ja organisatoriset muutokset sekä tieto- ja viestintätekniikan kehitys ovat aiheuttaneet työssäoppimisen merkityksen korostamisen. Jatkuvasta oppimisesta on tullut osa työelämän arkea. Ilmiön tarkastelussa ja tutkimuksessa on alettu käyttää ammatillisen identiteetin käsitettä. Ammatillinen identiteetti ja toimijuus vaikuttavat siihen, millaisia mahdollisuuksia henkilöt näkevät heillä olevan esimerkiksi työssä tapahtuvaan oppimiseen. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 20–21.) Ammatillinen identiteetti tarkoittaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana eli millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla. Myös se, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa sekä mitä hän pitää tärkeänä

ja mihin hän ammatissaan ja työssään sitoutuu, kuuluvat ammatilliseen identiteettiin. Työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sisältyvät myös ammatilliseen identiteettiin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26–27.)

Toimijuus kietoutuu vahvasti yksilön ammatilliseen identiteettiin. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan työntekijän ja/tai työyhteisön tekemiä valintoja ja kannanottoja, jotka kohdistuvat omaan työhön ja/tai ammatilliseen identiteettiin. Parhaimmillaan se tuottaa toimijuutta, jossa yksilön ja yhteisön on mahdollista toimia ja vaikuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. (Mahla-kaarto 2016, 13.) Ammatillisella toimijuudella on todettu olevan merkitystä työssä oppimiselle ja organisaatioiden kehittymiselle, työntekijöiden luovuudelle, ammatilliselle identiteettityölle sekä hyvinvoinnille ja mielekkään työn kokemukselle (Vähäsantanen ym. 2017, 15). Varsinkin työn ja työympäristön muuttuessa työntekijä joutuu työstämään käsityksiä itsestään ammatillisena toimijana: kuka olen ja mihin kuulun ammatissani ja työssäni sekä millaisiin tavoitteisiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin sitoudun työssäni (Vähäsantanen ym. 2017, 17).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen ammatillinen identiteetti AMK-kirjastolaisella on ja millaiset asiat auttavat rakentamaan ammatillista identiteettiä sekä millaiset asiat estävät tai haittaavat ammatillisen identiteetin muodostumisessa. Tutkimuksen tämän osan aineisto on kerätty seitsemältä henkilöltä, jotka toimivat AMK-kirjastossa joko kirjastonhoitajana tai informaattikkona. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatillisen identiteetin rakentamisessa sekä kuinka tärkeää AMK-kirjastopäivien järjestäminen on, kuinka usein kirjastopäivät olisi hyvä järjestää, miten kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä seuraavilta AMK-kirjastopäiviltä odotetaan. Tutkimuksen tämän osan aineisto on kerätty edellä mainittujen henkilöiden lisäksi kahdeltatoista AMK-kirjastonjohtajalta. Aineistot on kerätty kyselylomakkeen sekä ryhmä- ja yksilöhaastattelun avulla.

## 2 AMMATTIKORKEAKOULUKIRJASTOT

### 2.1 AMK-kirjastojen syntyminen

Ammattikorkeakoulujärjestelmä luotiin 1990-luvun alussa. Toiminta käynnistyi kokeilulainsäädännöllä. Opistoasteen koulutuksen ja ammatillisen korkea-asteen oppilaitoksista alettiin muodostaa ammattikorkeakouluja koulutustasoa nostamalla ja oppilaitosyksiköjä yhdistämällä. Uudistuksen tavoitteena oli suunnata korkea-asteen koulutusta vastaamaan entistä paremmin työelämän tarpeita huomioimalla samalla alueellinen yhteistyö työelämän kanssa. (Kosonen ym. 2015, 19.)

Kokeilun valmistelut aloitettiin opetusministeriön toimesta vuonna 1989. 1.3.1991 hyväksyttiin laki ja asetus (L 391/1991; A 392/1991) nuorisoasteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen kokeilusta. Ensimmäisen kokeiluvaiheeseen hyväksyttiin 22 väliaikaista ammattikorkeakoulua. 8.3.1995 tuli voimaan vakinaisia ammattikorkeakouluja koskeva lainsäädäntö (L 255/1995; A 256/1995) ja yhdeksän ensimmäistä vakinaisen toimiluvan saanutta ammattikorkeakoulua aloittivat toimintansa 1.8.1996. Toisessa vaiheessa vuonna 1997 vakinaistettiin seitsemän ammattikorkeakoulua ja kolmannessa vaiheessa vuonna 1998 neljä ammattikorkeakoulua. (Mahdollisuuksia ja muutosenergiaa 1999, 14.) Vuonna 1999 toimiluvan saaneita ammattikorkeakouluja oli 29, joissa oli vuonna 2000 yhteensä 24 010 aloituspaikkaa (Kosonen ym. 2015, 19.)

Ammattikorkeakoulujen toiminnan vakinaistamisessa edellytettiin seuraavaa (L 3.3.1995/258):

Valtioneuvosto voi myöntää kunnalle tai kuntayhtymälle taikka rekisteröidylle suomalaiselle yhteisölle tai säätiölle ammattikorkeakoulun toimiluvan. Luvan myöntämisen edellytyksenä on, että ammattikorkeakoulu on koulutustarpeen vaatima ja täyttää 5 §:ssä tarkoitettujen arviointiperusteiden pohjalta ammattikorkeakouluopintojen järjestämiselle asetettavat laatu- ja muut vaatimukset.

Pykälässä 5 luetellaan yhteensä 12 toimiluvan myöntämisessä ja valtion ammattikorkeakoulun perustamisessa harkittavaa arviointiperustetta, joissa yhtenä perusteena olivat kirjasto- ja informaatiopalvelut.

Vuonna 1991 kokeiluluvan saaneista 22:sta ammattikorkeakoulusta 19 muodostui kaikkiaan 79:stä oppilaitoksesta. Ammattikorkeakoulujen omistussuhteet olivat moninaisia. Yhdellä korkeakoululla saattoi olla viisi eri ylläpitäjää. Ammattikorkeakoulujen oppilaitoksen ylläpitäjänä oli useimmiten kaupunki tai valtio, mutta ylläpitäjä voi olla myös kuntainliitto tai yksityinen säätiö tai yhdistys. Ammattikorkeakoulu voi sijaita yhdellä paikkakunnalla, kuten esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulu, tai ammattikorkeakoulu voi olla hajaantuneena eri paikkakunnille, kuten esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulu, jonka oppilaitoksia sijaitsee esimerkiksi Hämeenlinnassa, Valkeakoskella ja Forssassa. (Kankaanranta 1992, 2–4.)

Yksi ammattikorkeakoulun tavoitteista oli siirtyminen korkeakoulumaisen opiskelun suuntaan. Se tarkoitti sitä, että opiskelijoiden tuli ottaa itsenäisesti vastuuta omasta opiskelustaan. Kirjaston tehtäväksi tuli edistää opiskelijoiden valmiuksia itsenäiseen tiedonhankintaan ja kirjastoaineiston käyttöön. Lisäksi opetuksen lähtökohtana olevan käytännön tuli pohjautua teoriaan ja tieteeseen. Kokeilun tavoitteet edellyttivät korkeakoulutasoista kirjasto- ja tietopalvelujärjestelmää. Ammattikorkeakoulukirjaston tavoitteeksi tuli tukea korkeakoulun opetusta, opiskelua ja tutkimusta. Keskiasteen oppilaitosten muuttuessa ammattikorkeakouluiksi niiden kirjastot alkoivat muuttua ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalveluiksi. Suomeen oltiin luomassa uutta kirjastolaitosta yleisten kirjastojen, korkeakoulukirjastojen ja erikoiskirjastojen rinnalle. (Kankaanranta 1992, 9–11.)

AMK-kirjastoja alettiin kehittää lähes nollapisteestä alkaen tilojen, välineiden, kokoelmien ja henkilöstön hankkimisesta (Kuusinen 2005, 7). Kankaanrannan (1992, 48) väliaikaisten ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalveluista tekemän selvityksen mukaan oppilaitosten kirjasto- ja tietopalvelut olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta vähäiset. Kirjastonhoito oli järjestetty vaihtelevasti siten, että osassa tehtäviä hoiti päätoiminen kirjastonhoitaja- tai informaattikkokoulutuksen saanut henkilö, mutta tehtäviä saattoi hoitaa sivutoimisesti myös esimerkiksi opettaja tai toimihenkilö kuten vahtimestari tai apulaiskanslisti (1992, 16–17). Kankaanrannan mukaan kokoelmissa oli kirjoja 200–28 000, joista huomattava osa oli vanhentunutta aineistoa. Kokoelmat saattoivat sijaita hyvin hajautetusti eri työpisteissä. Kirjastot olivat pinta-aloiltaan hyvin erikokoisia: 10–587 m<sup>2</sup> (1992, 19–21, 31.) ATK-luettelointijärjestelmä oli käytössä vain osassa oppilaitoksia. Kankaanrannan (1992, 49)

selvitys sisälsi muun muassa seuraavia toimenpide-ehdotuksia kirjasto- ja tietopalveluiden kehittämiseksi: määrärahan varaamisen aineistoja, henkilökuntaa ja laitteita sekä järjestelmien käyttöä varten, kehittämissuunnitelman laatimisen, palveluista vastaavien henkilöiden koulutuksen, kirjastotilojen suunnittelun, kirjastojärjestelmien hankinnan sekä ATK-yhteyksien muodostamisen paikallisten ja maakuntakirjastojen kokoelmiin.

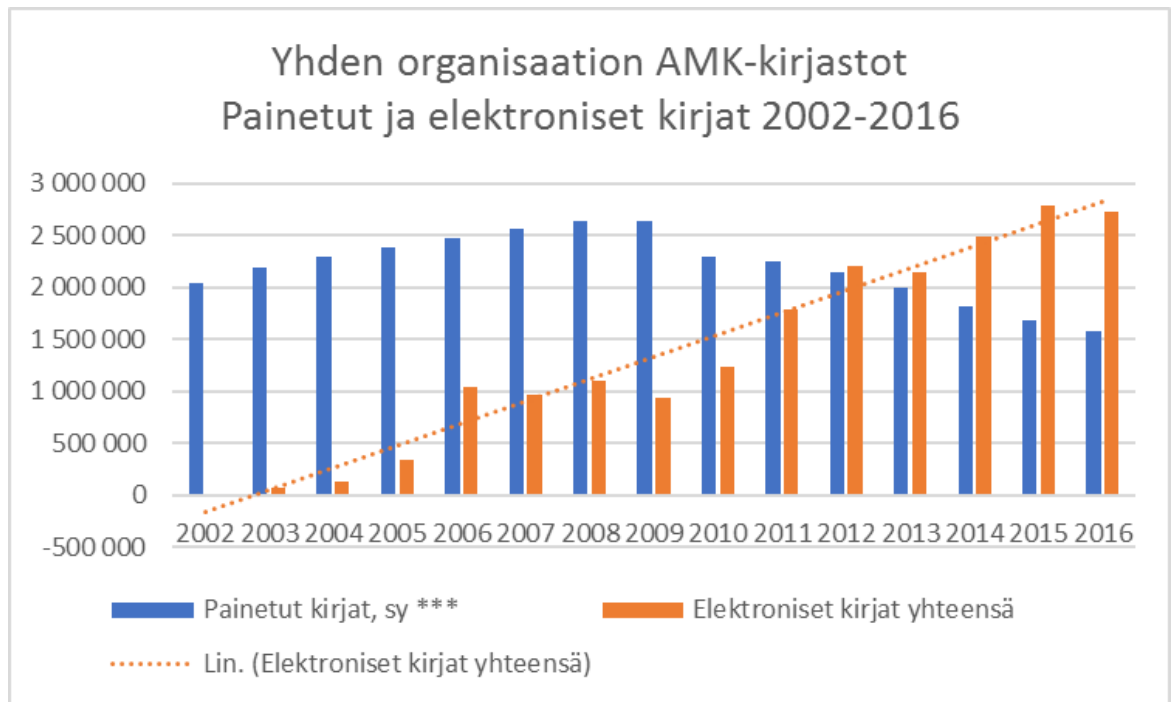
Blinnikan (1992, 18–20) tekemän väliaikaisten ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalvelusuunnitelmien selvityksen mukaan ammattikorkeakouluissa ymmärrettiin kirjastopalveluiden merkitys keskeisenä uuden koulutusmuodon ja opiskelutekniikan tukena. Kehityssuunnitelmissa ongelmaksi koettiin kirjastoalan koulutuksen saaneen henkilökunnan vähäisyys. Ammattikorkeakoulujen oppilaitosten kirjastojen keskinäinen yhteistyö kirjasto- ja tietopalveluiden kehittämisessä oli alkamassa tai voimistumassa esimerkiksi aineistojen hankinnan koordinoinnissa, kokoelmien tai tietokantojen yhteiskäyttönä, tietotekniikassa ja koulutuksen suunnittelussa (Blinnikka 1992, 13).

## **2.2 Muutoksia toimintaympäristössä**

AMK-kirjastojen toimintaympäristö on muuttunut monella tavalla. Erillisten kirjastojärjestelmien käytöstä on siirrytty yhteisen kirjastojärjestelmän Voyagerin käyttöön ja painettujen aineistojen rinnalle on otettu käyttöön elektronisia aineistoja. Tällä hetkellä ollaan avoimen tieteen ja tiedon äärellä ja mietitään sitä, miten se vaikuttaa kirjastojen toimintaan. Rakenteellisten muutosten myötä toimipisteitä on yhdistetty tai lakkautettu ja samalla henkilöstön määrää on vähennetty.

Kirjastojen perustamisen alkuvaiheessa kirjastoille luotiin yhtenäiset toimintaperiaatteet. Kuusinen (2005, 13) kuvaa tätä vaihetta vuonna 1966 aloittaneen Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kirjaston ”Kuopasta noustiin” -toimintavuosiksi. Vuosien 1996–1998 aikana KyAMKin kirjastoille luotiin samanlaiset lainauskäytännöt, käytösäännöt, yhteinen kirjastoverkko ja kirjastokortti. Myös kirjastopisteiden kokoelmat ja palvelut haluttiin saada ”samalle viivalle” lisäämällä kirjastojen kokoelman määrää ja parantamalla niiden laatua. Tavoitteena oli myös kohottaa kirjastopisteiden käyttöastetta ja verkostoitua alueen muiden kirjastojen kanssa. Toimintavuosia

2001–2005 Kuusinen (2005, 16) kuvaa KyAMKin ”Sähköiseen aikaan” siirtymisen vuosiksi. KyAMK aloitti sähköisten tiedonlähteiden hankkimisen vuonna 1997. Aluksi tietokannat olivat CD-ROM-muotoisia tai online-yhteyksinä modeemin välityksellä toimivia. Tieteellisten kirjastojen yhteistilaston (Tieteellisten kirjastojen tilastotietokanta 2002–2016) mukaan elektronisten kirjojen osuus kokoelmassa lisääntyi merkittävästi 2000-luvulla (Kuvio 1).



Kuvio 1. Painettujen ja elektronisten kirjojen määrät vuosina 2002–2016. (Tieteellisten kirjastojen tilastotietokanta 2002–2016).

Perinteisten painettujen oppikirjojen ja oppimateriaalien rinnalle on otettu käyttöön elektronisia tietoaineistoja, kuten tieteellisiä e-lehtiä, e-kirjoja, tietokantoja ja muita verkkoaineistoja. Ammattikorkeakoulut voivat hankkia elektronisia aineistoja FinELib-konsortion kautta. FinELib (The Finnish National Electronic Library) on konsortio, jonka tehtävä on tukea suomalaista tutkimusta, opetusta ja oppimista ja edistää laadukkaan tiedon saantia ja käyttöä yhteiskunnassa. FinELib-konsortio neuvottelee e-aineistojen lisensioinnista konsortion jäsenten eli yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, yleisten kirjastojen ja muiden julkisrahoitteisten organisaatioiden puolesta. FinELibin toiminnasta ja sen kehittämisestä vastaa Kansalliskirjasto. (FinELib 2015; Alaterä 2017.)

Ammattikorkeakoulukirjastoilla oli alkuvaiheessa käytössä useita eri kirjastojärjestelmiä. Iiris Karppisen (Karppinen 1999, Pietiläisen 2005, 110, mukaan) vuonna 1999 valmistuneen ammattikorkeakoulukirjastojen kirjastojärjestelmien tilanteesta ja uusimistarpeista tekemän selvityksen mukaan ammattikorkeakoulujen kirjastoissa oli käytössä yhteensä yhdeksän eri kirjastojärjestelmää. Selvityksen mukaan valtaosassa kirjastoista oli käytössä PrettyLib-ohjelmisto ja muita käytössä olevia ohjelmistoja olivat esimerkiksi Pallas, Primas, Riimi ja Gemini. Kirjastoyksiköt olivat pieniä. Henkilökunta hankki aineistoja ja luetteloi asiakaspalvelun ja muun työn ohessa. Ammattikorkeakouluissa oli yhteensä noin 150 erillistä kokoelmatietokantaa. Karppinen päätyi suosittelemaan selvityksessään kaikkien AMK-kirjastojen liittymistä yliopistokirjastojen järjestelmän käyttäjiksi. (Karppinen 1999, Pietiläisen 2005, 110–112, mukaan.) Sen seurauksena alkoi AMK-kirjastojen Linnea2-selvitystyö ja mukaantulo yliopistokirjastojen Linnea2-kirjastojärjestelmään. Linnea2-ryhmä päätyi valitsemaan Voyager-ohjelmiston kirjastojärjestelmäksi. (Pietiläinen 2005, 112–113, 116.)

Vänttisen (2005, 128–129) mukaan kirjastojärjestelmäprojektin yhtenä tehtävänä oli varmistaa, että ammattikorkeakouluissa on käytettävissä standardien mukainen kirjastojärjestelmä. Toisena tehtävänä oli ammattikorkeakoulukirjastojen aineistotietojen vienti yhteisluetteloon. Ammattikorkeakoulukirjastojen tietokantojen tarvitseman palvelimen, kirjasto-ohjelman hankinnan ja myös laajempaa kirjastoyhteistyötä varten päätettiin perustaa konsortio ja siten syntyi Ammattikorkeakoulujen kirjastoyhteistyökonsortio eli AMKIT-konsortio. Voyager-järjestelmän käyttöönottoprojekti toteutui suunnitellussa aikataulussa vuosina 2002–2003 viidessä käyttöönottoaallossa, johon kuhunkin kuului 3–7 ammattikorkeakoulua. Projektin aikana toteutui yhteensä 149 koulutuspäivää, joiden yhteenlaskettu osallistujamäärä oli 1 270 henkilöä. Käyttöönoton myötä toteutui toinen hankkeen päätavoitteista: kaikissa AMK-kirjastoissa otettiin käyttöön sama järjestelmä ja yhteisesti noudatettavat standardit. (Vänttinen 2005, 131). Vänttisen (2004, 138) mukaan hankkeen positiivisimpia kokemuksia ja tuloksia olivat yhteistyön oppiminen AMKIT-konsortiossa, kollegaverkoston laajentuminen, uudenlaisen ammatillisen osaamisen kasvu sekä varsin vahvan kirjastojärjestelmän eri osa-alueiden osaajien ketjun syntymisen.

Ammattikorkeakoulukirjastojen aineistotietojen vienti yhteisluetteloon alkoi toteutumaan, kun vuonna 2012 kolme AMK-pilottikirjastoa, HAMK, Centria ja Haaga-Helia liittyivät Lindaan. Yhteistietokannan nimi muuttui Lindasta Melindaksi, joka otettiin käyttöön vuoden 2013 alussa. Kun AMK-kirjastojen tietokantojen tiedot oli viety Melindaan, alkoivat AMK-kirjastot toimimaan myös yhteistietokannan tiedontuottajana eli luettelotietokantaan käyttäen Aleph-ohjelmaa. Valtakunnallisesti kyseessä oli laaja vuonna 2010 käynnistynyt Kirjastojen kansallinen metatietovaranto -hanke, jossa AMK-kirjastot olivat yhtenä osaprojektina. (Ikonen 2012.) Suurin osa AMK-kirjastoista liittyi Melindaan vuoden 2013 aikana ja loput vuoden 2014 alkupuolella (Routakangas 2016).

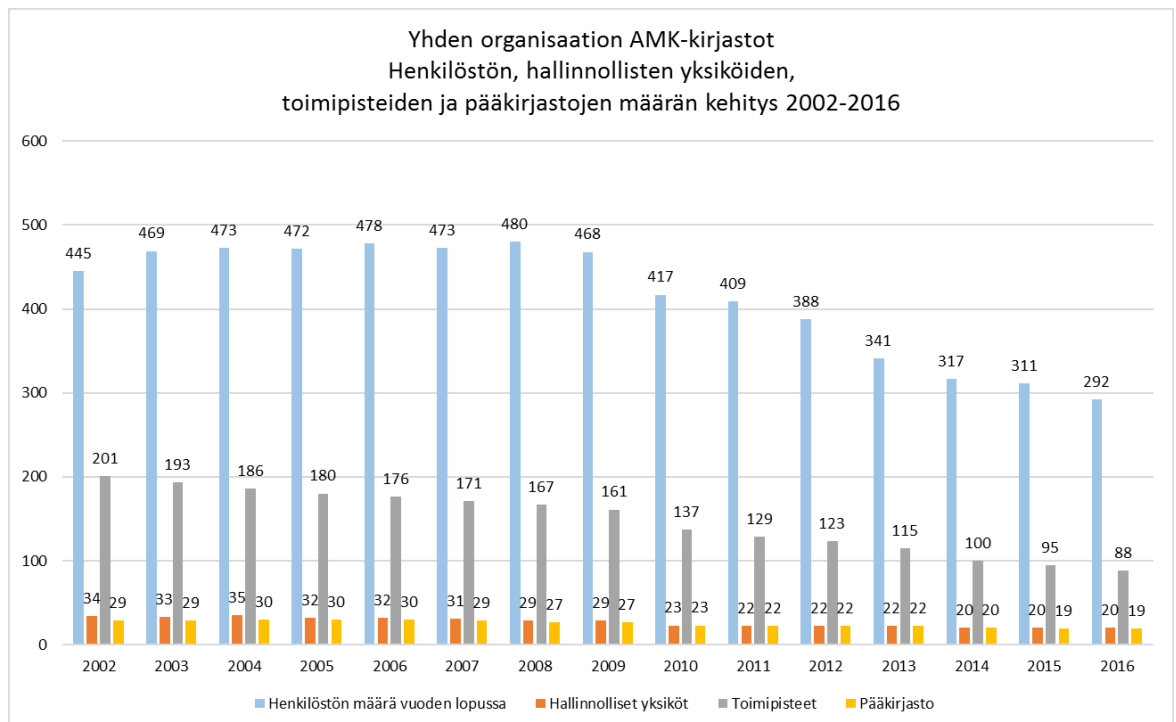
Finna-palvelu otettiin käyttöön ammattikorkeakouluissa vuonna 2016. Finna tarjoaa helpon pääsyn kaikkiin kirjoihin, lehtiin, kansainvälisiin ja kotimaisiin e-julkaisuihin, tietokantoihin ja opinnäytteisiin. Osassa AMK-kirjastoissa Finna oli ollut käytössä jo pidempään. Satakunnan ammattikorkeakoulun Finna-palvelu otettiin käyttöön elokuussa 2014. Ensimmäisenä Finna-näkymän otti käyttöön Lahden ammattikorkeakoulun kirjasto vuonna 2013. (Hahto & Ojala 2013; Virtanen 2016.)

AMK-kirjastojen toimintaympäristö on kokenut muutoksia myös rakenteellisen kehittämisen myötä. AMK-kirjastojen toimipisteiden ja henkilöstön määrä on vähentynyt ja on tapahtunut myös korkeakoulukirjastojen yhdistymisiä. Rovaniemellä vuonna 2006 pidetyillä kirjastopäivillä opetusneuvos Palonen (2006, 72–73) kertoi luennoissaan, että koulutuksen ja tutkimustoiminnan laatutason nostamiseen tähtäävät tavoitteet, nuorisoikäluokkien kehitys sekä koulutuksen ja tutkimuksen koveneva kansainvälinen kilpailu edellyttivät korkeakoulujen rakenteen arvioimista uudelleen. Paloniemen mukaan tavoitteena oli laadun ja osaamisen tason kehittäminen. Tavoitteeseen pääsemiseksi piti miettiä sitä, miten ja millä toimenpiteillä kehitetään yksiköitä, jotka ovat opiskelija- ja aloituspaikkamääriltään pieniä ja vetovoimaltaan heikkoja. Useimmiten vastauksena oli osaamisen kasvattaminen yksiköiden toimintoja yhdistämällä. Tämän seurauksena syntyi ammattikorkeakoulujen yhdistymishankkeita, joista yhtenä esimerkkinä on Haaga-Helian ammattikorkeakoulun muodostuminen Haaga Instituutin ja Helsingin liiketalouden ammattikorkeakouluista. Toimipisteverkko muuttui yksikkötasolla myös nuorten tutkintoon johtavan koulutuksen lakkautuessa 12 yksikössä (Palonen 2006, 73.)

Rakenteelliseen kehittämiseen liittyvä Opetuksen ja tutkimuksen toimintaympäristö 2020 -selvityksen mukaan kirjastojen kehittämisen visio vuoteen 2020 sisälsi digitalisoitumisen, verkostoitumisen, keskittymisen ja kansainvälistymisen edistämiseen. Tavoitteena oli koulutus- ja tutkimustoiminnan laadun parantaminen muun muassa korkeakouluverkkoa tiivistämällä. Kun luodaan tarpeeksi suuria yksiköitä, on niillä riittävät resurssit ja osaaminen tarjota keskeiset tutkimuksen, opetuksen ja alueellisen vaikuttavuuden tieteelliset kirjasto- ja tietopalvelut. Kirjastojen yhdistymisiä tapahtuu, kun toimipisteverkko tiivistyy joko yksittäisen korkeakoulun sisällä tai eri korkeakoulujen yhdistymisten kautta. Rakenteellisen kehittämisen työryhmän syksyllä 2008 tekemän kyselyn mukaan kirjastojen toimipisteiden määrän oletettiin vähenevän puoleen kolmen seuraavan vuoden aikana. (Hormia-Poutanen ym. 2009.)

Kososen ym. (2015, 27–28) mukaan hallitusohjelmaan ja Opetus- ja kulttuuriministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan (KESU) vuosille 2011–2016 kirjattu ammattikorkeakoulujen rakenteellinen ja hallinnollinen uudistus tarkoitti muun muassa toimipisteverkon karsimista sekä toiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantamista. Ammattikorkeakouluille myönnettiin uudet toimiluvat vuoden 2014 alussa ja samalla uudistettiin rahoituksen perusteet. Hallitusohjelmaan ja vuosien 2012–2015 valtiontalouden kehyspäättökseen sisältyvä menosäästö vuoteen 2015 mennessä oli yhteensä 51 miljoonaa euroa, mikä edellytti voimakkaita rakenteellisen kehittämisen toimenpiteitä ja toiminnan tehostamista. Kun otetaan huomioon myös ammattikorkeakoulujen kuntaosuus, olivat menosäästöt yhteensä 121 miljoonaa euroa. Osan menosäästöistä kattoi ennakoinnin mukainen 2 200 aloituspaikan väheneminen vuonna 2013, mutta lisäksi tarvittiin toimipisteverkon supistamisia ja joistakin koulutusohjelmista luopumisia. Tämän seurauksena käynnistyi ammattikorkeakoulujen yhdistymisiä. Esimerkiksi Kemi-Tornion ja Rovaniemen ammattikorkeakoulut yhdistyivät Lapin ammattikorkeakouluksi vuoden 2014 alussa. (Kososen ym. 2015, 28.)

Ammattikorkeakoulujen rakenteellinen kehittämisen aiheuttamat toimenpiteet näkyvät Suomen tieteellisten kirjastojen yhteistilastosta kootuissa vuosien 2002–2016 tiedoissa henkilökunnan ja toimipisteiden määrän vähentymisenä (Kuvio 2).



Kuvio 2. Henkilöstön, hallinnollisten yksiköiden, toimipisteiden ja pääkirjastojen määrän kehitys 2002-2016 (Tieteellisten kirjastojen tilastotietokanta 2002–2016).

Tieteellisten kirjastojen yhteistilaston (Kuvio 2) perusteella yhden organisaation AMK-kirjastojen henkilöstön lukumäärä oli aikavälillä 2002–2016 huipussaan vuonna 2008 ollen 480 ja on siitä vähentynyt yli kolmanneksella vuoteen 2016 mennessä. Toimipisteiden määrä on vähentynyt vuosien 2002–2016 aikana 201:stä 88:saan eli alle puoleen. Yhden organisaation AMK-pääkirjastoja oli enimmillään 30 vuosien 2004–2006 aikana. Vuonna 2016 yhden organisaation pääkirjastoja oli yhteensä 19. Yhteistilastossa pääkirjasto on määritelty siten, että se on hallinnollisen yksikön osa tai osia, jossa sijaitsee tärkeimmät johdon toiminnot ja kirjaston keskeiset kokoelmat. Pääkirjastoa ei välttämättä kuitenkaan ole useista sivu- tai osastokirjastoista koostuvassa hallinnollisessa yksikössä. (Laitinen 2017, 42.)

### 3 AMK-KIRJASTOJEN YHTEISTYÖ

Kirjastohenkilöstön aktiivinen kansallinen yhteistyö on edistänyt ammattikorkeakoulujen kirjastojen kehitystä kirjastojen perustamisesta lähtien. Talkoohengestä virinyt yhteistyö johti myöhemmin vuonna 1996 Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arene Ry:n asettamaan vuoden 2001 loppuun asti toimineen kirjasto- ja tietopalveluryhmän, josta käytettiin nimitystä kirjasto- ja tietopalveluprojekti (KiTipro). Työryhmä koordinoi yhteistyötä, teki selvityksiä AMK-kirjastojen kehitystarpeista ja loi yhteisiä suuntaviivoja AMK-kirjastojen kehittämiseksi sekä toimi yhteisenä linkkinä valtakunnallisiin ja kansainvälisiin yhteistyötahoihin päin. Yhtenä tavoitteena oli AMK-kirjastopäivien järjestäminen vuosittain. (Mahdollisuuksia ja muutosenergiaa 1999, 32; Kuula-Bruun 2000; Kuusinen 2005, 8.)

Vuoden 2001 lopussa ammattikorkeakoulukirjastojen yhteistyö tiivistyi, kun muodostettiin ammattikorkeakoulujen yhteistyökonsortio AMKIT, jonka käytännön yhteistyöstä vastaa johtoryhmä. Kirjastonjohtajat aloittivat säännöllisten pari kertaa vuodessa pidettävien kokousten järjestämisen vuonna 2000. Kokouksissa käsitellään koko kenttää koskevia yhteisiä asioita ja asetetaan työryhmiä, jotka selvittävät tärkeiksi katsottuja asioita. (Kuusinen 2005, 8.)

#### 3.1 AMKIT-konsortio

AMKIT-konsortio muodostuu AMK-kirjastoista, joiden työntekijöitä toimii konsortion työryhmissä. Konsortiossa on keskeistä yhdessä työskenteleminen, sillä siten yhteisiä asioita saadaan hoidettua eteenpäin. Konsortiossa tehdään töitä kirjastoalan ajankohtaisten asioiden parissa sekä vaikutetaan alan toimintaan ja kehitykseen työryhmien kautta. Tällä hetkellä AMKIT-konsortion jäsenenä on 23 Opetus- ja kulttuuriministeriön alaista ammattikorkeakoulua. Konsortio koordinoi AMK-kirjastojen yhteistyötä ja -hankkeita sekä toimii linkkinä opetus- ja kulttuuriministeriöön, Kansalliskirjastoon ja muihin yhteistyötahoihin. Lisäksi konsortio nimeää tai pyydetessä esittää ammattikorkeakoulujen edustajat kirjastoalan työryhmiin. Konsortion

tärkein päättävä elin on vuosittain 1–2 kertaa kokoontuva yleiskokous, johon jokainen ammattikorkeakoulu on nimennyt yleiskokousedustajan ja tälle varaedustajan. (Organisaatio 2017; Tervetuloa 2017.)

AMKIT-konsortion vuosien 2017–2020 yhteistyöstrategiassa visiona on ”Ketterät AMK-kirjastot maailman parhaassa korkeakoululaitoksessa”. Strategisia tavoitteita on kaksi. Yhtenä tavoitteena on se, että AMK-kirjastoilla on käytössään yhteistyössä luodut avoimuutta tukevat palvelut, toimintatavat ja järjestelmät. Toisena tavoitteena on se, että AMK-kirjastot tunnustetaan uudenlaisten oppimis- ja osaamisympäristöjen luonteviksi osiksi. Toiminta-ajatus on seuraava:

Konsortio on ammattikorkeakouluissa toimivien kirjastojen yhteistyöfoorumi ja edustaja, joka huolehtii jäsentensä eduista toimintamahdollisuuksiin vaikuttamalla.

Strategiassa konsortion arvoiksi määritellään yhteisöllisyys, luottamus, osaamisen jakaminen ja luovuus. (Ketteryyden ja avoimuuden jäljillä 2017.)

AMKIT-konsortion työryhmät toimivat tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa. *E-aineistoryhmän* tehtävä on tukea AMK-kirjastoja e-aineistojen hankinnassa, viestinnässä ja markkinoinnissa sekä edistää e-aineistoihin liittyvien hyvien käytäntöjen jakamista. Lisäksi E-aineistoryhmä neuvottelee välittäjien ja kustantajien kanssa kirjastojen testikäyttömahdollisuuksista. *Järjestelmäkehitysryhmä* osallistuu aktiivisesti kansallisiin kirjastojärjestelmien kehittämishankkeisiin ja tukee sitä kautta AMK-kirjastojen järjestelmätyötä. Ryhmä on seurannut Finna-asiakasliittymien käyttöönottoa, koordinoi Voyager-kirjastojärjestelmän ylläpitoa ja on mukana uuden kirjastojärjestelmän hankkimisen suunnittelussa. *Metatietoryhmä* keskittyy erityiskysymyksiin, jotka liittyvät metatietojen tuottamiseen ja hankintaan. Tavoitteena on hyvien käytäntöjen ja kokemusten jakaminen sekä vuorovaikutuksen ja tiedonkulun edistäminen kansallisten kuvailutyön ryhmien välillä. *Pedagogiikkaryhmän* tavoitteena on kehittää informaatiolukutaidon opetusta ammattikorkeakoulussa. Ryhmä kokoaa ja välittää opetuksen parhaita käytäntöjä ja hyviä ideoita, järjestää seminaareja ja koulutuksia sekä tuottaa julkaisuja. *Viestintäryhmä* koordinoi AMKIT-konsortion viestintää yhteistyössä työryhmien ja eri kirjastosektoreiden kanssa sekä tukee AMK-kirjastojen viestintää ja markkinointia jakamalla hyviä käytäntöjä sekä järjes-

tämällä koulutuksia ja työpajoja. Viestintäryhmä on myös toteuttanut AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettäviä viestinnän koulutuspäiviä. (Viestinnän toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia 2016; Työryhmät 2017.)

Vuoden 2010 alusta toiminut Theseus-ohjausryhmä on myös yksi keskeinen AMK-KIT-konsortion työryhmistä. Ohjausryhmän tehtävänä on verkkokirjaston kehittämisen ohjaus, sisällön linjaukset ja muut yhteisiä laajoja päätöksiä tarvitsevien näkökantojen luomiset. (Marjamaa 2017b.) Verkkokirjasto Theseus on kehitetty ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden ja julkaisujen elektroniseksi tallennuspaikaksi. Theseuksen tavoitteena oli ratkaista opinnäytetöiden säilytys ja varastointi sekä lisätä opinnäytetöiden ja julkaisujen saavutettavuutta. Vuonna 2008 11 pilottiammattikorkeakoulua aloittivat Theseuksen testikäytön. Theseus on ollut kaikkien ammattikorkeakoulujen käytettävissä kevästä 2009 asti. Theseuksesta aloitettiin käyttämään verkkokirjaston sijasta julkaisuarkisto-nimitystä vuonna 2011. (Työryhmät 2017.) Vuonna 2010 julkaisuarkistossa tallennuksia oli 16 087 ja maaliskuussa 2016 ylittyi 100 000 tallennuksen raja. Vuonna 2010 latauksia oli 2 999 805 ja vuonna 2015 latausten määrä oli 20 169 537. (Tolonen & Marjamaa 2016.) Vuonna 2016 tallennuksia oli kaikkiaan 128 134 ja latauksia yhteensä 20 897 144 (Simple Stats -tilasto 2017).

AMK-kirjastolaisilla on oma 3-4 kertaa vuodessa ilmestyvä verkkolehti Kreodi, johon kuka tahansa AMK-kirjastolainen voi tarjota juttujaan julkaistavaksi (Kreodin huoneentaulu 2013). Lehti välittää tietoa ja kokemuksia ammattikorkeakoulukirjastojen arjesta ja toisinaan myös koko kansallista kirjastoverkkoa koskevista ajankohtaisista asioista. Kreodi toimii tiedonvälityskanavana ja lisäksi myös AMK-kirjastolaisten identiteetin ja yhteisöllisyyden vahvistajana. (Työryhmät 2017.) Kreodi perustettiin vuonna 1999 Pohjois-Suomen ammattikorkeakoulukirjastojen lehdeksi. Aluksi lehti ilmestyi vapaaehtoisen toimituskunnan voimin. Kun toimituskunta huomasi, että myös muissa ammattikorkeakouluissa luetaan lehteä, alkoi lehti edustamaan koko ammattikorkeakoulukirjastokenttää. (Widenius 2001, 74.) Vuonna 2017 lehden päätoimittajaksi valittiin Minna Marjamaa (Marjamaa 2017a), joka oli aikaisemmin toiminut pitkään lehden toimituskunnassa. Lehdessä aloitti myös uusi aluetoimituksiksi järjestäytynyt toimituskunta.

Kreodi on yksi AMK-kirjastolaisten foorumeista. Aikanaan yksi foorumeista oli Oulun seudun ammattikorkeakoulun ylläpitämä keskustelulista amklib@lists.oamk.fi, joka tavoitti keväällä 2000 lähes 300 ammattikorkeakoulujen kirjastoissa työskentelevää. Keskustelulistaa ylläpiti 1990-luvun lopulle saakka Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu (Karppinen 2000, 88). AMKIT-konsortion viestintäryhmän vuoden 2014 toimintakertomuksen mukaan sähköpostilistan ja Kreodin lisäksi viestintäkanavina toimivat lisäksi Facebook-sivu (AMK-kirjastot), AMKIT-wiki ja verkkosivut. (Viestinnän toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia 2016). Nykyistä sähköpostilistaa ylläpitää Metropolia Ammattikorkeakoulu (Yhteystiedot 2017). Yksi tärkeimmistä ammattikorkeakoulukirjastolaisten foorumeista ovat valtakunnalliset ammattikorkeakoulukirjastopäivät.

### **3.2 AMK-kirjastopäivät**

Ensimmäiset valtakunnalliset ammattikorkeakoulujen kirjastopäivät pidettiin vuonna 1997 Pohjois-Suomessa Kemissä, jonne matkusti noin 150 osallistujaa. Kemin päivät olivat monelle osallistujalle ensimmäinen tilaisuus tavata muiden AMK-kirjastojen kollegoita. Seuraavana vuonna päivät järjestettiin Lahdessa ja vuonna 1999 Helsingissä Haaga Instituutissa. Neljännet valtakunnalliset ammattikorkeakoulukirjastopäivät järjestettiin vuonna 2000 Hämeenlinnan Aulangolla. Päiville osallistui noin 220 henkilöä, mikä oli 2/3 silloisen koko ammattikorkeakoulujen kirjastojen henkilöstöstä. Kirjastopäivien aikana ovat kokoontuneet myös ammattikorkeakoulujen kirjastonjohtajat pohtimaan muun muassa yhteisiä hankkeita ja ammattikorkeakoulukirjastoja koskevia toimintaympäristön muutoksia. Päivillä on käsitelty ajankohtaisia aiheita ja kirjastojen erilaisilla työryhmillä on ollut mahdollisuus kokoontua samalla. (Karppinen 2000, 88–89.)

Vuoteen 2006 asti AMK-kirjastopäiviä järjestettiin vuosittain. AMK-kirjastopäivät ovat AMK-kirjastolaisten oma kahden vuoden välein järjestettävä tapahtuma, jossa on mahdollisuus tavata muiden AMK-kirjastojen kollegoita, verkostoitua ja kuunnella omaa alaa koskevia esityksiä. (AMK-kirjastopäivät 2017.) AMK-kirjastopäivien yhteydessä jaetaan KVAK-palkinto eli palkinto kahden vuoden ammattikorkeakoulu-

kirjastolaiselle. Ensimmäiset KVAK-palkinnot jaettiin Tampereella pidettyjen ammattikorkeakoulukirjastopäivien yhteydessä vuonna 2008. SeAMKin Pirjo Ojanperä sai palkinnon erinomaisesta asiakaspalvelusta. Lisäksi palkinnon saivat Hannu Hahto Pirkanmaan ammattikorkeakoulusta, Gunilla Jansson Sydvästistä, Päivi Hollanti Virtuaaliammattikorkeakoulusta ja Katri Vääntinen, joka oli silloin töissä Ylessä. (Aho 2008.) AMK-kirjastopäivien yhteydessä on jaettu myös AMK-kirjastojen liikuntakampanjan KirjastoMOVE:n palkinto. Liikuntakampanja käynnistyi ensimmäisen kerran tammikuussa 2012 Centria ammattikorkeakoulun kirjaston haastaessa muut AMK-kirjastot liikkumaan kanssaan. (Salmela 2012.)

AMK-kirjastopäivillä on tärkeä merkitys AMK-kirjastolaisille. Kreodin päätoimittaja toiminut Hanna-Riina Aho (Aho 2016) kuvaa kirjastopäivien mahdollistamaa yhteisöllisyyttä Kreodiin kirjoittamassaan artikkelissa seuraavasti:

Olemme saaneet viettää Jyväskylässä amk-kirjastopäivät, joiden merkitys meille itsellemme on aina suuri. On mukava tavata kollegoita, tutustua uusiin ihmisiin ja ennen kaikkea kokea olevansa porukassa tärkeä. Amk-kirjastoissa jakaminen on arkipäiväistä työtettä ja yhteen koontuminen tutustuttaa ihmisiä ja silloin on taas helpompi jakaa omaa tietoa eteenpäin tai kysyä toiselta apua. Ihan ainutlaatuista yhteisöllisyyttä! Ja ohjelmahan oli mitä parhain.

AMK-kirjastopäivillä verkostoidutaan, mikä auttaa tiedon jakamisessa eteenpäin ja myös avun pyytämisessä kollegoilta. Aho (Aho 2016) kirjoittaa myös muutoksesta, joka tuntuu olevan joka paikassa läsnä: ”Kirjastoja muutetaan, yhdistetään tai haetaan uusia tapoja toimia.”. Kirjaston rooli korostuu, kun valmistumiseen ja opetukseen haetaan tehokkuutta.

AMK-kirjastopäiville on tunnusomaista ajankohtaisiin asioihin tarttuminen. Jyväskylässä 13.–15.6.2016 pidettyjen AMK-kirjastopäivien järjestäjinä toimivat Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjastot. Kirjastopäivien teemana oli *Thinking out of the box*. Ensimmäisen päivän teemana oli Avoin tiede ja tutkimus, mikä tuo kirjastoille uusia tehtäviä. Ensimmäisen päivän esitysten aiheina olivat muun muassa Avoin tiede ja tutkimus ammattikorkeakouluissa, Theseus ja TKI-toiminnan kirjastopalvelut. Kirjastopäivien toisen päivän teemana oli Palvelumuotoilu. Osallistujia päivillä oli yhteensä 194, joista 26 oli yhteistyökumppaneita. Kirjastopäivien esitykset livekuvitti Linda Saukko-Rauta, joka vastasi myös

viestinnän työpajan toteutuksesta. Kirjastopäivien esitykset ja Saukko-Raudan piirrosmuistiinpanot ovat katsottavissa tapahtuman verkkosivujen kautta. Viestinnän työpajan teemana oli *Kuva kertoo ja kiteyttää – kuvat ja visualisointi viestinnän ja opetuksen tukena*. (AMK-kirjastopäivät Jyväskylässä 13.–15.6.2016! 2016; Rossi 2016.)

Helsingissä Arcadan ammattikorkeakoululla 11.–12.6.2014 pidettyjen päivien teemana oli *Ideat, Ilo, Innostus*. Päiville kokoontui 170 AMK-kirjastolaista. Järjestäjinä toimivat pääkaupunkiseudun AMK-kirjastot Arcada, Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia. Edellisistä kirjastopäivistä oli kulunut neljä vuotta IFLA-konferenssista johdettua. Kirjastopäivien ohjelma sisälsi työvälaineitä muutoksessa selviämiseksi. Organisaatioiden rakenteeseen ja koulutusohjelmiin oli tullut muutoksia muun muassa korkeakoulujen rahoituspohjan ja toimilupaprosessin myötä. Talouden kiristymisen myötä uutiset YT-neuvotteluista olivat yleisiä. Päivien ohjelmien otsikoina olivat *Tulevaisuuden työ ja palvelujen kehittäminen* ja *Muutoksessa jaksaminen*. Kirjastopäivillä Lapin korkeakoulukirjasto, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu kertoivat konkreettisia esimerkkejä organisaatioiden yhdistymisen tuomista muutoksista. Viestinnän työpajan teemana oli tiedon visualisointi. Tapahtuman järjestämisessä autoivat Arcadan matkailun koulutusohjelman opiskelijat Pernilla Byman ja Tiina Tuovinen. (Laakkonen 2014, 21–22, 24.) Bymanin ja Tuovisen (Tuovinen & Byman 2014) tekemä *Organiserande av en konferens - Case: YH-biblioteksdagar i Arcada* -opinnäytetyö käsittelee AMK-kirjastopäivien järjestämistä.

Vuoden 2010 AMK-kirjastopäiviä vietettiin 9.–10.6. Savonlinnassa. Kirjastopäivien järjestäjinä toimivat Kymenlaakson, Mikkelin ja Saimaan ammattikorkeakoulujen kirjastot. Kirjastopäivien teemana oli *Kelluen Kaakkois-Suomessa* ja ohjelma oli sekä kansallista että kansainvälistä. Esitysten aiheet käsitelivät muun muassa kirjastolaisen identiteettiä ja kirjastojen tulevaisuutta. Työryhmätyöskentelyä järjestettiin laivaristeilyllä samalla, kun matkattiin Retretin taidekeskukseen Punkaharjulle. Kirjastopäivien yhteydessä pidettävässä viestinnän työpajassa käsiteltiin sosiaalista mediaa viestinnän näkökulmasta. Osallistujia päivillä oli 249. (AMKIT-konsortio 2010; Kuusinen, Saastamoinen & Malvela 2016, 31–32.)

AMK-kirjastopäivät järjestetään yleensä kahden vuoden välein, mutta elokuussa 2012 järjestetyn IFLA-konferenssin vuoksi kirjastopäivien järjestäminen siirtyi neljällä vuodella (Laakkonen 2014, 21). Siten haluttiin mahdollistaa laaja osanotto IFLA-konferenssiin. Vuonna 2018 ei järjestetä AMK-kirjastopäiviä, sillä vuoden 2018 järjestäjäorganisaatiota ei ollut vielä löytynyt syksyyn 2017 mennessä. Vuoden 2019 AMK-kirjastopäivien suunnittelu alkaa uudella konseptilla yhdistämällä eri organisaatioiden voimia ja ideoiden yhdessä kirjastopäivien ohjelmaa, puhujia, yhteistyökumppaneita, rahoitusta ja kustannuksia sekä iltatilaisuutta (Lahtinen 2017).

Seuraavaan taulukkoon on koottu ajanjaksolla 1997–2016 järjestetyt kirjastopäivät.

Taulukko 1. AMK-kirjastopäivät vuosina 1997–2016  
(AMK-kirjastopäivät 2017; Maskulainen 2017)

2016 Thinking out of the box, Jyväskylä (Humak & JAMK)
2014 Ideat, Ilo, Innostus, Helsinki (Arcada, Haaga-Helia, Laurea & Metropolia)
2010 Kelluen Kaakkois-Suomessa, Savonlinna (Kyamk, Mamk & Saimia)
2008 Eespäin kohti muutosta, Tampere (Tamk & Piramk)
2006 Kirjastoja – alueellisia vaikuttajia, Rovaniemi (Ramk)
2005 Kirjasto kumppaniksi – osaajasta oivaltajaksi, Jyväskylä (JAMK)
2004 Ammatillinen sivistys tehtävänä, Kokkola (Kpamk)
2003 Tiedonvirtaa... , Turku (Turun AMK)
2002 Tulevaisuus, Oulu (OAMK)
2001 Tutkimista ja kehittämistä – haaste amk-kirjastoille, Kuopio (PSAMK)
2000 Osaamisvoimaa, jaksamisenenergiaa!, Hämeenlinna (HAMK)
1999 Velhot verkossa, Helsinki (Haaga Instituutin amk)
1998 AMK-kirjastostrategia, Lahti (LAMK)
1997 Ei nimettyä teemaa, Kemi (Kemi-Tornion amk)

## 4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

### 4.1 Ammatillisen identiteetin määrittely

Ammatillisuuden, osaamisen ja työssäoppimisen väliset kysymykset ovat olleet keskeisiä aikuiskasvatuksen kohteita 1990-luvulla. Taloudelliset, hallinnolliset ja organisatoriset muutokset yhdessä työelämän muutosten kanssa ovat saaneet aikaan keskustelua ammatillisuudesta ja ammatillisen identiteetin muutoksesta, prosessin-omaisuudesta ja neuvoteltavuudesta. Työelämän muutoksia ovat olleet tieto- ja viestintäteknikan kehitys, työssä oppimisen merkityksen korostuminen ja jatkuvan oppimisen vaatimukset. Työelämän jatkuva muutos korostaa entistä enemmän ammatilliset rajat ylittävien taitojen merkitystä ja siten ilmiön tarkastelussa ja tutkimuksessa on alettu käyttää ammatillisen identiteetin käsitettä. Siihen, millaista osallisuutta, oppimista ja identiteettiä henkilöiden on kulloisessakin tilanteessa mahdollista tuottaa, ja millaiseksi rakentuu yhteisön kollektiivinen identiteetti, vaikuttaa sekä yksilön oma aktiivisuus, että myös ympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Työntekijöiden ammatillinen identiteetti ja toimijuus vaikuttavat siihen, millaisia mahdollisuuksia henkilöt näkevät heillä olevan työyhteisön osallisuuden saavuttamiseen ja työssä tapahtuvaan oppimiseen. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 20–21.)

Mahlakaarto (2016, 12) määrittelee *identiteetin* seuraavasti:

Identiteetti voidaan määritellä jatkuvasti muotoutuvaksi tarinaksi itsestä. Se on syntynyt ja syntyy ympäristön, sosiaalisten suhteiden ja erilaisten persoonallisten puolten (roolit) tuloksena. Se on sidoksissa vahvasti elämänselämyksiinsä ja omiin kokemuksiinsä. Identiteetti kehittyy läpi koko elämän, vaikka jotkut identiteetin puolet saattavat olla hyvin vahvoja ja muotoutuvat vähemmän kuin toiset.

Persoonaa koostuu rooleista, jotka voivat olla fyysisiä, sosiaalisia, sisäisiä ja henkisiä. Tämä ”rooliryvä” muodostaa identiteetin. Osa rooleista on tietoisuudessamme ja osa on tiedostamattomia. *Identiteettityö* tarkoittaa prosessia, jossa identiteetti muovautuu ja uusiutuu. Prosessi mahdollistaa oman identiteetin tarkastelun, eheyden tunteen rakentamisen ja uuden luomisen. Identiteettityö on sekä ihmisen sisällä tapahtuvaa että ulkoisina asioina näkyvää. (Mahlakaarto 2016, 12.)

*Työidentiteetti* voidaan määritellä Mahlakaarron (2016, 13) mukaan seuraavasti:

Työidentiteetillä tarkoitetaan sitä, millaisena ihminen ymmärtää itsensä ja miten hän toteuttaa itseään suhteessa työhön, omaan ammatilliseen osaamiseensa ja kehittymiseensä, työyhteisöön ja organisaatioon.

Mahlakaarron (2016, 13) mukaan työ ja identiteetti muovaavat toisiaan ja hän tarkastelee työidentiteettiä neljän ikkunan kautta: *persoona* (yksilön kehitystarina siitä, kuka hän on, mistä hän on tullut, mitä hän pitää tärkeänä ja kuinka hän toimii), *suhteet* (yksilön roolit ja ihmissuhteet työyhteisössä), *organisaatio* (yksilön suhde organisaation ja omiin rooleihin organisaatiossa) ja *ammatti* (yksilön ammatillisuuden perusta, osaaminen ja kehittyminen). Nämä neljä ikkunaa edustavat identiteetin eheyteen vaikuttavaa kahta perusvoimaa: kykyä olla riittävän itsenäinen ja kykyä liittyä toisiin.

*Ammatillinen identiteetti* tarkoittaa elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana eli millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla. Myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa sekä mitä hän pitää tärkeänä ja mihin hän ammatissaan ja työssään sitoutuu, kuuluvat ammatilliseen identiteettiin. Työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset sisältyvät myös ammatilliseen identiteettiin. Nykyisen ajatuksen mukaan identiteetti on tilanteesta toiseen muuttuva ja epäjatkuva. Yksilön persoonallisuuden ytimen minä nähdään dynaamisena ja jatkuvasti uudelleen neuvoteltavana minänä, joka rakentuu arjen vuorovaikutuksessa suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26–27.)

Collinin (2009) mukaan työn vaatimuksina korostetaan muun muassa jaettua asiantuntijuutta, ammatillista liikkuvuutta ja joustavuutta, jatkuvaa ammatillista uusiutumista sekä työyhteisöjen joustavuutta, minkä seurauksena identiteetin muokkaamisesta ja esittämisestä on tullut keskeisiä työn muotoja. Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006, 27) mukaan työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ovat entistä tärkeämpiä ja koska palkkatyö on yhä yrittäjämäisempää, edellyttää se yksilöllisesti rakentuvaa ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Eteläpelto ja Vähäsantanen toteavat, että omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta on oltava tietoinen, jotta voi tunnistaa oman osaamisen ja vahvuudet sekä tehdä ne

näkyviksi ja markkinoida niitä. Ammatillisen identiteetin jatkuva rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely koskettavat yhä useampaa työntekijää.

#### 4.2 Ammatillisen identiteetin rakentaminen

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 29) mukaan ammatillista identiteettiä on rakennettu eri tavalla eri aikoina. Eri tuotantotavat – käsityömainen, teollinen ja jälkiteollinen – ovat luoneet ammatillisen identiteetin rakentumiselle erilaiset puitteet ja siksi ammatillinen identiteetti on rakentunut hyvin eri tavoin eri tuotantotapojen aikana. Työn luonteen ja teknologian kehityksen sekä työn organisointitapojen muutos on ollut seurausta tuotantotapojen muutoksesta.

*Käsityöläisen* osaaminen ja ammatillinen identiteetti kehittyivät siten, että he omak-suivat ja noudattivat vakiintuneita traditioita. Suku, perhe ja lähiyhteisö kiinnittivät käsityöläisen sosiaaliluokkaan ja ammattiin, jotka olit samaistumisen kohteita. Henkilö kasvoi käsityöläiseksi ja ammattikunnan jäseneksi oppipoika-mestarijärjestelmän kautta ja ammatillinen identiteetti rakentui samaistumalla traditioon. Formaali koulutusjärjestelmä oli keskeinen ammatillisen opettamisen tapa *teollisessa tuotantotavassa*. Tuotannon keskeistä logiikkaa edustivat byrokraattinen tehokkuuskultti, joka perustui sääntöjen ja standardoitujen menettelytapojen oppimiseen. Ennalta määritellyt taidot ja kompetenssit ohjasivat koulutusta ja oppimistulosten arviointia. Käsitys tehokkaasta työntekijästä ohjasi samaistumista ja henkilö määrittäytyi teknisesti taitavaksi työntekijäksi. Oppiminen tapahtui opettelemalla säännöt ja johtoportaan määrittämät suoritustavat. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 29–31.)

Teollisen ajan ohjausmalleja on kritisoitu *jälkiteollisen ajan* oppimisteorioissa. Hierarkkisen ja patriarkaalisen organisaation sijasta jälkiteollisen ajan tuotantotavassa puhutaan verkostoista, tiimeistä ja laatupiireistä. Oppimismalleissa huomio siirtyy yrityksen arvojen, kulttuurin ja sitoutumisen tuottamiseen. Informaalin henkilöstökoulutuksen ja kehittämistoiminnan avulla työntekijän identiteetti pyritään saamaan samansuuntaiseksi yrityksen kulttuurin ja ydinarvojen kanssa. Oman identiteettiä määrittelyssä henkilöitä kannustetaan joustavuuteen, valintoihin ja erilaisuuteen. Oppimismalleissa korostuu ihmisten voimaannuttaminen itseohjautuvaan toi-

mintaan ja jatkuvaan oppimiseen. Työntekijät määrittelevät itsensä joustaviksi innovaattoreiksi jälkiteollisen innovatiivisessa ja yrittäjämäisessä tuotantotavassa. Identiteettien tuottamisessa, mikä on sidoksissa organisaation tai yrityksen tapaan tuoda arvot osaksi työntekijän omaa elämäkerrallista tarinaa, työntekijät kamppailevat siitä, miten asemoivat itsensä suhteessa yrityksen arvoihin, tavoitteisiin ja kulttuuriin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 29–31.) Nykyisessä jälkiteollisessa yhteiskunnassa ammatti-identiteetin rakentumisessa korostuu organisaatioiden asettamien identiteettimallien merkitys. Ammatti-identiteetin rakentuminen on nykyajan työelämässä monimuotoinen ilmiö, sillä siihen voidaan lukea sekä yksilöllinen rakentaminen ja ammattiin samaistuminen että myös organisaatiokulttuuriin kiinnittyminen. (Vähäsantanen 2007, 159.)

### **4.3 Ammatillinen identiteetti osana ammatillista toimijuutta**

Paloniemen, Rasku-Puttosen ja Tynjälän (2010, 22) mukaan Vähäsantanen, Saari-  
nen ja Eteläpelto (2009) pitävät toimijuutta koulutuksen ja oppimisen kontekstissa ”yksilöiden kykynä tehdä tarkoituksenmukaisia valintoja ja toimia niiden suuntaisesti niin, että toiminnalla on merkitystä heidän elämässään”. Fenwick ja Somerville (2006) määrittelevät Paloniemen, Rasku-Puttosen ja Tynjälän (2010, 22–23) mukaan toimijuuden ”yksilöiden sisäiseksi resurssiksi: tahdoksi, aikomukseksi ja kyvyksi toimia”. Toimijuus ei kuitenkaan ole pelkästään yksilön tahto toimia vapaana ympäristön oloista. Kun toimijuutta ajatellaan ammatillisen toimijuuden näkökulmasta, tarkoittaa se toimijuuden harjoittamista työpaikan ja -yhteisön tarjoamien mahdollisuuksien ja rajoitteiden mukaisesti. Toimijuus kietoutuu myös yksilön ammatilliseen identiteettiin eli arvoihin, työhön sitoutumiseen, tavoitteisiin ja motiiveihin sekä siihen, miten yksilö näkee itsensä ammatillisena toimijana. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010, 22–23.)

Mahlakaarto (2016, 13) erottaa ammatillisen ja henkilökohtaisen toimijuuden toisistaan. Ammatillinen toimijuus on työntekijän ja/tai työyhteisön vaikuttamista, valintojen tekoa ja kannanottoja, jotka kohdistuvat omaan työhön ja/tai ammatilliseen identiteettiin. Parhaimmillaan se tuottaa toimijuutta, jossa yksilön ja yhteisön on mahdol-

lista toimia ja vaikuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Mhlaakaarto määrittelee henkilökohtaisen toimijuuden kyvyksi vaikuttaa ja osallistaa sekä itsensä että muut työyhteisön ja organisaation toimintaan. Lisäksi se merkitsee vastuunottoa itsensä kehittymisestä. Kun ihmisellä on kyky neuvotella työhön liittyvistä ja henkilökohtaisista tarpeista siten, että identiteetti on tasapainossa (identiteettitoimijuus), on kyseessä hyvä toimijuus. Eteläpellon ym. (2017, 7) mukaan toimijuudella tarkoitetaan useimmiten aktiivisuutta ja aloitteellisuutta sekä osallisuutta ja kokemuksia oman työn ja elämän hallinnasta sekä myös todellisia vaikutusmahdollisuuksia.

Ammatillinen toimijuus -loppuraportissa (Vähäsantanen ym. 2017a) ammatillinen identiteetti on määritelty osaksi ammatillista toimijuutta. Loppuraportti liittyy tutkimus- ja kehittämishankkeeseen, jonka taustalla ovat vaikuttaneet kasvavat tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset. Tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset edellyttävät työntekijöitä ja työyhteisöiltä jatkuvaa toiminnan kehittämistä ja uudistamista, mikä taas edellyttää Eteläpellon ym. (2014) mukaan työntekijöitä jatkuvaa työssä oppimista ja ammatillista kehittymistä sekä ammatillisen identiteetin muokkaamista. Collinin ym. (2012) mukaan organisaation oppimista ja uudistumista edistäviä tekijöitä ovat erityisesti työntekijöiden yhteistyö, moniammatillisuus ja eri ammattiryhmien väliset rajanylitykset. Jotta muutosten onnistunut läpivienti olisi mahdollista organisaatioissa, tulisi sekä työntekijöillä että johtajilla olla mahdollisuus työstää työidentiteettiä. Muutosten onnistunut läpivienti edellyttää myös sitä, että työyhteisöissä on vaikutusmahdollisuuksia eli mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan sekä oman toiminnan ja työkäytäntöjen kehittämiseen. (Eteläpelto ym. 2017, 6.)

Varsinkin työn ja työympäristön muuttuessa työntekijä joutuu työstämään käsityksiä itsestään ammatillisena toimijana: kuka olen ja mihin kuulun ammatissani ja työväni sekä millaisiin tavoitteisiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin sitoudun työssäni. Tällöin työntekijä muokkaa ammatillista identiteettiä suhteessa muutoksiin ja kyseessä on silloin ammatillisen identiteetin neuvottelu. (Vähäsantanen ym. 2017, 17.)

Toimijuus liittyy vahvasti persoonalliseen ja ammatilliseen identiteettiin, jonka rakentamiseen vaikuttaa ihmisen eletyt ja kerrotut kokemukset ja oman minuuden tunne. Toimijuus tulisi nähdä yksilöllisyyden lisäksi myös yhteisön näkökulmasta. Yksilölli-

nen ja kollektiivinen toimijuus kiinnittyvät toimijan ja työympäristön väliseen monitasoiseen vuorovaikutukseen. Ammatillinen toimijuus käsittää kolme tekijää: työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet, ammatillisen toimijuuden ja ammatilliset toimijat. Ammatillinen identiteetti on yhtenä tekijänä ammatillisissa toimijoissa, jonka kaksi muuta tekijää ovat ammatillinen osaaminen sekä työhistoria ja -kokemus. Työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet, kuten materiaaliset ehdot, fyysiset ja aineettomat työvälineet (esimerkiksi tietojärjestelmät), valtasuhteet (viralliset ja epäviralliset), vallitsevat toiminta- ja puhettavat sekä niiden kautta muodostuvat ammatilliset roolit joko rajoittavat tai tukevat toimijuutta. Ammatillinen toimijuus kietoutuu tiiviisti ammatilliseen identiteettiin, ammatilliseen osaamiseen ja yksilölliseen työhistoriaan. (Eteläpelto ym. 2017, 7–8).

Ammatillinen toimijuus on yksi työelämä tutkimuksen ajankohtaisimmista teemoista. Ammatillisella toimijuudella on todettu olevan merkitystä työssä oppimiselle ja organisaatioiden kehittymiselle, työntekijöiden luovuudelle, ammatilliselle identiteetille sekä hyvinvoinnille ja mielekkään työn kokemukselle. Työelämä tutkimuksessa ammatillista toimijuutta on määritelty eri tavoin. Ammatillinen toimijuus voi kohdistua työhön ja työympäristöön sekä ammatilliseen identiteettiin ja uraan ja se voi viitata siihen, että ammattilaiset tekevät työssään valintoja ja päätöksiä sekä neuvottelevat työasioista, ammatillisesta identiteetistään ja urastaan. Ammatillinen toimijuus -loppuraportissa tutkimuksen päätulos sisältää ammatillisen toimijuuden rakenteen kuvauksen, joka on kolme ulottuvuutta: *Vaikuttaminen työssä*, *Työkäytäntöjen kehittäminen* ja *Ammatillisen identiteetin neuvottelu*. Tutkimuksen kolme ulottuvuutta sisälsivät yhteensä 17 väittämää, joista seuraavat neljä liittyvät ammatillisen identiteetin neuvotteluun (Vähäsantanen ym. 2017, 14–16, 27):

Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti. Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni. Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat. Voin työssäni edistää uraani.

Kun ammatilliset tavoitteet ja mielenkiinnon kohteet vastaavat työn sisältöjä, koetaan työ emotionaalisesti mielekkääksi. Ammatillinen toimijuudella on yhteyttä myös siihen, että työ koetaan merkitykselliseksi. Työ koetaan mielekkääksi myös silloin, kun voidaan vaikuttaa työn sisältöihin ja muokata siten työstä merkityksellisempää. Työelämän muuttuessa työntekijän tulee oppia jatkuvasti uusia asioita hankkimalla

uutta tietoa, päivittämällä taitoja ja kehittämällä osaamista. Siten voidaan ajatella, että oppiminen sisältää ajattelun ja toiminnan muutosten lisäksi myös muutokset työssä suoriutumisesta. Työssä oppimisesta valtaosa tapahtuu yhteistyön, kanssakäymisen, kokemusten jakamisen ja ongelmanratkaisun kautta. (Vähäsantanen ym. 2017, 20–22, 28.)

Vähäsantanen ym. (2014, 83) toteavat työidentiteettivalmennusta käsittelevässä artikkelissaan, että valmennuksessa ammatillisten identiteettien ja urapolkujen uudistaminen ja vahvistaminen tapahtuivat erityisesti kerronnan ja kokemusten jakamisen kautta omien pohdintojen lisäksi. Kohtaamalla keskusteluissa erilaisia ihmisiä, näkökulmia ja osaamista sekä saamalla palautetta omasta toiminnasta, omat näkökulmat laajentuivat ja toiminta kehittyi. Vähäsantanen ym. mukaan työelämässä tulisi tarjota erilaisia tiloja kohtaamiselle ja kokemusten jakamiselle koulutus- ja työelämäinterventioiden lisäksi. Kohtaamismahdollisuuksilla on merkitystä työntekijöiden monipuoliselle oppimiselle ja voimavaraistumiselle, mistä on hyötyä myös työorganisaatioille. Kyseiseen työidentiteettivalmennukseen osallistui vuosina 2012–2013 yhteensä kuusi ryhmää, joiden osallistujat koostuivat yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstöstä, hallinto henkilöstöstä sekä sairaalan lääkäreistä ja sairaanhoitajista (Vähäsantanen ym. 2014, 69).

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista löytyvä tieto, joita voidaan käyttää tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan joko vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä. Kyselyn ja haastattelun ero liittyy siihen, miten tiedonantaja toimii tiedonkeruuvaiheessa; kyselyssä tiedonantaja täyttää itse kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan ja haastattelussa haastatteliija esittää suulliset kysymykset sekä merkitsee tiedonantajan vastaukset muistiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–73.) Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelminä on käytetty sekä kyselyä että haastattelua.

Haastattelun keskeinen etu on sen joustavuus, mikä tarkoittaa muun muassa, että haastatteliija voi esittää kysymykset haluamassaan järjestyksessä, haastatteliija voi toistaa kysymyksen ja tarvittaessa selventää ilmaisujen sanamuotoa ja siten oikeista väärinkäsityksiä. Haastattelun etuna on myös se, että haastatteluun voidaan valita henkilöitä, joilla on tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta. Kun haastattelusta on sovittu, antaa haastateltava yleensä luvan tutkimusaineiston käyttöön. Postikyselyssä ilmaisujen sanamuotoa ei ole mahdollista selventää siten kuin haastattelutilanteessa. Kyselyn etu haastatteluun nähden on se, että aineistonkeruumuotona se vie vähemmän aikaa. Koska haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta, kannattaa haastatteluun osallistuville antaa mahdollisuus tutustua haastattelun aiheeseen, teemoihin ja kysymyksiin etukäteen, mikä voi vaikuttaa haastattelun onnistumiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–73.) Tässä tutkimuksessa osa aineistoista kerättiin Webropol-ohjelmalla toteutetun kyselylomakkeen avulla, mikä toisaalta antoi tiedonantajille mahdollisuuden perehtyä tutkimuksen teemoihin, mutta antoi myös tutkijalle etukäteen aineistoa tutkittavasta aiheesta ennen ryhmähaastattelun toteutumista.

Eskolan ja Suorannan (1998, 61) mukaan kvalitatiivinen tutkimus perustuu suhteelliseen pieneen tapausmäärään, sillä tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan tutkimuksella pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa, kuvaamaan jotakin tapahtumaa tai antamaan jostakin ilmiöstä teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tuomen ja

Sarajärven (2009, 86–85) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimuksen tiedonantajilla eli henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on kokemusta tutkittavasta asiasta ja että he tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon. Siten on myös tärkeää valita tiedonantajat tarkkaan harkiten. Tämän tutkimuksen kaikilla tiedonantajilla on kokemusta työskentelemisestä ammattikorkeakoulukirjastoissa ja myös AMK-kirjastopäivistä.

## 5.1 Teemahaastattelu

Tutkimuksessa yhtenä aineistonkeruun muotona on teemahaastattelu. Kananen (2010, 52) mukaan teemahaastattelulla hankitaan ilmiön ymmärrys eli ”Kyselemällä urkitaan asian ydin eli paljastetaan totuus”. Tutkittavaa ilmiötä lähestytään eri kumilta, joilla tarkoitetaan teemoja eli aihealueita. Teemahaastattelu on yleisin kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmästä (Kananen 2010, 53). Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) kuvaavat teemahaastattelua keskustelunomaiseksi tilanteeksi, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. He pitävät teemahaastattelua sopivana haastattelumuotona esimerkiksi silloin, kun halutaan tietoa ilmiöistä ja asioista, jotka ovat vähemmän tunnettuja.

Keskustelutilanteessa teemoista puhutaan vapaassa järjestyksessä. Asioista ei välttämättä puhuta yhtä laajasti kaikkien haastateltavien kanssa. Tutkija valmistautuu haastatteluun mahdollisimman lyhyiden teemoja käsittelevien muistiinpanojen avulla esimerkiksi listaamalla teemat ranskalaisin viivoin ja kirjoittamalla muistiin joi-takin apukysymyksiä tai avainsanoja. Siten tutkija voi keskittyä paremmin keskusteluun ja tarvittaessa esittää lisäkysymyksiä keskustelujen takaamiseksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Lisäkysymyksillä voidaan selvittää esimerkiksi vastausten taustalla olevia motiiveja (Hirsjärvi & Hurme 2008, 31–35). Teemahaastattelu on muodoltaan avoin eli vastaaja voi puhua vapaamuotoisesti, mutta samalla kuitenkin teemat takaavat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa puhutaan ainakin jossain määrin samoista asioista (Eskola & Suoranta 1998, 87).

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 205) mukaan haastattelumenetelmä valitaan usein siksi, että halutaan antaa ihmiselle mahdollisuus tuoda esiin häntä

itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti tai että tutkimuksessa kartoitetaan aluetta, joka on tuntematon tai sitä on kartoitettu vain vähän ja tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. Perusteluna voi olla myös se, että haastattelussa on mahdollista saada monipuolisesti tietoa; haastateltava voi kertoa aiheesta odotettua laajemminkin. Lisäksi haastattelu mahdollistaa sen, että saatavia vastauksia voidaan selventää ja syventää kysymällä tarvittaessa esimerkiksi perusteluja.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 208) mukaan teemahaastattelu on lo-makehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto; aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkkaa muotoa ja esittämisjärjestystä ei tiedetä etukäteen. Haastatellijan tulee perehtyä aihepiiriin huolellisesti, jotta hän voi kohdentaa haastattelun juuri tiettyihin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

## 5.2 Ryhmä- ja yksilöhaastattelu

Haastattelun toteutustapoina voi olla yksilö-, ryhmä- tai Focus-group-haastattelu. Yksilöhaastattelussa haastatellaan yhtä henkilöä ja sen etuna ryhmähaastatteluun verrattuna on, että se tuottaa tarkempaa ja luotettavampaa tietoa. Ryhmähaastattelun, jossa haastatellaan samanaikaisesti useita henkilöitä, etuja on muun muassa, että se säästää haastatelijan aikaa ja sen avulla on mahdollista saada tiivistettyä tietoa. Ryhmähaastattelu edellyttää haastatelijalta kykyä hoitaa haastattelu siten, että kaikkien mielipiteet ja ajatukset tulevat huomioituksi tasapuolisesti. (Kananen 2010, 52–54.)

Ronkainen ym. (2011, 116) käyttävät Focus-group-haastattelusta termiä fokusryhmähaastattelu, jota he kuvaavat ohjatuksi ryhmähaastatteluksi, johon on koottu aiheen kannalta relevantti ja keskenään samankaltaisten osallistujien ryhmä. Valtonen (2005, 223–224) erottaa ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun toisistaan siten, että ryhmähaastattelussa vuorovaikutus painottuu vetäjän ja kunkin osallistujan välille; haastatteliija esittää tietyn kysymyksen vuorotellen kaikille osallistujille, kun taas ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii saamaan aikaan vuorovaikutusta osallistujien välille. Valtonen mukaan ryhmäkeskustelua on hyödynnetty muun muassa ide-

oinnissa ja parhaimmillaan osallistujien vuorovaikutustilanteessa syntyvät kommentit, ideat ja erilaiset näkökulmat voivat synnyttää uusia ja yllättäviä näkökulmia ja huomioita. Tämän tutkimuksen aineistonkeruussa käytettiin myös ryhmäkeskustelua. Pietilän (2017, 123–124) mukaan ryhmän muodostamisen lisäksi tutkimuksen tavoitteet ja kysymykset ohjaavat sitä, miten haastattelija johdattaa osallistujia keskustelunaiheisiin. Pietilä mainitsee, että ryhmäkeskustelussa voidaan hyödyntää myös erilaisia virikemateriaaleja, kuten kirjallisia kertomuksia, lehtiartikkeleita, tv-ohjelmia ja valokuvia. Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelussa virikemateriaalina käytettiin vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien ohjelmia.

Solatie (2001, 10) mukaan yksi focusryhmätutkimus sisältää kolmesta kuuteen ryhmäkeskustelua, joihin osallistuu noin 6–8 henkilöä. Ehdoton minimi on kaksi keskustelua, mikä tulee kysymykseen vain silloin, kun tutkittava asia on yksinkertainen, eikä ole tarvetta tehdä tarkastelua taustaryhmäkohtaisesti. Focusryhmiä käytetään erityisesti muun muassa silloin, kun halutaan selvittää asioita, joihin ihmisten on vaikea vastata, jos kysymys esitetään suoraan tai kun selvitetään asioita, joihin ei ole yksinkertaista vastausta, tai esitutkimuksen tekemiseksi ennen kvantitatiivista tutkimusta (Hamilton 1989, 25, Solatie 2001, 12 mukaan). Focusryhmät ovat kvalitatiivista tutkimusta, jotka tuottavat numeerisen tiedon sijasta tekstiä, kuvauksia ja tunnelmaa siitä, miten asioihin suhtaudutaan. Focusryhmien avulla saadaan tietoa muun muassa siitä, miksi asiat ovat niin kuin ne ovat, mitkä asiat vaikuttavat ihmisten mielipiteiden taustalla, miksi henkilöt käyttäytyvät niin kuin käyttäytyvät ja mikä voi vaikuttaa käyttäytymisen muutokseen sekä miten asiat voivat kehittyä tulevaisuudessa. (Solatie 2001, 15.)

Focusryhmien toimivuutta voidaan selittää neljän teorian mukaan (Fern 1981, 444, Solatie 2001, 15 mukaan). *Ryhmäteorian* (deindividuation theory) mukaan nimetömyys, muiden ihmisten läsnäolo ja pienempi henkilökohtainen vastuu johtavat vapaampaan käyttäytymiseen. *Sosiaalinen kanssakäymisen helpottumisen teorian* (social facilitation theory) mukaan toisten ihmisten läsnäolo saa ihmiset aktiivisemmiksi, virittäytyneemmiksi ja puheliaammiksi. Ryhmäkeskustelussa ihmiset myös sitoutuvat haastateltavien rooliin paremmin kuin yksilöhaastattelussa. *Vastuun jakamisen teorian* (diffusion of responsibility) mukaan se, että haastatteluun osallistuvan mielipide on osa koko ryhmän mielipidettä, saa osallistujan kertomaan mielipiteensä

vapaasti. *Sosiaalisen vaikutuksen* (social impact theory) teoriassa yhdistyvät kaikki edelliset kolme teoriaa. Muiden ihmisten läsnäolo, mielipiteet ja toiminta vaikuttavat yksilöön ja sen seurauksena hän ilmaisee mielipiteensä normaalia avoimemmin.

Solatie (2001, 15) mukaan Goldman (1962, 62) perusteli focusryhmien toimivuuden jo 1960-luvulla usean eri kriteerin mukaan, kuten esimerkiksi että, ryhmässä jäsenten välisen keskustelun tuloksena syntyy uusia ideoita ja että muiden ihmisten kanssa keskustelemalla ihmiset puhuvat spontaanimminkin ja suurempaan, kuin mitä yksilöhaastattelussa.

Haastattelu voi olla myös asiantuntijahaastattelu, mikä ei kuitenkaan ole itsenäinen haastattelumenetelmä, vaikka asiantuntijoita voidaan pitää erityisenä ryhmänä haastattelun kohteena. Asiantuntijahaastattelun toteuttamisessa on tiettyjä erityispiirteitä. Tutkija joutuu esimerkiksi miettimään, mikä haastattelutyypin sopii parhaiten asiantuntijoiden haastatteluun. Tutkija joutuu miettimään myös omaa näkemystään tutkimuksen kannalta olennaisesta asiantuntijuudesta ja miettimään, miten se vaikuttaa tutkimuskysymyksiin, haastatteluun ja tuloksiin. Asiantuntijuus voi perustua tieteeseen, ammattiin tai instituutioon, jolloin henkilöllä on tietystä aihealueesta sellaista tietoa ja mahdollisesti myös taitoja, joita ei ole maallikolla. Asiantuntijuus määräytyy toiminnassa ja vuorovaikutuksessa, kuten esimerkiksi ammatillisten tehtävien tai institutionaalisen aseman kautta. Asiantuntemus on enemmän sitä, mitä ihmiset tekevät kuin yksilön pysyvä ominaisuus tai tietovarasto. Asiantuntijaksi voidaan määritellä siis henkilö, jolla on tutkittavasta aiheesta sellaista erityistä tietoa, jota ei ole kenelläkään toisella tai on hyvin harvoilla. (Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017, 214–216.) Tässä tutkimuksessa suurinta osaa tiedonantajista voi pitää asiantuntijoina heidän pitkään kestäneen AMK-kirjastoalan kokemuksen ja useille AMK-kirjastopäiville osallistumisen vuoksi.

Teemahaastattelut kannattaa tallentaa digitaalisesti, jolloin haastattelijan ei tarvitse kirjata vastauksia haastattelun aikana mekaanisesti muistiin. Tallenteeseen tallentuu samalla myös esimerkiksi vastaajan äänenpainot ja tauot, joilla voi olla merkitystä tutkittavan asian kannalta. Haastattelijan kannattaa testata etukäteen laitteet, joilla hän tallentaa haastattelun. (Kananen 2010, 58–59.)

### 5.3 Kysely

Laadullisen tutkimuksen aineisto voi olla myös lomakevastauksia, jolloin aineiston analysoinnin lähestymistapa on laadullinen. Lomaketutkimuksen avointen kysymysten avulla on mahdollista hakea merkityksiä, joita tutkittavat itse antavat asioille. (Ronkainen ym. 2011, 90.) Tarkastelen seuraavassa kyselylomakkeen laatimista laadullisen tutkimuksen näkökulmasta.

Lomakkeen laatimiseen kannattaa valmistautua huolellisesti. Ennen kyselylomakkeen suunnittelua täytyy olla tutustunut aihealueen kirjallisuuteen, pohdittuna ja täsmennettynä tutkimusongelma, käsitteet määriteltynä ja tutkimusasetelma valittuna. Lisäksi pitää ottaa huomioon se, miten kerätty aineisto käsitellään eli mitä ohjelmaa tietojen käsittelyssä käytetään, miten tiedot syötetään ja miten tulokset raportoidaan. Ennen kuin suunnitellaan kysymyksiä ja niihin vastausvaihtoehtoja, on selvítettävä, kuinka tarkkoja vastauksia halutaan ja kuinka tarkkoja tietoja on mahdollista saada. Kyselylomaketta laadittaessa täytyy olla selvillä tutkimuksen tavoitteet eli mihin kysymyksiin etsitään vastauksia. Tiedonkeruun jälkeen kysymyksiä ei voi enää parannella eikä muuttaa. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Kyselylomakkeella on kaksi osaa: kysymykset ja taustatiedot. Kysymysten avulla saadaan vastaukset tutkimusongelmiin. Taustatietoja, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli ja ammatti, käytetään tutkimustulosten luokitteluun. Jotta vastaajan on helppo edetä aihealueen sisällä vähitellen yksityiskohtaisempiin kysymyksiin, esitetään ensin aiheeseen liittyviä yleisluontoisia kysymyksiä ja sen jälkeen esitetään yksityiskohtaisempia ja ehkä vaikeampia kysymyksiä. (Kananen 2010, 92–93.)

Lomakkeen ulkoasu kannattaa suunnitella helppolukuiseksi ja helposti vastattavaksi. Kysymykset ryhmitellään omiksi kokonaisuuksiksi. (Kananen 2010, 93.) Heikkilän (2014, 47) mukaan kyselylomakkeen ulkonäkö saattaa vaikuttaa vastaajan päätökseen siitä, vastaako hän lomakkeeseen. Heikkilä (2014, 48) luettelee lisäksi muita hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä, kuten että lomakkeen tulee olla selkeä, siisti ja houkuttelevan näköinen, tekstien ja kysymysten tulee olla aseteltu sopivasti eli ei liian ahtaasti sekä vastausohjeiden on oltava selkeitä ja yksiselittei-

siä. Lisäksi kysymysten tulee edetä loogisesti ja lomakkeen tulisi olla sopivan pituinen. Jokaisen kysymyksen tarpeellisuus kannattaa harkita ja teksteissä kannattaa käyttää sopivaa kirjasinkokoa. Lisäksi lomake kannattaa testata etukäteen.

Kysymykset voidaan jaotella avoimiin tai suljettuihin (strukturoiduihin). Kysymykset voivat olla selkeitä kysymyksiä tai väittämiä (Kvantitatiivisen tutkimuksen perusteita, [viitattu 29.9.2017]). Heikkilän (2014, 48) mukaan avoimille kysymyksille on tyypillistä se, että niitä on helppo laatia, mutta ne ovat työläitä käsitellä, ja että niihin on helppo jättää vastaamatta. Lisäksi sanallisten vastausten luokittelu on vaikeaa, mutta numeeriset vastaukset on helppo luokitella ohjelman avulla. Huomiotavaa on myös se, että voidaan saada vastauksia, joita ei etukäteen osata odottaa (esimerkiksi uusia näkökantoja tai parannusehdotuksia) ja vastauksille tarvitsee varata riittävästi tilaa.

Suljetuissa eli strukturoiduissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot, joista sopivat vaihtoehdot ympyröidään tai rastitetaan. Suljettuja kysymyksiä voidaan käyttää silloin, kun vastausvaihtoehdot on rajoitetusti ja rajatut vastausvaihtoehdot on mahdollista tietää etukäteen. Useita vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä sanotaan monivalintakysymyksiksi. Suljetuissa kysymyksissä tulee huomioida muun muassa se, että vastausvaihtoehdoissa olisi oltava jokaiselle vastaajalle sopiva vaihtoehto, vastausvaihtoehtojen olisi oltava toisensa poissulkevia ja että vaihtoehtojen on oltava mielekkäitä ja järkeviä. Jos kysymyksiä laadittaessa on epävarmaa, keksitäänkö kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot, on vastausvaihtoehtoihin hyvä lisätä ”Muu, mikä?”. Tällöin on kysymyksessä sekamuotoinen kysymys, joissa osa vaihtoehdoista (yleensä yksi) on avoimia. (Heikkilä 2014, 50–51.)

Heikkilän mukaan (2014, 50) suljettujen kysymysten etuja ovat, että kysymykseen vastaaminen on nopeaa ja se, että tuloksia on helppo käsitellä tilastollisesti. Heikkilä mainitsee suljettujen kysymysten haittoiksi seuraavat asiat: vastauksia voidaan antaa harkitsematta, ”en osaa sanoa”-vaihtoehto houkuttelee, jokin vaihtoehto saattaa puuttua, epäonnistunutta luokittelua on vaikea korjata ja vaihtoehdot ja niiden esittämisjärjestys voivat johdatella vastaajaa.

Lomakkeen kysymyksiä muotoiltaessa on huolehdittava siitä, että vastaajan taustatietoja ei kysytä niin tarkasti, että vastaaja pystyttäisiin tietojen perusteella tunnistamaan. Kysymyksiä suunniteltaessa kannattaa huomioida, että samaa asiaa voidaan kysyä monella eri tavalla. Se vaikuttaa sekä tietojen syöttämiseen, että niiden käsittelyyn. Esimerkiksi ikää kysyttäessä voi harkita, annetaanko valmiita vastausvaihtoehtoja (esimerkiksi ikäryhmiä) vai esitetäänkö kysymys avoimena kysymyksenä. Ammatti on toinen esimerkki tavallisesta kysymyslomakkeen kysymyksestä, joka voidaan esittää monella eri tavalla. Jos ammattia kysytään suljetulla kysymyksellä ja ammatista tarvitaan lisäksi yksityiskohtaisempia tietoja, voi tarvittaessa suljetun kysymyksen lisäksi kysyä tarkkaa ammattinimekettä. (Heikkilä 2014, 55–56.)

Lomake kannattaa testata tai antaa kohdejoukon edustajille vastattavaksi. Testihenkilöiden tulisi selvittää huolellisesti, ovatko kysymykset ja ohjeet selkeitä ja yksiselitteisiä, ovatko vastausvaihtoehdot sisällöllisesti toimivia, onko lomakkeeseen vastaaminen raskasta ja kuinka kauan vastaamiseen kuluu aikaa. Lisäksi henkilöiden olisi hyvä miettiä myös, jääkö jotain oleellista kysymättä tai onko lomakkeessa turhia kysymyksiä. Testaamisen jälkeen tehdään tarvittavat korjaukset lomakkeen rakenteeseen, vastausvaihtoehtoihin ja kysymysten järjestykseen. Tämän jälkeen lomake kannattaa testata vielä uudestaan. Siten tulee tarkistettua esimerkiksi, että toimiiko tietyn vastausvaihtoehdon jälkeinen toiseen kysymykseen siirtyminen oikein kysymysten järjestyksen muuttamisen jälkeen. (Heikkilä 2014, 59.)

Saatekirjeen tarkoitus on motivoida vastaaja täyttämään lomake, selvittää tutkimuksen tausta ja lomakkeeseen vastaaminen. Joskus saatekirje voidaan korvata tutkimuslomakkeessa ennen kysymyksiä olevilla saatesanoilla. Saatekirjeen tulee olla sopivan pituinen ja sen tulee olla kohtelias. Vastaaja saattaa päättää saatekirjeen perusteella, alkaako hän täyttämään lomaketta vai ei. Haastattelutilanteessa vastaavat tiedot kerrotaan ennen haastattelun alkua. Saatekirjeessä kerrotaan tutkimuksen toteuttaja ja mahdollinen rahoittaja, tutkimuksen tavoite, tutkimustietojen käyttötapa, miten vastaajat on valittu, mihin mennessä on vastattava, lomakkeen palautusohje ja tietojen luottamuksellisuudesta sekä kiitetään vastaamisesta. (Heikkilä 2014, 59.)

Internet-kyselyn avulla kysymysten vastaukset saadaan tallennettua suoraan tietokantaan, jolloin aineistoa on mahdollista käsitellä tilasto-ohjelmilla heti aineiston keruun päättymisen jälkeen. Yleensä kyselyn linkki toimitetaan vastaajille sähköpostitse. (Heikkilä 2014, 67.) Internet-kyselyn voi toteuttaa esimerkiksi Webropol-ohjelmalla.

#### **5.4 Haastatteluaineiston analysointi**

Ensimmäisenä vaiheena aineiston analysoinnissa on tutustua aineistoon siten, että ennakkokäsityksiä on mahdollisimman vähän. Aineistoon perehdytään hahmottamalla, millaisia asioita aineistossa on, mihin kysymyksiin on vastattu ja kuka on vastannut sekä mistä aineisto kertoo. Laadullisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, että tehdään huomioita siitä, millaisia yleisiä aiheita aineistosta löytyy ja miten asioita esitetään. (Ronkainen ym. 2011, 124.)

Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroidaan eli kirjoitetaan tekstimuotoon. Litteroimisessa on eri tasoja sanatarkasta kirjaamisesta pelkän asian poimimiseen haastateltavan sanomisista. Teemahaastattelut kirjoitetaan mahdollisimman tarkasti tekstimuotoon. Litteroinnin tarkimmassa tasossa huomioidaan puheen lisäksi eleet ja äänenpainot taukoineen. Yleiskielisessä litteroinnissa teksti muutetaan kirjakielle poistamalla murre- ja puhekieliset ilmaisut. Kolmannen tason eli propositiotason litteroinnissa kirjataan ylös sanomat tai havainnon ydinsisältö. Käytännössä ensimmäisenä vaiheena on haastatteluaineiston kirjoittaminen tekstinkäsittelyohjelmalla. Seuraavana tekstistä erotetaan asiakokonaisuudet eli segmentit. Kolmannessa vaiheessa aineisto muutetaan taulukkomuotoon. (Kananen 2010, 58–59.)

Kun aineisto on taulukkomuodossa, lisätään taulukkoon niin sanottuja koodisarakeita, joihin asiakokonaisuudet koodataan eli annetaan asiasegmenteille nimet, jotka kertovat mitä asiakokonaisuus pitää sisällään. Koodilla tarkoitetaan tekstin selitystä. (Kananen 2010, 60–62.) Koodauksen tavoitteena on saada aineisto käsiteltävään muotoon siten, että samaa tarkoittavia asioita kuvataan samalla koodilla. Koodaus on välivaihe, joka mahdollistaa aineiston analysoinnin. Koodaamisessa voidaan käyttää merkkejä, sanoja tai värejä. (Kananen 2008, 89–90.) Koodauske-

hikon avulla aineistoista pyritään löytämään rakenteita, prosesseja ja malleja. Lauseista ja kappaleista kaivetaan esille jokin asia tai viesti ja näille asiasegmenteille annetaan sitten nimet; teksti kutistetaan sanoihin, jotka kertovat, mitä lause tai kappale pitää sisällään. Tällä tavalla tiivistämällä voidaan nähdä suurempia kokonaisuuksia, joista aineisto muodostuu. Lopuksi aineistosta tehdään tulkinta eli mitä aineistosta nousee esiin. (Kananen 2008, 89; Kananen 2010, 60–62.)

Kvalitatiivisia analyysitapoja ovat esimerkiksi laskeminen, teemoittelu ja yhteyksien tarkastelu. Laskemisen avulla saadaan selville, kuinka monta kertaa tietty ilmiö esiintyy aineistossa. Teemoittelu tarkoittaa sellaisten analyysivaiheessa esiin nousevien piirteiden tarkastelua, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle tai yhdelle haastateltavalle. Tämä tarkoittaa sitä, että kaksi haastateltavaa voivat kertoa samasta asiasta eri sanoin, mutta analysointivaiheessa tutkija luokittelee ne saman teeman alle. Yhteyksiä tarkasteltaessa huomioidaan aineistosta esiin nousevia seikkoja suhteessa toisiinsa. Yksi tapa tarkastella yhteyksiä on tyypittely, jolloin tapauksia analysoitaessa tapaukset voidaan ryhmitellä tiettyjen yhteisten piirteiden perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 172–175.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen aineisto on koottu kolmelta eri ryhmältä: AMK-kirjastonjohtajilta ja kahdelta eri AMK-kirjaston henkilöryhmältä, joiden jäsenet toimivat kirjastoissaan joko kirjastonhoitajina tai informaatikoina. Aineistoa kerättiin jokaiselta ryhmältä kyselylomakkeen avulla. Lisäksi aineistoa kerättiin toiselta henkilöryhmältä ryhmähaastattelun avulla ja toiselta henkilöryhmältä sähköpostitse lähettämällä heille tarkentavia kysymyksiä. Kuvaan tutkimuksen toteutukset tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Aineiston analysointivaiheessa vastaajille määriteltiin tunnukset sen mukaan, mihin ryhmään vastaaja kuului. Ryhmät määriteltiin seuraavasti: AMK-kirjastonjohtajat ryhmä 1, kyselylomakkeeseen ja sähköpostiviesteihin vastanneet ryhmä 2 ja kyselylomakkeeseen vastanneet sekä ryhmä- tai yksilöhaastatteluun osallistuneet ryhmä 3.

AMK-kirjastojen johtajilta aineistoa kerättiin ainoastaan kyselylomakkeen avulla (LIITE 1). Kyselylomake sisälsi vähemmän teemoja kuin ryhmien 2 ja 3 kyselylomake (LIITE 2). AMK-kirjastonjohtajien kyselylomakkeen avulla kerättiin tietoa AMK-kirjastopäivien merkityksestä ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja kirjastopäivien järjestämisen tärkeydestä sekä siitä, kuinka usein kirjastopäivät olisi hyvä järjestää, miten kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä vastaajat odottavat seuraavilta kirjastopäiviltä. Ryhmiltä 2 ja 3 kerättiin tietoa myös siitä, millaiseksi he kokevat ammatillisen identiteettinsä sekä mitkä asiat edistävät ammatillisen identiteetin rakentamista ja mitkä asiat estävät tai haittaavat ammatillisen identiteetin rakentamista.

Ryhmän 1 vastaukset on analysoitu omana kokonaisuutenaan. Ryhmät 2 ja 3 vastasivat samanaikaisesti Webropolilla toteutettuun kyselyyn eli kyselylomake sisälsi heidän osaltaan samat suljetut kysymykset ja teemat apukysymyksineen. Kyselylomakkeen kysymykset olivat pääosin avoimia. Kaikki ryhmiltä 2 ja 3 kerätyt aineistot on analysoitu rinnakkain. Ryhmien tunnukset ovat seuraavat: *ryhmä 1*: R1A-R1L (vastaajia 12), *ryhmä 2*: R2A–R2C (vastaajia 3) ja *ryhmä 3*: R3A–R3D (vastaajia 4).

## **7 AMK-KIRJASTONJOHTAJAT**

### **7.1 Tutkimuksen toteutus**

Suunnitelma aineiston keräämisestä AMK-kirjastonjohtajilta syntyi vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien suunnitteluryhmän viimeisen kokouksen yhteydessä 14.3.2016. Suunnitteluryhmään kuului kaksi töiden ohessa opiskelevaa henkilöä eli tämän opinnäytetyön tekijä ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston tietopalvelusihteerinä toimiva ja Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kulttuurituottajaksi opiskelija Katja Pihkasalo, joka tutkii omassa opinnäytetyössään sitä, miten AMK-kirjastopäivillä voidaan vahvistaa AMK-kirjastoalan yhteisöllisyyttä. Suunnitteluryhmän kokouksen päätyttyä keskustelimme opinnäytetöidemme aiheista. Keskustelun tiimoilta ja vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien suunnitteluryhmän puheenjohtajan Kauko Maskulaisen kannustamana päätimme toteuttaa kyselyn AMK-kirjastojen johtajille Jyväskylässä pidettävän kevään yleiskokouksen yhteydessä. Kumpikin opinnäytetyöntekijä suunnitteli opinnäytetöihinsä liittyvät kysymykset.

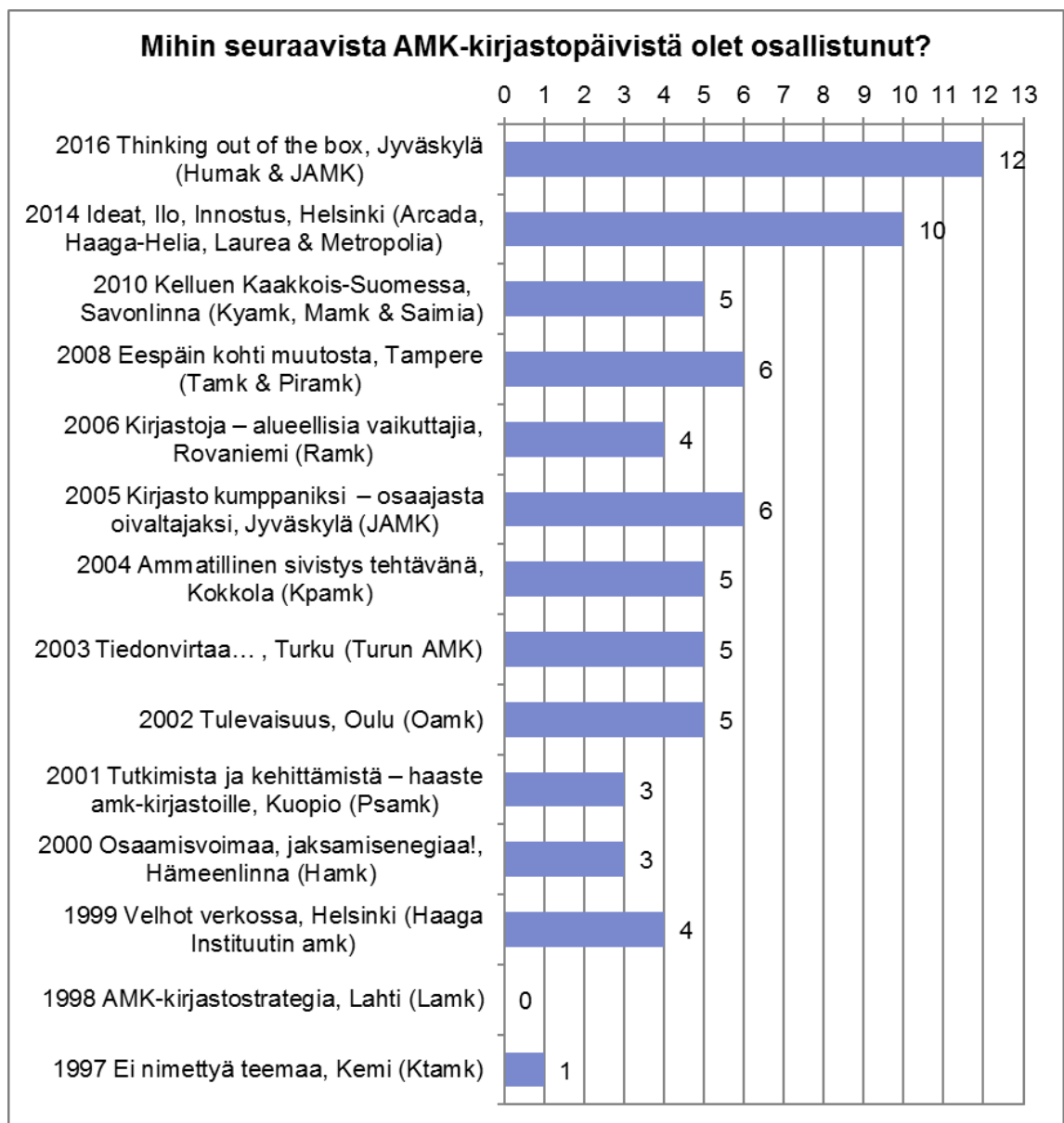
Aineistot kerättiin AMK-kirjastonjohtajilta paperisilla kyselylomakkeilla Humanistisen ammattikorkeakoulun TKI-keskus Akselissa 26.4.2017 pidetyn kirjastonjohtajien seminaarin yhteydessä. Silloinen Humanistisen ammattikorkeakoulun kirjaston asiantuntija Kauko Maskulainen, joka toimi vuosina 2014–2016 AMKIT-konsortion puheenjohtajana ja myös 26.4.2017 seminaarin puheenjohtajana, alusti seminaarin tervetuloa-toivotusten jälkeen opinnäytetöiden aineistojen keruun ja jakoi lomakkeet seminaarin osallistujille. Lomakkeita jaettiin yhteensä 23. Kauko Maskulainen keräsi täytetyt lomakkeet kokouksen yhteydessä luovuttaen ne opinnäytetöiden tekijöille seminaarin jälkeisenä päivänä.

### **7.2 Tutkimuksen tulokset**

AMK-kirjastojen johtajista kyselyyn (LIITE 1) vastasi yhteensä 12 henkilöä. Kyselylomake suunniteltiin Webropol-ohjelmalla, joten kyselyyn olisi ollut mahdollista vastata myös Internetin välityksellä. Koska AMK-kirjastojen johtajille lähetetään paljon erilaisia kyselyitä, päädyimme toteuttamaan aineiston keruun paperisilla lomakkeilla

seminaarin yhteydessä. Kyselyyn vastaamista hankaloitti se, että osa seminaariin osallistuneista ei ehtinyt seminaarin alkuun, sillä heidän junansa oli aikataulusta myöhässä.

Kuvio 3 esittää, kuinka monille AMK-kirjastopäiville kyselyyn vastanneet AMK-kirjastonjohtajat ovat osallistuneet (Kuvio 3). Kaikki kyselyyn vastanneet olivat osallistuneet vuonna 2016 Jyväskylässä pidetyille AMK-kirjastopäiville. Seitsemän tai yli seitsemän vuotta kirjaston johtotehtävissä olleista yksi vastaaja on osallistunut kaksille kirjastopäiville, kaksi vastajaa seitsemille kirjastopäiville ja loput neljä vastaajaa vähintään kymmenelle kirjastopäiville.



Kuvio 3. AMK-kirjastonjohtajien osallistuminen AMK-kirjastopäiville

### **Ovatko AMK-kirjastopäivät kehittäneet ammatti-identiteettiäsi? Miten?**

Kaikkiaan neljä vastaaja oli sitä mieltä, että AMK-kirjastopäivät ovat kehittäneet ammatti-identiteettiä. Vastaajat kokivat AMK-kirjastopäivillä tapahtuvan tiedon ja kokemusten vaihdon, vertaisjakamisen, verkostoitumisen, kollegoiden tuen ja yhteisen oppimisen kehittävän ammatti-identiteettiä. Kirjastopäivien myötä koettiin myös ”kuuluvansa porukkaan” ja kirjastopäivien esityksistä on saatu tukea arkeen.

On. Kollegoiden kanssa keskustelu, muiden kokemuksia kuunnellen ja vertaistuen avulla ammatin ymmärtäminen ja edelleen kehittäminen on ollut helpompaa. Samalla varmuus omasta ammatti-identiteetistä on kasvanut. (R1A.)

Kyllä. AMK-kirjastopäivät ovat kokonaisuutena yhteistä oppimista ja vertaisjakamista. Vahvistavat amk-kirjastolaisuuden näkemystä ja olemusta. (R1I.)

Lisäksi vastattiin, että AMK-kirjastopäivät ovat kehittäneet ammatti-identiteettiä jonkin verran, mutta että ehkä kirjastonjohtajien eri kokoontumiset ovat kehittäneet enemmän ammatti-identiteettiä. AMK-kirjastopäivien koettiin lisäävän ymmärrystä eri ammattikorkeakoulujen arjesta. Myös asiantuntijoiden ja kirjastojen johdon yhteisten päivien koettiin tukevan identiteettiä. Vastaajista kaksi oli sitä mieltä, että AMK-kirjastopäivät eivät oikeastaan ole kehittäneet ammatti-identiteettiä, mutta toinen vastaajista koki kirjastopäivien kuitenkin vahvistaneen hänen ammatti-identiteettiä.

### **Millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on mielestäsi yleensä ammatti-identiteetin kehittämisessä?**

AMK-kirjastopäiviä pidetään tärkeänä tai erittäin tärkeänä tekijänä ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Monissa vastauksissa nousi esiin verkostoituminen ja yhteisöllisyys. Kirjastopäivät antavat henkilöstölle mahdollisuuden keskustella ajankohtaisista ja tärkeistä asioista sekä mahdollisuuden kokemusten vaihtoon, joiden koetaan kehittävän yhteisöllisyyttä ja identiteettiä. Näkökulmien avaamisen uusiin asioihin, kollegaverkoston ylläpidon ja luonnin sekä konkreettisten kirjastotoiminnan kehittämiskäytännöiden koettiin rohkaisevan oman toiminnan ja kirjaston kehittämiseen. Vastauksista kävi ilmi myös se, että merkitys on ollut erilainen eri aikakausina.

AMK-kirjastopäivät ovat olleet yksi merkittävä tekijä erityisesti verkostoitumisessa ja kollegiaalisen tuen kokemisessa. Kirjastopäiviltä palatessa on aina tunne, etten ole yksin vaan yksi monista. (R1A.)

Varsinkin alkuvaiheessa, kun olimme uusi kirjastosektori, merkitys oli todella suuri. Nyt merkitys vahvemmin yleisessä ammatti-identiteetissä, alussa amk-kirjastolaisen identiteetti. (R1I.)

Myös tämän kysymyksen vastauksessa tuli esiin se, että asiantuntijoiden ja kirjastojen johdon yhteiset päivät tukevat identiteettiä. Osa vastaajista koki, että AMK-kirjastopäivien merkitys yleensä ammatti-identiteetin kehittämisessä on keskimäärin suurempi muille kirjastossa työskenteleville kuin johtajille.

### **Onko AMK-kirjastopäivien järjestäminen mielestäsi tärkeää? Miksi?**

Kaikkien kahdentoista vastaajan vastausten perusteella AMK-kirjastopäivien järjestäminen on tärkeää, koska kirjastopäivät tukevat ammatillista kehittymistä, ovat hyödyksi tiedonjaossa, vahvistavat ja kehittävät ammatti-identiteettiä ja kirjastopäivillä oppii uutta. Vastauksissa korostui erityisesti verkostoituminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen ja mainittiin myös AMK-kirjastojen identiteetti.

AMK-kirjastopäivien merkitys on mielestäni verkostoitumisessa, tutustumisessa samaa työtä kutakuinkin samanlaisessa työympäristössä tekemisiin muihin alan ammattilaisiin. AMK-kirjastoissa on tehty paljon yhdessä. Yhdessä tekeminen edellyttää tuntemista. (R1A.)

Lisäksi todettiin, että AMK-kirjastopäivien järjestäminen on ehdottoman tärkeää niin kauan, kuin erillisiä AMK-oppilaitoksia on. Myös tässä teemassa tuli esiin se, että kirjastopäivät avaavat näkökulmia uusiin asioihin, ylläpitävät ja luovat kollegaverkoston, antavat konkreettisia kirjastotoiminnan kehittämisevinkkejä, jotka rohkaisevat oman toiminnan ja kirjaston kehittämiseen. Lisäksi vastauksissa tuli esiin se, että AMK-kirjastoilla ei ole muita yhteisiä foorumeita, joissa voi tavata kollegoita.

Kyllä. Vertaisoppiminen, kohtaamiset, mahdollisuus face to face -tapauksiin, mahdollisuus myös epäviralliseen yhdessäoloon. (R1I.)

Erittäin tärkeää. Kiireisessä arjessa ei jää sijaa keskusteluille tai ajattelulle. AMK-kirjastopäivillä juttu lentää ja ideoita syntyy! (R1J.)

Lisäksi todettiin, että AMK-kirjastopäivien järjestäminen on edelleen tärkeää, vaikka toimintaympäristö on vuosien varrella muuttunut.

### **Kuinka usein AMK-kirjastopäivät olisi hyvä järjestää?**

Vastaajista kahdeksan oli sitä mieltä, että kirjastopäivät olisi hyvä järjestää joka toinen vuosi. Kaksi vastaajaa oli kirjoittanut lomakkeeseen, että sopiva aikataulu olisi joka toinen tai kolmas vuosi. Kirjastopäivien järjestämisestä joka kolmas vuosi kannatti yksi vastaaja ja yksi vastaaja ehdotti, että kerran vuodessa tai joka toinen vuosi. Haastattelulomake ei sisältänyt vaihtoehtoja *joka toinen tai kolmas vuosi ja kerran vuodessa tai joka toinen vuosi* eli paperinen lomake antoi mahdollisuuden vastata myös näillä vaihtoehdoilla. Lomakkeessa olisi ollut hyvä olla lisäksi mahdollisuus vastata vapaasti ja esittää valmiiden vaihtoehtojen lisäksi jotain muuta vaihtoehtoa.

### **Miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin?**

AMK-kirjastopäiville on tunnusomaista ajankohtaisiin asioihin tarttuminen ja konseptia pidettiin hyvänä ja toimivana.

Kaikki AMK-kirjastopäivät ovat olleet omanlaisensa ja sellaisenaan hyvät. Ajankohtaisiin asioihin tarttuminen on ollut tunnusomaista ja se pitäisi ainakin säilyttää. (R1A.)

Konsepti on hyvä ja toimiva. Innovatiiviset & innostuneet & innostavat. Isännät ja emännät luovat mahdollisuuden onnistuneille päiville. (R11.)

Ajankohtaisten asioiden lisäksi kirjastopäiville toivottiin lisää ohjelmaa kirjaston ja muun toiminnan rajapinnoilla, tulevaisuuden näkymiä, yhteistä keskustelua ja yhdessä tekemistä. Lisäksi toivottiin vielä enemmän näkökulmien aukaisemista muuhun opetukseen, oppimiseen ja TKI-toimintaan ja olisi hyvä miettiä kirjaston roolia näissä asioissa. Myös rinnakkaisohjelmia toivottiin, mikäli osallistujajoukko on riittävä. Aiheita toivotaan pidettävän kiinnostavina ja toivotaan kutsuttavan jatkossakin puhujia myös kirjastoalan ulkopuolelta. Jyväskylän AMK-kirjastopäivistä mainittiin, että ne olivat mielenkiintoiset, mutta pienempiä sessioita, työpajoja, voisi olla ehkä enemmän. Yhtenä kehittämissuhteuksena mainittiin, että luentoja olisi vähemmän kuin puolet ajasta.

### **Mitä toivoisit seuraavilta kirjastopäiviltä?**

Seuraavilta kirjastopäiviltä toivottiin kollegoiden tapaamisia, mielenkiintoisia keskusteluja, yhteistyön ja yhdessäolon mahdollisuuksia. Ohjelmaan toivottiin ajankohtaisia aiheita, uusia avauksia, tulevaisuuden näkymiä ja ATT-asian (Avoin tiede ja tutkimus) käsittelyä. Ohjelman toivottiin olevan sopivan väljä. Myös pohjoismaisia seminaariesiintyjä toivottiin. Kirjastopäiviltä toivottiin enemmän eri työpajoja. Myös etäosallistumismahdollisuutta toivottiin.

Mielenkiintoisia, ajankohtaisia aiheita. Yhteistyön ja yhdessäolon mahdollisuuksia. (R1I.)

Kiinnostavaa, sopivan väljää ohjelmaa. (R1J.)

Iltilaisuuteen kannattaa panostaa - Jyväskylän päivillä se oli aivan huippuhyvää! Kansainvälisiä, etenkin pohjoismaisia, seminaariesiintyjä olisi kiva kuunnella. (R1G.)

## **8 KIRJASTONHOITAJAT JA INFORMAATIKOT**

Ryhmässä 2 oli kolme vastaajaa ja heiltä kerättiin aineistoa kyselylomakkeen avulla sekä myös sähköpostitse lisäkysymyksillä. Ryhmässä 3 oli neljä vastaajaa ja heiltä kerättiin aineistoa sekä kyselylomakkeen että ryhmä- tai yksilöhaastattelun avulla. Ryhmän 2 ja 3 henkilöt vastasivat kyselylomakkeen kysymyksiin saman viikon aikana. Yhdeltä ryhmän 3 henkilöistä koko aineisto on kerätty yksilöhaastattelun avulla.

### **8.1 Tutkimuksen toteutus**

#### **8.1.1 Kyselylomake**

Kyselylomake (LIITE 2) laadittiin Webropol-ohjelmalla. Koska tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka avulla haluttiin selvittää ihmisten omia käsityksiä asioista, on kyselylomakkeessa käytetty pääosin avoimia kysymyksiä. Lomaketutkimuksen avointen kysymysten avulla on mahdollista hakea merkityksiä, joita tutkittavat itse antavat asioille (Ronkainen ym. 2011, 90). Kyselylomakkeen avoimet kysymykset vastasivat tutkittavan aiheen teemoja.

Kyselylomakkeen linkki lähetettiin ryhmähaastatteluun osallistuville henkilöille kolme päivää ennen ryhmähaastattelupäivää. Henkilöt ehtivät siten perehtymään kyselylomakkeen teemoihin ja apukysymyksiin sekä vastaamaan lomakkeen kysymyksiin ennen haastattelun ajankohtaa. Kyselylomakkeen avulla kerätyistä aineistoista oli hyötyä ryhmähaastattelun suunnittelussa. Aineistoista sai alustavaa tietoa haastatteluun osallistujista sekä siitä, millaisia ajatuksia heillä oli teemoihin liittyvistä aiheista. Kyselylomakkeen vastaukset auttoivat ryhmähaastattelun suunnittelussa esimerkiksi siinä, että mihin teemoihin kannattaa keskittyä ja mitä muita mahdollisia teemoja haastattelussa voi ottaa esiin sekä mitä tarkentavia kysymyksiä voisi esittää haastateltaville. Lomakekysely antoi haastateltaville mahdollisuuden vastata

myös yksilöllisesti tutkimuksen kysymyksiin ja tuoda sitä kautta oma näkemys selkeästi esiin. Ryhmähaastattelu antoi mahdollisuuden ajatella asioita yhdessä ja tuottaa tutkittavista aiheista yhteisiä näkemyksiä.

Ryhmähaastattelussa oli myös ryhmäkeskustelun piirteitä. Valtonen (2005, 223–224) mukaan ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun ero on siinä, että ryhmähaastattelussa haastatteli esittää tietyn kysymyksen vuorotellen kaikille osallistujille, kun taas ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii saamaan aikaan vuorovaikutusta osallistujien välille. Valtosen mukaan ryhmäkeskustelua voi hyödyntää esimerkiksi ideoinnissa. Parhaimmillaan osallistujien vuorovaikutustilanteessa syntyvät kommentit, ideat ja erilaiset näkökulmat voivat synnyttää uusia ja yllättäviä näkökulmia ja huomioita, mikä on tässä tutkimuksessa yksi perustelu ryhmäkeskustelun käyttämisestä aineistonkeruussa. Ryhmäkeskustelun piirteet tulivat esiin esimerkiksi tilanteessa, jossa haastateltavat keskustelivat siitä, miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin.

### **8.1.2 Ryhmä- ja yksilöhaastattelut**

Aloitin ryhmähaastattelusta sopimisen ottamalla ensin yhteyttä ammattikorkeakoulun kirjastonjohtajaan. Tiedustelin lupaa ryhmähaastatteluun ja keitä henkilöitä voisin mahdollisesti haastatella. Kerroin opinnäytetyöni aiheesta ja mitä toiveita minulla oli haastateltavien suhteen. Toivon haastatteluun 4–8 hengen ryhmää ja toivoin ryhmään erilaisia kokemuksia omaavia henkilöitä: niin pitkään kuin vähemmän aikaa työssä olleita, kirjastotyöstä innostuneita ja kiinnostuneita henkilöitä, jotka ovat osallistuneet vähintään kerran tai mielellään useimmillekin AMK-kirjastopäiville. Kirjastonjohtaja vastasi nopeasti ehdottaen neljää henkilöä, joihin voisin ottaa yhteyttä. Myös henkilöt vastasivat nopeasti ja haastattelun ajankohta ja paikka saatiin sovittua helposti. Tämä edisti opinnäytetyöni tekemistä.

Ryhmähaastattelu toteutettiin torstaina 21.9.2017 haastateltavien luona ryhmätyötilassa. Haastateltavat saivat kyselylomakkeen linkin maanantaina, joten heillä oli kolme päivää aikaa perehtyä teemoihin ja täyttää kyselylomake. Seurasin kertyneitä

vastauksia päivittäin. Yksi haastateltavista ehti täyttämään lomakkeen juuri haastattelupäivänä, mutta ehdin kuitenkin silmäilemään vastaukset ennen haastattelun aloittamista.

Haastattelut nauhoitettiin älypuhelimella, jossa ei ollut valmiina nauhuria. Helppo äänentallentaja -sovelluksen asentamisen jälkeen sovellusta testattiin etukäteen nauhoittamalla pieniä pätkiä ja myös noin puolen tunnin tallenne. Siten pystyttiin laskemaan, paljonko esimerkiksi puolen tunnin nauhoitus vaati tallennustilaa. Samalla tarkistettiin, ovatko sovelluksen asetukset sopivia riittävän laadukasta nauhoitetta varten. Sovelluksen asetuksissa oli mahdollista määritellä esimerkiksi, onko äänenlaatu *korkea* (suuret tiedostot), *keski* vai *pieni* (pienimmät tiedostot), mitä asetusta mikrofonissa käytetään ja miten koodataan (esimerkiksi *.wav* paras äänityslaatu) ja mikä on näytteenottotaajuus (esimerkiksi 16 KHz, oletus).

Ryhmähaastattelun alussa kiitin osallistujia siitä, että sain luvan haastatella heitä opinnäytetyötäni varten. Esittelin itseni kertomalla tietoja taustastani, kuten aikaisemmista opinnoistani, ja miten päädyin kirjastoalalle sekä nykyiseen työpaikkaani. Kerroin, että kiinnostuksen kohteena on heidän omat ajatukset ja kokemukset; ei ole oikeita eikä vääriä vastauksia. Tutkimuksen aiheet olivat haastateltaville tuttuja heidän perehdyttyään kyselylomakkeen avulla aiheeseen ja teemoihin. Kysyin vielä lupaa haastattelun nauhoittamiseen. Nauhoituksen alussa pyysin heitä esittelemään itsensä nimen kera, jotta pystyn erottamaan nauhoituksista heidän äänensä.

Ryhmähaastattelu eteni pääsääntöisesti kyselylomakkeen teemojen mukaisesti siten, että ensin keskustelimme ammatillisesta identiteetistä ja sen jälkeen AMK-kirjastopäivien merkityksestä ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Etukäteen kerätystä aineisosta oli hyötyä haastattelun painopisteen keskittämisessä tiettyihin teemoihin. Sekä ryhmän 2 että 3 kyselylomakkeen vastausten perusteella ei kannattanut käyttää haastattelu-aikaa seuraaviin kahteen kyselylomakkeen teemaan: *AMK-kirjastopäivien vaikutus siihen, mihin työssä haluaa sitoutua* ja *AMK-kirjastopäivien vaikutus ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa*. Etukäteen kerättyjen vastausten perusteella oli helpompi myös tehdä lisäkysymyksiä ryhmän tietyille henkilöille ja kartoittaa vastausten taustalla olevia ajatuksia.

Ryhmähaastatteluun varattiin alustavasti aikaa tunnin verran. Huomasin pian haastattelun alkuvaiheessa, että ryhmäni on puhelias ja tunti ei riitä kaikkien teemojen läpikäymiseen. Tiedustelin haastateltaviltani, että onko heillä mahdollista käyttää pidempi aika kuin tunti haastatteluun. Onneksi heillä oli, sillä muutoin olisi pitänyt jättää osa teemoista käymättä läpi. Ryhmän keskustelu oli antoisaa ja ajatuksia herättävää. Tallensin haastattelun osissa. Nauhoituksia tuli yhteensä neljä, jotka olivat kestoltaan minuuteiksi pyöristettyinä 25, 42, 17 ja 17 minuuttia eli yhteensä 101 minuuttia. Ryhmähaastatteluun piti osallistua yhteensä neljä henkilöä, mutta yhdelle henkilölle tuli este, joten haastattelin hänet erikseen ryhmähaastattelun jälkeen 29.9.2017. Yksilöhaastattelu onnistui hyvin ja aineistoa kertyi 61 minuuttia. Haastattelu toteutui kirjaston viihtyisässä monikäyttöisessä aulatilassa ennen palveluajan aukeamista.

Haastatteluaineistot litteroitiin heti haastatteluiden jälkeen. Kanasen (2010, 59) mukaan yleiskielisessä litteroinnissa teksti voidaan muuntaa kirjakielelle poistaen murre- ja yleiskielen ilmaisut. Ronkaisen ym. (2011, 118) mukaan litteroinnissa riittää puhutun sisällön ja yksinkertaisen vuorovaikutuksen piirteiden litterointi silloin, kun tutkimuksen analyysi toimii teemoittelemalla tai luokittelemalla sisältöjä. Vilkka (2005, 116) korostaa kuitenkin sitä, että litteroinnin tulisi vastata haastateltavien suullisia lausumia ja niitä merkityksiä, joita haastateltavat ovat antaneet asioille. Litteroin haastattelut säilyttäen murre- ja puhekieliset ilmaisut ja pyrin siten varmistamaan, että analysoinnin kohteena on juuri haastateltavien asioille antamat merkitykset. Litteroidun aineiston analyysimenetelmänä käytin teemoittelua ja myös toisin paikon laskemista.

## 8.2 Tutkimuksen tulokset

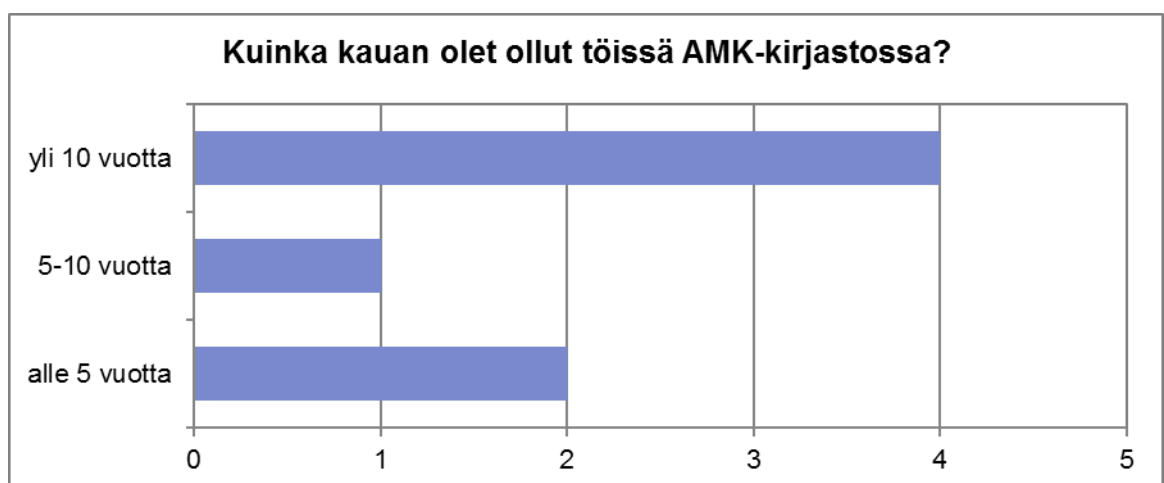
Kummankin ryhmän edustajista käytetään pääsääntöisesti termiä vastaaja, vaikka ryhmän 3 edustajista voisi käyttää myös termiä haastateltava.

Kyselylomake (LIITE 2) jakautui kolmeen osaan: *taustatiedot*, *ammattillinen identiteetti* ja *AMK-kirjastopäivät & ammatillinen identiteetti*. Kyselylomakkeen kysymykset ovat pääosin tutkimuksen teemoihin liittyviä avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen

tavoitteena oli selvittää, millaiseksi vastaajat kokevat oman ammatillisen identiteetinsä ja miten he ovat kokeneet AMK-kirjastopäivien merkityksen ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Ammatilliseen identiteettiin liittyvien teemojen avulla keräsin tietoa muun muassa siitä, pystyvätkö henkilöt toimimaan työtehtävissä omien arvojensa mukaisesti sekä mitkä asiat auttavat ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa ja mitkä asiat estävät tai haittaavat ammatillisten tavoitteiden saavuttamista. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää myös sitä, kuinka tärkeää AMK-kirjastopäivien järjestäminen on sekä kuinka usein kirjastopäivät olisi hyvä järjestää, miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä vastaajat odottavat seuraavilta kirjastopäiviltä. Lisäksi selvitettiin sitä, miten AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettävään viestinnän työpajaan osallistuneet kokivat työpajan merkityksen työssä.

Ryhmähaastattelussa yhtenä aiheena oli kyselylomakkeen teemojen lisäksi ammatillinen toimijuus ja se, mitkä asiat vaikuttavat tai edistävät ammatillista toimijuutta niin organisaationa kuin yksilöinä. Samaa asiaa selvitettiin sähköpostitse myös ryhmän 2 henkilöitä.

Vastaajista yhteensä kaksi henkilöä on ollut alle viisi vuotta töissä AMK-kirjastossa (Kuvio 4). Vastaajista yksi on ollut 5–10 vuotta töissä AMK-kirjastossa ja loput kolme vastaajaa on ollut yli 10 vuotta töissä AMK-kirjastossa. Yksi henkilöistä on ollut töissä AMK-kirjastossa jo väliaikaisen ammattikorkeakoulun aikaan



Kuvio 4. Kirjastonhoitajien ja informaatikoiden AMK-kirjastotyön pituus

Kahdella henkilöllä on AMK-tutkinto ja muilla on ylempi korkeakoulututkinto. Vastaaajista kolmen ammattinimekkeenä on kirjastonhoitaja ja neljän ammattinimekkeenä on informaattikko. Kaikkien vastaajien työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva ja kokopäiväinen.

Kuusi henkilöä on ollut töissä yhden ammattikorkeakoulun kirjastossa ja yksi on ollut töissä kahden eri ammattikorkeakoulun kirjastossa. Kolme henkilöä on ollut töissä saman AMK-kirjaston kahdessa eri toimipisteessä, kaksi on ollut töissä saman AMK-kirjaston neljässä tai useammassa toimipisteessä, yksi henkilöistä on ollut töissä kolmessa toimipisteessä ja yksi yhdessä toimipisteessä.

Kuviosta 5 näkee, että vastaajista kolme on ollut töissä AMK-kirjaston lisäksi myös yleisessä kirjastossa ja yliopistokirjastossa (Kuvio 5). Vastaajista neljä on ollut töissä erikoiskirjastossa. Kaksi henkilöä on ollut töissä yrityskirjastossa ja yksi opiskeluaikanaan oppilaitoksen kirjastossa. Vastaajista yksi on ollut töissä vain AMK-kirjastossa.



Kuvio 5. Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden työskentely eri kirjastolaitoksissa

Vastaajien työtehtävät ovat sisältäneet asiakaspalvelua, kokoelman hoitoa, aineiston hankintaa ja käsittelyä sekä luettelointia, kirjastoesityiden pitoa, tiedonhankinnan ohjausta, opettamista, järjestelmätukea ja -kehitystä, tilastointia, sisäisen kehittämisen koordinoitua, julkaisuarkisto Theseukseen liittyviä tehtäviä, viestintää, e-

aineistojen hankintaa ja ylläpitoa sekä käytön opastusta, julkaisuasioita, oman organisaation kehittämiseen liittyviä tehtäviä, tekstien oikolukua ja käännösten tekoa, näyttelyiden järjestämistä ja kassasta vastaamista. Osa henkilöistä on tuottanut kirjastopalveluja itsenäisesti toimimalla yksin toimipisteissään ja vastaten toimipisteen kirjastopalveluista. Osa vastaajista on toiminut työssään erilaisten työryhmien vastuuvetäjinä. Asiakaspalvelu on ollut kaikille vastaajille yhteinen työtehtävä.

Kyselylomakkeella kartoitettiin myös sitä, miten työtehtävät tai työn sisältö ovat muuttuneet AMK-kirjastotyön aikana. Osa vastaajista koki, että tehtävät ovat pysyneet kutakuinkin samoina. Lisäksi todettiin, että vaikka tehtävät ovat pysyneet saman tyyppisinä, uusia järjestelmiä on tullut jatkuvasti ja joitain muitakin tehtäviä on tullut lisää. Työn sisältö on voinut muuttua esimerkiksi ammattikorkeakoulussa tapahtuneiden muutosten johdosta.

Ennen toimipisteessä oli vain yksi koulutussuuntaus, mutta nykyään useampi ja muutenkin koulutustarjonta on kehittynyt, mikä heijastuu niin kokoelmaan kuin asiakaskuntaankin. (R2B.)

Työtehtävät ovat voineet muuttua esimerkiksi siten, että työuran alussa on ollut vastuu aineiston hankinnan koordinoinnista, mutta nykyisiin tehtäviin kuuluu tiedonhankinnan opetus, asiakaspalvelu sekä vastuu kirjaston opetuksen työryhmästä. Tehtävien muutos voi näkyä myös työn määrän lisääntymisenä ja myös muiden kuin kirjastoon liittyvien tehtävien määrän lisääntymisenä siten, että mitään tehtäviä ei ole kuitenkaan otettu pois. Työn sisältö on voinut muuttua myös sen myötä, kun on vaihtanut työtehtävästä ja toimipisteestä toiseen aina tarpeen mukaan.

### **8.2.1 AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti**

#### **Tärkeät asiat työssäsi**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, mitä vastaajat pitävät tärkeänä työssään ja mihin he haluavat ammatissaan ja työssään sitoutua. Moni vastaajista pitää tärkeänä asiana työssä työn tekemistä hyvin, ajallaan ja laadukkaasti siten, että asiakas saa sen parhaan palvelun, mitä hänelle voi antaa.

Haluan tehdä työni kirjastolaisena mahdollisimman laadukkaasti ja asiakasystävällisesti, toimien parhaalla mahdollisella tavalla opetuksen ja oppimisen tukena. (R3C.)

Pidän tärkeänä laadukkaan ja opiskelijoiden ja henkilökunnan tarpeisiin vastaavan kirjastopalvelun tuottamista. Asiakaspalvelu on erityisen tärkeää. (R2C.)

Edellisten asioiden lisäksi tärkeinä pidettiin uuden oppimista, osaamisen kehittämistä ja omasta jaksamisesta huolehtimista. Myös se koettiin tärkeäksi, että pystyy omalta osaltaan auttamaan tiedontarvitsijoita siten, että heidän on mahdollista suorittaa tehtävistään tai että he pystyvät muuten kehittymään ammatissaan tai ihmisenä. Tärkeänä asiana työssä voi olla myös työ opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa ja se, että kirjastotoiminta ja koulutuslalla toimiminen ovat eettisesti ja ekologisesti ajateltuna mielekästä. Tärkeänä asiana työssä pidettiin myös sitä, että työtä ohjataan hyvin ja että on mukavia työkavereita:

Hyvä johto. Hyvä johtaja on sellainen, joka on oikeudenmukainen, tasapuolinen, jolta voi kysyä ja joka jakaa työtehtävät oikein ja huomioi, että kellään ei ole liikaa tai liian vähän töitä ja jolle voi sanoa, jos on liikaa tai liian vähän. Tietysti on kiva, että on mukavia työkavereita. (R3D.)

### **Millaisena työntekijänä pidät itseäsi?**

Vastaajista moni piti itseään vastuuntuntoisena ja yksi vastaajista kertoi, että ehkä liiankin tunnollisena. Vastaajat kuvasivat itseään hyvin monella eri tavalla: melko aktiivinen, uusia asioita seuraava, ammatillisesti pätevä ja monenlaista osaamista omaava, kriittinen erityisesti itseä, mutta myös muita kohtaan, ahkera ja hyvä työntekijä. Pitkään alalla olleet osaavat myös huolehtia siitä, että eivät kerää itselleen enää liikaa töitä.

Olen itsenäinen, oma-aloitteinen ja pitkäjänteinen. Haluan tehdä asiat mahdollisimman hyvin. Olen myös hyvin palveluhenkinen. (R2B.)

Ahkera ja varsin aikaansaava, joka yrittää välillä tehdä liian montaa asiaa yhtä aikaa. (R2C.)

Itseä kuvattiin myös helposti innostuvana työntekijänä, joka nauttii korkeakoulun monialaisesta ja kansainvälisestä tunnelmasta.

### **Työssä menestyminen**

Tämän teeman avulla kerättiin tietoa siitä, että millaisissa työtehtävissä tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat kokeneet onnistuvansa työssään ja mitä työssä menestyminen merkitsee heille. Vastaajat olivat kokeneet onnistuneensa töissä monissa erilaisissa tehtävissä. Myös haastaviksi tai vaativiksi koetuista töistä suoriutumisen voitiin kokea onnistumisena.

Tiedonhankinnan ohjaustilanteet ja muut vaativiksi kokemani työtehtävät tuovat ajoittain onnistumisen kokemuksia. Moni meistä saa kiksejä siitä, kun onnistuu ja samalla siinä kehittyy. Niin kuin sanoin aikaisemmin, että tylsistyn helposti, jos kaikki olisi koko ajan samaa ja jos kaikki olisi tasapaksua. (R3A.)

Onnistumista on koettu esimerkiksi verkkopalveluiden kehittämisessä tai tietyn toimipisteen aineistohankinnoissa. Myös laajempien hankkeiden, kuten kampusten varustamiset ja muutot sekä laatutyöprosesseista vastaaminen, toteuttamisissa on koettu onnistumista. Myös lähes kaikissa työtehtävissä on voinut kokea onnistumista. Tällöin onnistumiset ovat olleet erityyppisiä eri tehtävissä, mutta että kaikki on johtanut lopulta asiakaspalvelutilanteen onnistumiseen. Myös työssä viihtymistä ja asioiden aikaansaamista on voinut pitää kohtalaisen tärkeänä asiana elämässä. Työssä onnistumista on koettu myös esimerkiksi asiakkaiden ja työkavereiden antaman palautteen perusteella.

Koen onnistuneeni asiakaspalvelussa, olen saanut hyvää palautetta ja myös työkavereilta olen saanut hyvää palautetta ystävällisyydestä ja auttavaisuudesta. Olen valmis joustamaan ja siirtelemään vuoroja, olen varmaan aika sovitteleva ja joustava. (R3D.)

Työssä menestyminen on merkinnyt vastaajien mukaan esimerkiksi sitä, että siitä on saanut positiivista energiaa työhön, se on tuonut mielekkyyttä työhön ja menestyminen on voinut merkitä myös samaa kuin työtyytyväisyys; menestymisestä on saanut tunteen siitä, että on tehnyt merkityksellistä työtä niin itsensä kuin muiden kannalta.

Työssä menestyminen on minulle enemmän sitä, että olemme työyhteisössä porukalla saaneet homman toimimaan oikein hyvin. Myös toki silloin kun saa hyvää palautetta, niin kokee onnistumista. (R3C.)

Henkilökohtaisen onnistumisen sijasta eniten hyvää mieltä on voinut saada siitä, että työ on tehty hyvin ja yhdessä ja että on saanut olla osa kokonaisuutta; saa olla osa kirjastoa ja sitä mitä se edustaa. Ryhmähaastattelussa tästä tuli esiin kirjaston saama hyvä palautteen ja se, että itse ei aina ole ymmärtänyt olevansa jotain tosi hyvin toimivaa yhteisön arvostamaa kokonaisuutta. Asiakaspalveluun osallistumisen koettiin luovan yhteyden asiakkaisiin ja toimintoihin siten, että ymmärretään se, minkä takia opetetaan, minkä takia hankitaan ja miksi tiedot viedään verkkosivuille.

Kun töissä on välillä ikäviäkin tilanteita, niin asiakkaiden kiitollisuus kirjaston antamista palveluista antaa paljon energiaa työhön. Arkisten tilanteiden merkitys koettiin olevan siinä, että on voinut antaa ihan oikeasti konkreettista apua asiakkaalle hänen elämäntilanteessa siten, että hän on saanut opinnot sujumaan tai opetuksensa toimimaan.

Ryhmähaastattelussa syntyi mielenkiintoista keskustelua siitä, mitä merkitystä on sillä, että onnistumisesta on saanut positiivista energiaa työhön. Kun joinakin päivinä ei oikein ole kestänyt työn haasteita, eikä niitä ole halunnut miettiä ollenkaan, niin kun onnistumisia on välillä tullut, niin se on tuonut pontta työhön. Lisäksi merkitystä on ollut myös sillä, että onnistuminen on huomattu ja siitä on saanut palautetta esimerkiksi esimieheltä. Työssä onnistumista kuvattiin myös kierteeksi, mikä on vienyt koko porukkaa eteenpäin. Lisäksi todettiin, että kukaan ei tulisi kirjastoalalle, jos raha olisi se, mikä motivoi. Keskustelussa todettiin, että nykyisin ajat ovat kovat ja rahallinen palkitseminen on aina vaan vähentynyt. AMK-kirjastotyön alkuvaiheessa työssä on voinut kokea merkitykselliseksi esimieheltä saadun kiitoksen tilanteessa, jossa on tehnyt jonkin asian niin hyvin kuin sen on ikinä osannut ja on itse kokenut onnistuneensa asian tekemisessä.

### **Työssä suoriutuminen**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, että mikä on auttanut suoriutumaan työssä ja millaiset asiat tai tekijät ovat haitanneet työssä suoriutumista.

Työyhteisö ja kollegat nousivat merkittävimmäksi tekijöiksi siinä, mikä on auttanut työssä suoriutumisessa. Lisäksi vastaajat mainitsivat, että oma ammattitaito ja kokemus, kouluttautuminen, kiinnostavat projektit, innostus ja oma paneutuminen, verkostoituminen, hyvä työilmapiiri, hyvä johto ja esimiehen arvostus ovat auttaneet työssä suoriutumisesta. Vastaajat kuvasivat asiaa muun muassa seuraavasti (ammattikorkeakoulun nimen lyhenteen tilalla käytetään AMK-lyhennettä):

Innostus, oma paneutuminen ja opiskeleminen. Työkavereiden tuki, esimiehen arvostus sekä verkostoituminen AMKin sisällä ja ulkopuolella (esim. amkit-työryhmä). (R3B.)

Mukavat kollegat ja opiskelijat ja mahdollisuus kehittää omaa osaamista on auttanut suoriutumaan työssäni. (R2C.)

Hyvä työilmapiiri on iso apu. Työ vaatii paljon oman työn organisointia, ammattitaidon jatkuvaa ylläpitämistä sekä vastuun ottamista omasta tehtäväalueesta. On hyvin motivoivaa, että luotetaan työntekijän osaamiseen. (R3C.)

Hyvä johto ja työkaverit, oma kokemus ja ammattitaito, osaa priorisoida asioita; ei mene työmäärästä paniikkiin eikä enää stressaa niistä tekemättömistä töistä niin kuin joskus ennen, kun tietää että on rajalliset mahdollisuudet ja yritän tehdä parhaani, eikä maailma kaadu jos joku asia jää tekemättä. (R3D.)

Kollegoiden tuki koettiin arjessa merkitykselliseksi avuksi työssä suoriutumisessa. Tuki voi on voinut olla mitä tahansa; se on voinut liittyä järjestelmään, ohjeeseen, kielimuotoon tai mihin tahansa ja se on voinut olla myös henkistä tukea tai vertaistukea esimerkiksi tilanteessa, jos on ollut huono päivä työssä tai on ollut huonoja kokemuksia esimerkiksi opetustilanteesta jonkin hankalan asiakkaan johdosta. Työyhteisössä on monenlaista ammattiosaamista ja kun on kysynyt neuvoa joltakin, niin siinä samalla on oppinut itse lisää koko ajan. Mistä tahansa asiasta on voinut kysyä apua, vaikka kahvipöydässä. Isossa organisaatiossa avun saaminen ei ole välttämättä yhtä helppoa.

Työssä suoriutumista ovat haitanneet muun muassa kiire, liiallinen "yksin tekeminen", resurssien puute, töiden paljous ja joskus myös se, että sairastapauksissa on sijaistettava asiakaspalvelussa. Työpäivän aikana ei voi välttämättä voinut tehdä sitä, mitä on alun perin suunnitellut.

Haittaavia tekijöitä ovat työtehtävien suuri määrä ja työn silppumaisuus, kun pitää osata ja hoitaa niin montaa eri asiaa. Myös kehysorganisaation rakenne ja muut ongelmat vaikeuttavat työssä suoriutumista. (R2C.)

Työssä suoriutumista haittaavana tekijänä tuli esiin myös se, että hyvin eriytyneet työnkuvat kirjastossa ovat voineet joskus johtaa tehtävien kasautumiseen joillekin henkilöille siten, että tehtävää on kasaantunut liikaa, jolloin työstä on vaikea suoriutua ajoissa ja stressaantumatta. Joskus asioiden etenemistä haittaavat tekijät ovat voineet liittyä myös talon sisäisiin hierarkioihin tai esimerkiksi tietohallinnon tapaan toimia. Joskus tietohallinnon toimintatapa ei ole joutanut asiakastarpeisiin tai esteet ovat voineet olla teknisiä tai liittyä rahaan. Esimerkkinä mainittiin tilanne, jossa eri organisaatioiden tietohallintojen kesken pyrittiin saamaan yhteiskirjaston koneet toimimaan niin, että kaikki asiakkaat pystyisivät niitä helposti käyttämään, ja tämä tilanne oli ollut vaikea toteuttaa.

Työssä suoriutumista on voinut haitata esimerkiksi myös se, että on täytynyt taipua muutoksiin, jotka eivät ehkä ole olleet toiminnan kannalta välttämättä järkeviä. Esimerkkinä mainittiin koulutusalan muuttaminen toiseen toimipisteeseen, jolloin kirjasto on muuttanut perässä. Kirjaston muutto edellyttää kovempaa työtä ja tapahtuu hankalammin, kuin esimerkiksi toimistotarvikkeiden siirtäminen toiseen toimipisteeseen; kokoelma ei siirry ihan samalla tavalla. Jos muutosta on ollut paljon, niin henkilöt ovat voineet kokea muutoksen väsyttävänä tilanteessa, jossa on juuri saatu joku prosessi toimimaan ja sitten se meneekin ihan uusiksi. Toisaalta muutoksessa on voinut olla hyvänä puolena se, että samalla toiminnot on tarkistettu ja päivitetty.

Motivaatiota ja työhön sitoutumista on voinut vähentää myös se, että johto ei ole syystä tai toisesta arvostanut osaamista. Myös säästösyöt, kuten esimerkiksi henkilökunnan määrän väheneminen, ovat voineet vähentää omaa innostusta ja työtehtävien kehittämishalua. Kun eläkkeelle jääneiden tilalle ei ole pitkään aikaan otettu ketään, on työtä kertynyt paljon henkilöä kohti. Silloin henkilö on enemmän sidottu rutiineihin, mikä vähentää mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen.

## Arvot

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, mitä arvoja pidetään työssä tärkeinä ja voivatko vastaajat toimia työssään omien arvojensa mukaisesti, sekä mitä keskeisiä arvoja vastaajan AMK-kirjastolla on.

Tärkeinä arvoina työssä pidettiin muun muassa tasapuolisuutta, uudistumista, tasa-puolista ja hyvää palvelua, luotettavuutta, muiden huomioimista, yhdenvertaisuutta, toisen arvostavaa kohtaamista, vastuullisuutta, luovuutta, eettisyyttä, oikeudenmukaisuutta, reiluuutta, luottamusta ja tasa-arvoisuutta laajasti ajateltuna. Lisäksi yhtenä arvona pidettiin toimimista työnantajan etujen mukaisesti osoittamalla omalla käytöksellä sen, että kunnioittaa työnantajan arvoja, ja että on vastuuntuntoinen työntekijä.

Työkaverien kunnioittaminen, joustavuus, ystävällisyys ja ihmisten hyvä kohtelu. Jos sulla olisi esimerkiksi asiakaspalvelussa huono päivä (olet nukkunut huonosti tai on perhehuolia), niin sä jaksat palvella asiakkaita huonoinakin hetkinä ja myöskin asiakkaan huonona hetkenä. (R3D.)

Suurin osa kertoi voivansa toimia työssä omien arvojensa mukaisesti. Omien arvojen mukaisesti ei ole voinut toimia esimerkiksi silloin, kun asioita on joutunut tekemään kiireessä, eikä niitä ole pystynyt tekemään niin hyvin, kuin itse haluaisi ne tehdä. Jos jonkun henkilön toimesta kyseenalaistetaan organisaation arvojen toteutuminen henkilön kohdalla, se voi loukata syvästi.

Ryhmähaastattelussa keskusteltiin myös siitä, että AMK-kirjastolaisilla on yleensä taustalla samanlaiset peruskirjastomaailman arvot kuin esimerkiksi yleisillä kirjastoilla. Kirjastopalveluiden merkitystä pidettiin tärkeänä yhteiskunnalle ja myös sitä, että kenellä tahansa mistä päin Suomea tahansa on oikeus tietoon ja että kirjastot ovat avoimia kaikille. Maksullinen tietopalvelun koettiin olevan ristiriidassa sen kanssa, että kuka vaan on oikeutettu tietoon.

Kirjastolaitos voidaan rinnastaa kansalaisopiston ja koulutusjärjestelmän rinnalle; kirjastot ovat osaltaan olleet takaamassa koulutuksen nousua ja osaamisen lisää-

tymistä Suomessa. Ihmisten tasapuolinen ja tasa-arvoinen kohtelu koettiin kirjastoalan ytimeksi, jota varten on luotu esimerkiksi kaukolainauksen järjestelmät, verkostoituminen ja yhteiset säännöt sekä asiakkuuden eettinen käsittely.

Kysyttäessä keskeisiä oman kirjaston arvoja, ryhmän 2 jäsenet vastasivat, että kirjastolle ei ole pohdittu omia arvoja ja arvot on määritelty organisaation strategiassa. Ryhmän 3 edustajat kertoivat, että kirjaston arvot ovat samoja kuin organisaation arvot.

### **Ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, että millaisia ammatillisia tavoitteita vastaajilla on, voivatko he toteuttaa ammatillisia tavoitteitaan työssään sekä millaiset asiat ovat auttaneet saavuttamaan ammatillisia tavoitteita työssä ja millaiset asiat ovat haitanneet tai estäneet saavuttamasta ammatillisia tavoitteita.

Vastaajilla oli seuraavia ammatillisia tavoitteita: palvelujen kehittäminen yhä helpokäyttöisemmäksi käyttäjille, luettelointitaitojen ja hankinta- sekä tietojärjestelmä-tietämyksen syventäminen, halu tulla paremmaksi opettajaksi ohjaustilanteissa, mahdollisimman monipuolinen ammattitaito sekä halu osallistua enemmän kehittämistehtäviin ja kytkeytyä tiiviimmin kehysorganisaatioon.

Haluaisin kehittää kirjaston sähköisiä palveluita vastaamaan paremmin organisaatiossa kehitettävän digitaalisen kampuksen ja muuttuvan opetuksen tarpeisiin. Tähän haluaisin myös hankkia lisää koulutusta. Haluaisin myös kehittää työnkuvaani, mutta se tuntuu nykyisessä tilanteessa aika vaikealta. (R2D.)

Osa henkilöistä koki, että he ovat tällä hetkellä haluamassaan työssä eli ovat oikeastaan saavuttanut jo ammatilliset tavoitteensa, mutta haluavat edelleen kehittyä työssä eteenpäin, mikä on mahdollistettu työnantajan puolesta.

Ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa on auttanut käytännön tekeminen ja harjoittelu, kollegoiden apu ja se, että on ollut mahdollista perehtyä ja oppia lisää sekä asettaa halutessaan itselleen tavoitteita. Mahdollisuus osallistua lisäkoulutukseen tai lyhyempiin koulutuksiin on auttanut pitämään yllä ammattitaitoa. Lisäksi työn hyvänä puolena on voinut kokea vapauden ja itsenäisyyden, joten ammatillis-

ten tavoitteiden toteuttaminen on osittain ollut kiinni myös itsestä. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa vahvimpana tekijänä on voinut pitää myös omaa halua ja kannustavaa esimiestä.

Vahvimpana on oma halu, koska jos ei ole omaa halua, niin sä voit vain istua tuolla. Ja toki myös kannustava esimies, esimerkiksi kehityskeskustelussa voi saada tietoa, että nyt on tulossa tällöinen koulutus, kiinnostaisko sua. (R3D.)

Monen vastaajan mukaan ammatillisten tavoitteiden saavuttamista ovat estäneet tai haitanneet ajanpuute. Lisäksi haittaavina asioina mainittiin pienet resurssit, jotka ovat vaikuttaneet siihen, että asiat ovat edenneet usein hitaammin kuin itse haluaisi. Omien ammatillisten tavoitteiden saavuttamista on voinut haitata myös tilanne, jossa henkilön olisi pitänyt siirtyä tekemään aivan toisenlaisia työtehtäviä, kuin mitä hänellä oli sillä hetkellä ollut vastuullaan ja myös mielenkiinnon kohteena. Tällöinen tilanne on voinut olla esimerkiksi silloin, kun henkilökunnan määrä on vähentynyt eläköitymisen myötä ja sen seurauksena on mietitty henkilöstön työtehtäviä uudestaan. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamista on voinut haitata myös kehysorganisaatioiden jäykkyys.

### **Ammatillisen identiteetin uudelleen rakentaminen**

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, että millaisissa tilanteissa henkilöt ovat kokeneet, että omaa työnkuvaa tai omia ammatillisia tavoitteita on pitänyt miettiä uudelleen. Henkilöt, jotka ovat olleet alle viisi vuotta työssä AMK-kirjastossa, kertoivat, että omalla kohdalla ei ole vielä tapahtunut kovin suurta ammatillisen identiteetin uudelleen rakentamista tai että oma ammatillinen identiteetti on vielä rakennusvaiheessa. Toinen heistä kertoi, että käynnissä olevien organisaatiomuutosten myötä se voi olla edessä. Työnkuvaa on pitänyt miettiä uudelleen esimerkiksi työpaikan muutostilanteiden takia tai kun on palannut töihin pidemmän työvapaan jälkeen.

Yli kymmenen vuotta AMK-kirjastossa työssä olleet olivat kokeneet tilanteita, joissa on pitänyt miettiä uudelleen omaa työnkuvaa tai omia ammatillisia tavoitteita. Tällöisiä tilanteita ovat olleet esimerkiksi siirtyminen yleisen kirjaston puolelta tai kokonaan toiselta alalta töihin AMK-kirjastoon, tai kun työtehtävien painopiste on muuttunut esimerkiksi aineistopuolelta opetuspuolelle. Myös silloin, kun on pitänyt

ottaa aineiston hankinnassa haltuun sellainen uusi aineisto, mikä liittyy itselle vieraaseen alaan, on ollut tarvetta miettiä omaa työnkuvaa ja ammatillisia tavoitteita. Myös sellaisessa tilanteessa on pitänyt miettiä omia ammatillisia tavoitteita, kun merkityksellisiä töitä ei ole ollut riittävästi ja haluaisi kuitenkin tehdä jotain hyödyllistä. Siirtyminen talon sisällä uusiin työtehtäviin on vaatinut uudelleen asennoitumista ja pientä miettimistä. Työnkuvan tai omien ammatillisten tavoitteiden miettiminen uudelleen on voitu kokea myös jatkuvana ja luonnollisena tilana; se on koettu elinikäisenä oppimisena, mikä ei ole liittynyt mihinkään yhteen hetkeen tai tilanteeseen, vaan oppimista on tapahtunut pikkuhiljaa koko ajan.

### **Vapaa sana**

Kun kysyin, mitä muuta vastaajat haluaisivat kertoa ammatillisesta identiteetistä, niin yksi henkilö vastasi seuraavasti (vastaajan ammattikorkeakoulun lyhenteen tilalla käytän pelkästään AMK-termiä):

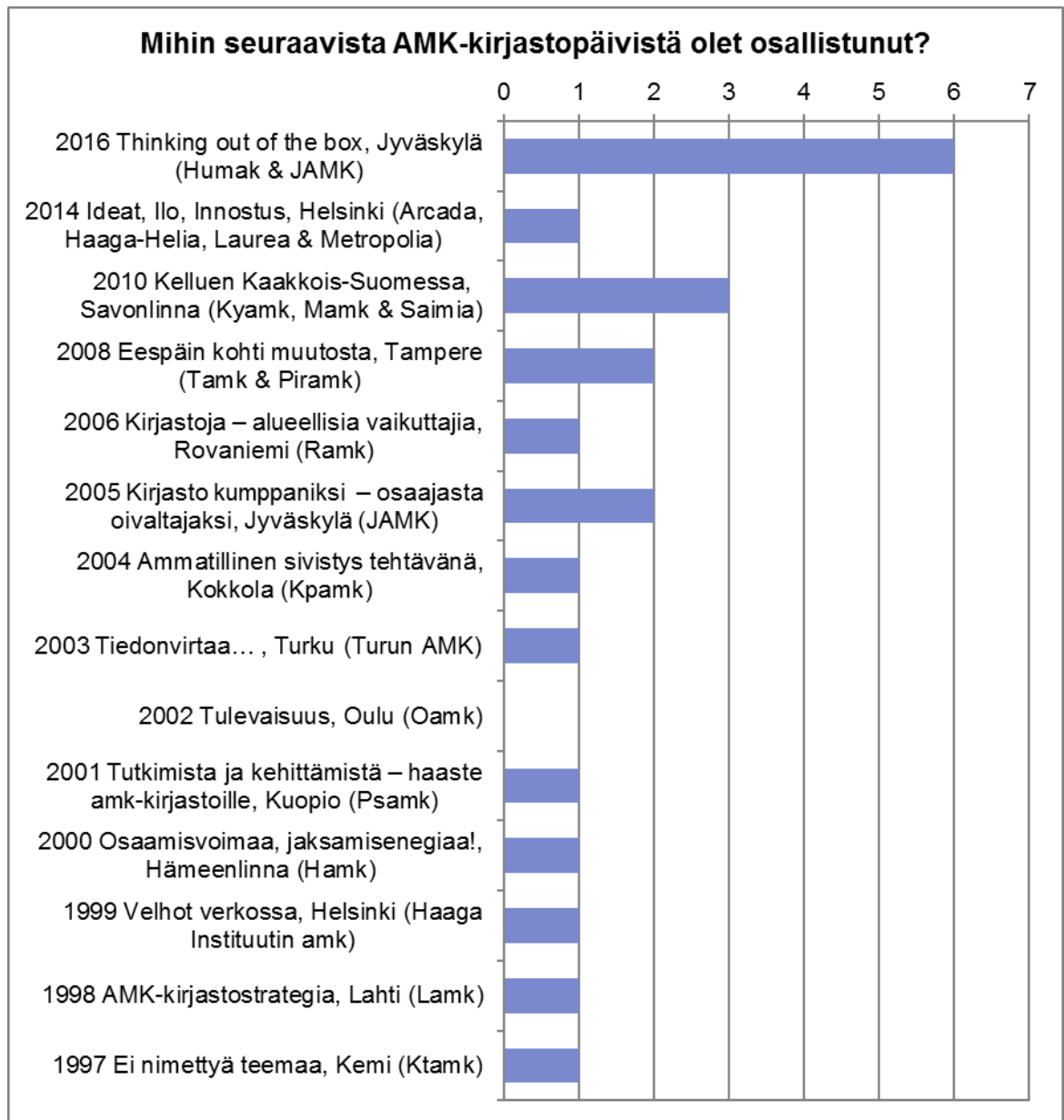
Se kehittyy monien tekijöiden summana. Työkokemus, osaamisen kehittyminen ja orientaatio organisaatioon on kasvattanut sitä. Ensin tulin AMKin pääkirjastoon töihin, sitten olin AMKin kirjastossa työssä. Nykyisin olen AMKilainen, osa AMKin koulutusorganisaatiota. (R3B.)

Erilaisissa ammattikorkeakoulun sisäisissä työryhmissä työskentelemisen on voinut kokea yhtenä keinona laajentamaan omaa ymmärrystä koko organisaatiosta; oma ammatillinen identiteetti on voinut laajentua kattamaan koko ammattikorkeakoulun koulutusorganisaation. Sen seurauksena on voinut kokea olevansa työssä pelkän ammattikorkeakoulukirjaston sijasta ammattikorkeakoulussa.

### **8.2.2 AMK-kirjastopäivät & ammatillinen identiteetti**

Tämän osan tarkoitus oli selvittää, millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja kuinka tärkeää AMK-kirjastopäivien järjestäminen. Lisäksi kartoitettiin sitä, kuinka usein AMK-kirjastopäivät olisi hyvä järjestää, miten kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä henkilöt toivovat seuraavilta AMK-kirjastopäiviltä. Lisäksi selvitettiin AMK-kirjastopäivien yhteydessä viestinnän

työpajaan osallistuneilta, miten työpajaan osallistuminen oli vaikuttanut työhön. Yhtenä teemana oli AMK-kirjastopäivien vaikutus ammatilliseen toimijuuteen. Kuviosta 6 on nähtävissä, mihin AMK-kirjastopäiviin vastaajat ovat osallistuneet (Kuvio 6).



Kuvio 6. Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden osallistuminen AMK-kirjastopäiville

Seitsemästä henkilöstä kuusi oli osallistunut vuonna 2016 Jyväskylässä pidetyille AMK-kirjastopäiville. Savonlinnassa vuonna 2010 pidetyille AMK-kirjastopäiville oli osallistunut kolme henkilöä.

## AMK-kirjastopäivien merkitys työssä

Kysyttäessä sitä, miten AMK-kirjastopäivät olivat vaikuttaneet työssä suoriutumiseksi, näkyi vastauksissa selvästi se, että sillä on merkitystä, kuinka usein vastaaja on osallistunut AMK-kirjastopäiville ja kuinka kauan hän on ollut työssä ammattikorkeakoulukirjastossa. Yksi vastaajista ei ole kokenut AMK-kirjastopäivien vaikuttaneen sanottavasti työssä suoriutumiseen. AMK-kirjastopäivät ovat vaikuttaneet työssä suoriutumiseen muun muassa siten, että ne ovat lisänneet tietoa ja osaamista sekä yhteisöllisyyden tunnetta ja ovat sitä kautta vaikuttaneet työhön. Kirjastopäivät mahdollistavat verkostoitumisen, minkä koettiin muun muassa auttavan jaksamaan työssä ja saamaan uusia ideoita työhön. Lisäksi todettiin, että yhteistyö ja kommunikointi muiden ammattikorkeakoululaisten kanssa on helpompaa, kun on mahdollisesti tavattu AMK-kirjastopäivillä. Sähköpostien takaa henkilöt saavat kasvat.

Helpottaa verkostoitumista, avun pyytämistä, vierailujen sopimista, benchmarkkausta, kun on tavannut jossain aiemmin. Auttaa myös toimintakulttuurin kehittämistä. (R3B.)

Yhdet AMK-kirjastopäivät joihin olen osallistunut olivat mukavat ja koulutuksellisesti ihan hyödylliset, mutta työssä suoriutumiseen taisivat vaikuttaa aika samalla tavalla kuin mikä tahansa koulutuspäivä. (R2A.)

Ehkä ne eivät varsinaisesti ole vaikuttaneet suoraan työssä suoriutumiseen, mutta AMK-kirjastopäivien mahdollistama verkostoituminen ja kollegoiden tapaaminen auttaa jaksamaan ja saamaan myös uusia ideoita omaan työhön. (R2C.)

Haastatteluissa tuli esiin se, että alkuaikoina AMK-kirjastopäivillä oli suurempi merkitys, kuin nykypäivänä. Useille kirjastopäiville osallistuneet henkilöt kertoivat, että alkuaikoina kirjastot laitettiin kiinni ja kaikki pääsivät mukaan kirjastopäiville ja matkaan lähdettiin bussilla.

Me menttiin ja me oltiin yks esimerkki AMK-kirjasto monille muille, me näytettiin, oltiin mukana keskustelemassa ja vaikuttamassa, kun meitä oli paljon. Kaikki pääsi mukaan, et ei valkattu, että kuka saa lähteä”. (R3B.)

On, koska siellä näkee kollegoita ja juttelet ja on virkistäytymistä ja ammatillista asiaa ja yleensä on hyvin ajankohtaisia aiheita; niin totta kai,

tulee sellainen me-henki, kun näkee ison porukan, tulee oikeistaan semmoinen ammattilypeys, että onpa hienoa olla osa tämmöistä hienoa porukkaa. (R3D.)

Nykyisin koko henkilökunta ei voi enää osallistua kirjastopäiville, sillä rahat laskeetaan tarkkaan ja aukiolopäiviä mietitään ihan eri tavalla kuin ennen. Ryhmähaastattelussa keskusteltiin myös siitä, että yhteydenpito on mennyt monikanavaiseksi; on mahdollista pitää yhteyttä eri tavoilla ja sitä kautta yhden tietyn kanavan merkitys on ehkä vähentynyt. AMK-kirjastopäiviä pidettiin kuitenkin tärkeinä nimenomaan sen takia, että ne mahdollistavat kasvokkain-tapaamisen.

AMK-kirjastopäivillä on tehty se maaperä valmiiksi, et siinä mielessä mä väitän, että jos sitä kauheasti vähennetään sitä kasvokkain tapoimista, niin tulee semmoinen sukupolvi AMK-kirjastoihmisiä, jotka eivät todellakaan tunne ketään, jotka eivät enää ole päässeet lähtemään, jotka eivät niin helposti ota puhelinta käteen taikka laita sähköpostia. (R3B.)

AMK-kirjastopäiville osallistuminen on auttanut verkostoitumaan, minkä jälkeen on ollut helppo ottaa tarvittaessa yhteyttä, kun on halunnut tiedustella neuvoja eri asioihin, kuten esimerkiksi hankintasopimusten tekemisestä. Haastattelun perusteella voi todeta, että AMK-kirjastoille on tyypillistä avun antaminen ja se koetaan aina vastavuoroiseksi. Avun antaminen ja saaminen on koettu toimivan AMK-kirjastoissa ihan eri tavalla kuin esimerkiksi yleisten kirjastojen puolella, ja myös yliopiston kirjaston puolella se on ollut erilaista.

### **Mikä AMK-kirjastopäivissä on tukenut ammatillisen identiteetin kehittymistä?**

AMK-kirjastopäivät ovat tukeneet ammatillisen identiteetin kehittymistä esimerkiksi siten, että kirjastopäivillä on voinut tavata muita samankaltaisessa kirjastossa työskenteleviä ja kollegoita.

Asiat tiedollisesti, keskustelut muiden kanssa, vertailu toimintakulttuureissa. (R3B.)

Lisäksi AMK-kirjastopäiviä pidettiin mahdollistajana; kohtaamisen ja vuorovaikutuksen avulla on voinut kokea, että mitä itse asettuu kentälle, miten kenttä on muodos-

tunut ja ketä toimijoita kentällä on sekä miten yhdessä voidaan tehdä jotakin enemmän, sen sijaan että jokainen tekee itsekseen ja erikseen. AMK-kirjastoja leimaa paljon se, että ne ovat sirpaleisia pieniä toimipisteitä, joissa on muutamia henkilöitä työssä tai joissakin ollaan yksin tekemässä töitä. Kun henkilöillä on yhteys toisiinsa ja kollegan voi tavoittaa jonkin välineen avulla, on vertaistuki ja apu saatavilla ihan eri tavalla, kuin jossakin isossa organisaatiossa.

AMK-kirjastopäivien koettiin tukeneen ammatillisen identiteetin kehittymistä esimerkiksi siten, että siellä puhutaan oman työn sisällöistä ja mielenkiintoisista esityksistä oppii uutta. Lisäksi todettiin, että AMK-kirjastopäivät ovat vahvistaneet taustalla olevaa jonkinlaista "me AMK-kirjastolaiset" -henkeä, mikä on heijastunut myös omaan kokemukseen itsestä kirjastolaisena.

Just se semmoinen me-henki ja ne keskustelut muissa AMK-kirjastoissa työskentelevien kanssa. Jo näin monen vuoden saatossa on tullut tutuksi paljon ammattikorkeakouluissa työskenteleviä ihmisiä, jotka ovat työskennelleet yhtä kauan kuin minä, ja osasta on tullut jopa ystäviä. Kysellään kuulumisia "että mites teillä tämä" ja toki nyt, kun on ollut näitä supistuksia ja muutoksiakin, niin niistä keskusteleminen, kun on ollut semmoista epävarmuuden ja pelon jakaminen "ai että teillä irtisanottiin, no meiltä ei oo irtisanottu", että semmoista tukemistakin. Epävarmuus on noussut esiin keskusteluissa. (R3D.)

AMK-kirjastopäivät ovat siten osaltaan luoneet alustaa ja mahdollisuuden myös vertaistuen saamisen ja antamiseen. Yhdellä vastaajista on ollut vielä niin vähän kokemuksia AMK-kirjastopäivistä, että hän ei ollut vielä kokenut AMK-kirjastopäivien vaikuttaneen ammatillisen identiteetin kehittymiseen.

### **AMK-kirjastopäivien vaikutus siihen, mihin työssä haluaa sitoutua**

AMK-kirjastopäivillä ei juurikaan ole vastaajien mukaan ollut vaikutusta siihen, mitä on pidetty työssä tärkeänä tai mihin työssä on halunnut sitoutua. Muutama vastasi, että ei osaa sanoa. AMK-kirjastopäivät ovat voineet kuitenkin syventää omaa kiinnostusta johonkin asiaan ja kirjastopäiviltä on voinut saada omaan työhön liittyviä uusia ideoita.

”Varmaan siten, että kirjastopäiviltä saa uusia ideoita johonkin omaan työhön liittyvään ja vaikutus voi näkyä ehkä välittömästi päivien jälkeen”. (R2C.)

Kirjastopäiviltä on voinut saada kannustusta omaan työhön ja työssä jaksamiseen.

Kirjastopäivien jälkeen on pitkän aikaa semmoinen tsemppiolo, että riemusta puhkuen, innosta puhkuen ja varsinkin, jos siellä on ollut jotain sellaista luentoa tai joku semmoinen tsemppausjuttu tai tulevaisuusjuttu, niin sitten iloisin mielin jatkaa työssä, kun on tavannut kollegoita; niin totta kai siitä on hyötyä. (R3D.)

Työhön sitoutumista pohdittiin myös koko ammattikorkeakoulujoukon puolesta siltä kannalta, miten AMK-kirjastolaisia on arvostettu kirjastoalalla. Yliopistokirjaston tai yleisen kirjaston henkilöiden kanssa keskustellessa on voinut huomata sen, että AMK-kirjastolaisia ja heidän ammattitaitoa on arvostettu kovasti. Jos esimerkiksi haiketuisi töihin, olisi ammattikorkeakoulussa työssä olemisen hyvä meriitti; ammattikorkeakoulun kirjastossa on saanut tehdä niin moninaisia tehtäviä verrattuna yleiseen kirjastoon.

### **AMK-kirjastopäivien vaikutus ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa**

AMK-kirjastopäivillä ei myöskään juuri nähty olevan vaikutusta ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kirjastopäiviltä on kuitenkin saatu uusia ideoita, joilla on voinut olla vaikutusta ammatillisten tavoitteiden määrittämiseen.

Kirjastopäiviltä olen saanut uusia ideoita, mikä on varmaan vaikuttanut ammatillisten tavoitteidenkin määrittämiseen ja haluan esim. kehittää omalla työpaikalla jotain asiaa, joka kirjastopäivillä on ollut esillä. (R2C.)

AMK-kirjastopäivillä on voinut saada tietoa esimerkiksi jostain uudesta alkavasta koulutuksesta, millä voisi olla vaikutusta ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseen.

### **AMK-kirjastopäivien merkitys siihen, mihin tunnet kuuluvasi**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, onko AMK-kirjastopäivillä ollut merkitystä siihen, mihin henkilö kokee kuuluvansa ja samaistuvansa sekä mikä kirjastopäiviin liittyvä seikka mahdollisesti vaikuttaa asiaan.

Osa henkilöistä oli sitä mieltä, että AMK-kirjastopäivillä ei ole suoranaisesti merkitystä siihen, mihin tuntee kuuluvansa. Yhteen kokoontumisen ja toisiin AMK-kirjastolaisiin tutustumisen koettiin kuitenkin lisäävän tunnetta siitä, että on joku laajempi ammatillinen viiteryhmä, johon kuuluu. Yksi henkilöistä piti kysymystä vaikeana ja kertoi, että hänellä ei ole omasta mielestään kovin vahva AMK-kirjastolaisidentiteetti ja hän tuntee ehkä vahvemmin olevansa korkeakoulukirjastolainen, mutta AMK-kirjastopäivät ovat vahvistaneet hänen tunnetta AMK-kirjastoporukkaan kuulumisesta.

Muut vastaajat ovat sitä mieltä, että AMK-kirjastopäivillä on ollut merkitystä siihen, mihin tuntee kuuluvansa. AMK-kirjastopäivien sisällöllä ja kollegoiden tapaamisella on ollut vaikutusta siihen, mihin kokee kuuluvansa. Asiaa kuvattiin muun muassa seuraavasti (käytän ammattikorkeakoulun lyhenteen tilalla AMK-lyhennettä):

Kun tulin AMKiin, en tiennyt, miten erilaisia AMK-kirjastot ovat. Nyt tiedän. Silti ammatillinen identiteettini on muokkautunut AMK-kirjastomallin mukaan ketterä, uudistuva ja ajan tasalla oleva, pölyt nurkista puhaltava pientornaado.. 😊 (R3B.)

Kyllä, koko Suomen AMK-kirjastokenttä ja sen moninaisuus jollain tavalla konkretisoituu, kun näkee AMK-kirjastojen ihmisiä, kuulee esityksiä. Pystyy asettamaan oman työyhteisön laajempaan kontekstiin. On sitä yhteistä AMK-kirjastolaisuutta, kyllä se sitä vahvistaa. (R3C.)

### **Viestinnän työpajan merkitys työssäsi**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, miten AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettävien viestinnän työpajaan osallistuminen on vaikuttanut työhön ja ammatillisiin tavoitteisiin. Yhteensä kolme henkilöä seitsemästä oli osallistunut viestinnän työpajaan ja kukin heistä yhden kerran. Työpajoista on saatu uutta tietoa ja ajatuksia sekä tukea materiaalien tekoon:

Siitä on jo aikaa, mutta muistaakseni viestinnän paja oli tuolloin aika hyvä ja siitä sai uutta tietoa ja ajatuksia silloin uusiin sosiaalisen median työkaluihin! (R2A.)

Viestinnän työpaja tuki tiedonhankinnan ohjaustyön materiaalien tekoa. (R3A.)

Sain v. 2016 työpajasta taitoja ajatella asioita visuaalisesti ja olen hyödyntänyt näitä taitoja sittemmin esim. opetuksen diaesityksen suunnittelussa. (R2C.)

### **AMK-kirjastopäivien järjestämisen tärkeys**

Tämän teeman tavoitteena oli selvittää, onko AMK-kirjastopäivien järjestäminen tärkeää ja miksi, sekä kuinka usein AMK-kirjastopäivät olisi hyvä järjestää. Lisäksi selvitettiin sitä, että miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä tutkimukseen osallistuvat henkilöt toivoisivat seuraavilta kirjastopäiviltä.

Kaikkien henkilöiden mielestä AMK-kirjastopäivien järjestäminen on tärkeää. Muiden AMK-kirjastolaisten tapaaminen koetaan mukavaksi ja hyödylliseksi. AMK-kirjastopäivät mahdollistavat AMK-kirjastoissa työskentelevien kohtaamisen laajalla rintamalla. Kolmen mielestä kirjastopäivät olisi hyvä järjestää 2–3 vuoden välein. Lisäksi ehdotettiin kirjastopäivien järjestämistä kahden vuoden välein.

AMK-kirjastopäiviltä toivottiin, että ne ovat jatkossakin ajan hermolla ja että niitä järjestetään eri puolilla Suomea. AMK-kirjastopäivien olisi hyvä olla sellaiset, että niistä saa myös konkreettista hyötyä omaan työhön ja siten niille osallistuminen on helpompi perustella omalle esimiehelle. Myös se tuli esiin, että kun AMK-kirjastopäiviä pidetään itselle merkityksellisenä tapahtumana, niin jos kukaan ei järjestäisi AMK-kirjastopäiviä ja niitä ei olisi, niin ”missä me sitten tavattaisiin”. On tärkeää olla sellainen foorumi, missä voi tavata muissa AMK-kirjastoissa työskenteleviä henkilöitä.

Varmasti on tärkeää, sillä AMK-kirjastoissa pohditaan samoja asioita ja ollaan samojen asioiden äärellä. (R3A.)

On tärkeää nähdä ja tutustua muihin. Ajankohtaisten asioiden nostoa yhteiseksi hyväksi.” (R3B.)

On tärkeää, koska se mahdollistaa AMK-kirjastoissa työskentelevien kohtaamisen laajalla rintamalla (vrt. konsortio ja työryhmät, joihin pääsee mukaan vain pieni osa). Kahden vuoden välein on mielestäni sopiva väli. Kirjastoalalla järjestetään paljon tapahtumia, ja jos kaikki järjestettäisiin joka vuosi, niin kaikkiin ei riittäisi osallistujia. AMK-kirjastopäivien on hyvä olla sellaiset, joista saa myös konkreettista hyötyä omaan työhön. Sillä tavalla niille osallistuminen on helpompi perustella omalle esimiehelle. On myös hyvä, että niiden järjestämistä vastuu kiertää

eri ammattikorkeakouluilla, koska on kiva, että tapahtumia on muuallakin kuin Helsingissä ja niistä tulee sitten aina sen järjestävän korkeakoulun näköiset. Jotenkin järjestävälle AMK-kirjastolla pitäisi kuitenkin saada tukea siihen järjestämiseen, koska ilmeisesti kirjastot eivät ole ilmoittautuneet halukkaiksi järjestäjiksi kovin innokkaasti. (R2C.)

AMK-kirjastopäivien järjestämisen ajankohta nousi myös esiin. Yleensä samoihin aikoihin järjestetään toinen tapahtuma, joka on vaikuttanut siten, että AMK-kirjastopäiville ei ole aina ollut mahdollista osallistua.

Kysyttäessä sitä, että miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin, piti moni hyvänä nykyistä tapaa järjestää kirjastopäivät. AMK-kirjastopäiviä toivottiin kehitettävän esimerkiksi siten, että kentältä kerättäisiin toiveita aiheista ja että kirjastopäivät pysyisivät edelleen kasvokkain-tapaamisena.

AMK-kirjastopäiviä voisi kehittää eteenpäin esimerkiksi keräämällä kentältä ajatuksia ja toiveita siitä, minkälaisia teemoja seuraaville päiville toivotaan tai voisi järjestää esimerkiksi äänestyksen eri teemoista. Siten ideointi ei olisi välttämättä yhden AMK-kirjaston oman ideoinnin varassa. (R3B.)

Olen ollut tyytyväinen siihen miten niitä on järjestetty, koska aina on ollut ajankohtaisia asioita, on oltu ihan hyvällä linjalla, kun miettii mitä aiheita siellä on ollut, kuten jaksamista, tulevaisuutta ja ammatti-identiteetin nostattamista ja toki ne iltajuhlatkin on tosi tärkeitä. Toivon, että seuraavat kirjastopäivät jatkuvat samalla linjalla, että ei tulisi ainakaan mikään web-seminaaria, että jatkuisi edelleen "face to face" -tapaamisena. (R3D.)

Seuraavilta kirjastopäiviltä odotettiin napakan asiantuntevia, jotain uutta (tai muuten mielenkiintoista, ajankohtaista) ammatillista asiaa tarjoavia esityksiä tai luennoitsijoita, sekä sopivasti vapaata väliin, jotta on aikaa tavata kollegoja. Lisäksi toivottiin mahdollisuutta tutustua kirjastopäivät järjestävään AMK-kirjastoon muutenkin, kuin pintapuolisesti tiloihin tutustumalla. Arveltiin kuitenkin, että jos kirjasto on pieni ja osallistujia on paljon, niin tutustumista voi olla vaikea toteuttaa. Lisäksi toivottiin mahdollisuutta seurata luentoja myös etänä.

Yhdeksi aiheeksi toivottiin Verkko ja digitaalisuus opetuksessa -työpajaa. Työpajassa haluttaisiin nähdä eri puolilta tulleita AMK-kirjastolaisia kertomassa, miten he opettavat asioita. Työpajaan ehdotettiin demoja ja myös itse haluttaisiin kokeilla

tehdä jotain. Ideaa pidettiin uutena; sellaisena asiana, jota ei ole AMK-kirjastopäivillä ollut koskaan ennen. Lisäksi ehdotettiin, että työpajan voisi toteuttaa myös esimerkiksi aineistohankinnan näkökulmasta ja myös sellaiseen työpajaan haluttaisiin osallistua. Työpaja-idea pidettiin ajankohtaisena asiana.

Opetus menee koko ajan monimuotoon päin ja kaikki on verkossa, niin mitenkä osaa sitten vaikka jotkut matskut tuottaa sinne ihan itse. Semmoinen vertaistuki, miten sen voi tehdä, olisi paikallaan. (R3A.)

Lisäksi ehdotettiin yhteisöllisyyden luomista myös virtuaalisesti ja epäkonferenssi-teeman käyttöä yhtenä osana AMK-kirjastopäivillä.

Virtuaalisesti voi myös miettiä että voisiko järjestää vastaavia isomman porukan juttuja, joilla luoda yhteisöllisyyttä. Voisi myös harkita tavallisten kirjastopäivien (tai muiden isojen alan tapahtumien) yhteyteen AMK-ohjelmaa yhtenä vaihtoehtona. Konseptia voi toki aina viilata toimintaympäristön muuttuessa! Epäkonferenssiteemaakin voisi kokeilla yhtenä osana kirjastopäiviä (ei ehkä täysin epäkonferenssipohjalta kuitenkaan kannattaisi toimia). (R2A.)

### **Mieleenpainuvien asiain tai kokemus AMK-kirjastopäivillä**

Kysyessäni tutkimukseen osallistuneilta, onko heille jäänyt mieleen jokin tietty asia joiltakin AMK-kirjastopäiviltä, mistä on ollut hyötyä ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Parhaiksi kokemuksiksi nousivat keskustelut kollegoiden kanssa. Kun on päässyt keskustelemaan syvällisesti esimerkiksi jonkun ennestään tuntemattoman ihmisen kanssa, on se tuntunut tosi hienolta. Kirjastopäiviltä ei sinänsä osattu eritellä yksittäisiä mieleen painuneita asioita, jotka olisivat vaikuttaneet ammatillisen identiteetin rakentamiseen, mutta AMK-kirjastopäivillä on ollut muunlaisia ”wau-elämyksiä”, mitkä ovat jääneet mieleen. Esimerkkinä mainittiin Savonlinnan AMK-kirjastopäivien oheistapahtuma ja Rovaniemellä pidetyille kirjastopäiville matkustaminen.

Mukana oli kollegoita ja oli mielenkiintoiset keskustelut, kun siellä Savonlinnassa menttiin laivalla Retrettiin, niin se oli aika huikea kokemus. (R3D.)

Kun lähdettiin porukalla ja menttiin yöjunalla, se oli se junamatka hieno, oli mielenkiintoisia keskusteluja. (R3D.)

AMK-kirjastopäiviä pidettiin myös ”henkireikä” viime aikoina tehtyjen supistusten aiheuttamassa tilanteessa.

Voisin kuvitella, kun on tehty näitä supistuksia ja aika tiukoille vedetään koko ajan, ja sit sä pääset jonnekin ja siellä on hyvää ohjelmaa ja virkistystä sopivassa suhteessa, niin se voi olla aikamoinen vitamiinipommi jollekin, niin siihen aikaisempaan kysymykseen, niin kyllä se nostaa sitä ammatti-identiteettiä: saat sen tietoisuuden ja hengen ja ruumiin ravintoa. (R3D.)

### **Vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien merkitys ammatillisen identiteetin rakentamisessa**

Kysyin vuoden 2016 AMK-kirjastopäiville osallistuneilta, mitä heille jäi mieleen niistä päivistä ja mikä kirjastopäivissä tuki ammatillisen identiteetin kehittymistä; mikä esimerkiksi on auttanut työssä suoriutumisen tai omien ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Seitsemästä henkilöstä yhteensä kuusi henkilöä oli osallistunut vuoden 2016 AMK-kirjastopäiville. Mieleen olivat jääneet Avoin tiede ja tutkimus -esitys, Lahtisen Hannan TKI-toiminnan kirjastopalvelut -esitys, Linda Saukko-Raudan live-kuvitus ja hänen pitämänsä viestinnän työpaja ja onnistunut iltajuhla. Myös keskusteluhetket kollegoiden kanssa olivat jääneet mieleen. Kirjastopäivistä oli jäänyt positiivinen yleis mielikuva.

Theseus-esitys jäi parhaiten mieleen; se, että kaikissa AMK-kirjastoissa tehdään samalla alustalla samaa työtä. Sinällään rakensi omaa ammatillista identiteettiä nimenomaan AMK-kirjastossa. (R3A.)

### **Kirjastopäivien osa-alueiden merkitys**

Esitin ryhmähaastattelussa ja sähköpostitse ryhmälle 2 lisäksi myös kaksi muuta kysymystä, joista ensimmäinen oli seuraava: ”AMK-kirjastopäivät koostuvat luennoista, on näytteilleasettajia/yhteistyökumppaneita ja iltajuhla niin nouseeko niistä joku semmoinen tekijä, mikä liittyy ammatilliseen identiteettiin, että se vahvistaa erityisesti sitä vai vaikuttavatko kaikki tasaisesti?”

Kokonaispakettia pidettiin tärkeänä eli kaikilla osilla koettiin olevan vaikutusta ammatillisen identiteetin vahvistamiseen. Vastauksissa nousi vahvasti esiin se, että pitää olla mahdollisuuksia kohdata ja jutella sekä vertailla kokemuksia; virallisen asiantuntijajärjestelmän rinnalla on oltava mahdollisuus vapaamuotoiseen olemiseen eli aikataulu ei saa olla liian tiukka.

Jos aikataulu on semmoinen, että on vaan luentoa luennon perään ja sit juokset paikasta toiseen, niin etkä esimerkiksi ehdi rauhassa puhumaan myös jonkun kanssa, vertailemaan niitä kokemuksia, ettei se ole pelkkää lounaalla juttelemistä. Siinä mielessä ne iltajuhlatkin on merkityksellisiä, että sä ehdit oikeesti vähän aikaa juttelemaan, lämpiämään ja kokemaan. Mulle oli viimeisillä kirjastopäivillä tosi merkityksellistä että kerkesin rauhassa hetken aikaa juttelemaan yhden amkin informaattikon kanssa ja kertomaan hänelle kuinka suuresti ihailen hänen työtään ja sitten se sellainen vuorovaikutus siinä tilanteessa oli aika jännää. (R3B.)

Minusta oli kanssa Jyväskylän päivillä tosi mielekästä ohjelmaa ja kohtaamisia sitten myös niitten edustajien kanssa, kenen kanssa tekee paljon yhteistyötä, mutta sitten ne jaksottui jotenkin mukavasti, oli luontevaa kuljeskella ja vaihtaa muutama sana ja sitten mennä kuuntelemaan. (R3C.)

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että ehkä luennot, työpajat ja iltajuhla vahvistavat ammatillista identiteettiä enemmän tai ovat tärkeämpiä kuin näytteilleasettajat tai yhteistyökumppanit, vaikka myös niitä on hyvä olla mukana tapahtumassa.

### **Ammatillinen toimijuus**

Tämän teeman tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat tai edistävät ammatillista toimijuutta organisaationa tai yksilöinä. Yksi vastaajista arveli, että kun kohtaa muita saman tyyppisessä organisaatiossa toimivia ja kuulee muista käytännöistä sekä oppii uutta, niin se voi edistää ammatillista toimijuutta. Moni vastaajista piti ammatilliseen toimijuuteen liittyvän kysymystä vaikeana ja ammatillisen toimijuuden vaikeasti hahmottuvalta käsitteeltä. Siitä huolimatta kysymykseen tuli useita vastauksia. Pienissä toimipisteissä vahvaa ammatillista toimijuutta pidettiin hyvin toimivan yksikön edellytyksenä. Lisäksi ymmärryksen siitä, mitä oman alan kentällä tapahtuu, koettiin tuovan turvallisuutta työssä toimimiseen. Edistävinä tekijöinä mainittiin työntekijöiden mahdollisuus tehdä omaan työhönsä vaikuttavia ja liittyviä valintoja ja päätöksiä sekä mahdollisuus hankkia osaamista.

Nimenomaan just pienissä toimipisteissä sun on pakko ottaa sitä roolia, kun pitää olla vähän monena ja nimenomaan itse ohjata sitä toimintaa ja käytäntöjä ja muita. Mitä vahvempi tuo ammatillinen toimijuus on, niin mun mielestä sitä vahvemmin se yksikkö toimii. Mitä enemmän siellä on niitä yksilöitä, jotka kokee sen asiakseen, niin sitä paremmin ne saa sen pyörimään; jos vaan heittäytyy ja odottaa, että ylhäältä tulee joku ohje. Se ei ole niin motivoivaakaan se työnteko, jos kokee että näin joutuu tekemään. Ammatillinen toimijuus tavallaan pitää siinä työn imussa, sitouttaa, motivoi. (R3C.)

Mitä paremmin on selvillä siitä, mitä siinä omalla kentällä tapahtuu muuallakin, kuin pelkästään siinä omassa toimipisteessä, niin sen tukevampi selusta sulla on siihen nojata. Ja jos on joku kohta, mistä et oo niin varma, jos sä tiedät keltä sä kysyt, niin sitä turvallisempi olo sulla on siinä tehdä ja löytää se tapa toimia niin, että sä saat sopeutettua kuitenkin niihin yhteisiin sovittuihin pelisääntöihin, sen miten sä sen siinä tilanteessa ja sen asiakkaan kanssa haluat esimerkiksi tehdä. (R3B.)

Ammatillista toimijuutta edistää varmastikin organisaatiossa se, että työntekijöillä on mahdollisuus ja vastuuta tehdä näitä omaan työhönsä vaikuttavia ja liittyviä valintoja ja päätöksiä, koska silloin heillä on mahdollisuus kokea. Myös, että työntekijällä on mahdollisuus hankkia osaamista, jota toimijuus edellyttää, edistää ammatillista toimijuutta. Uskon, että AMK-kirjastopäivät edistävät niiden ammatillisista toimijuutta, jotka niille pääsevät osallistumaan. (R2C.)

Ammatillinen osaaminen, mitä pitää kehittää jatkuvasti, edistää toimijuutta yksilönä. Ja organisaatiossa pitää olla ymmärrystä ja arvostusta kirjastoa kohtaan, jotta saadaan sopivalla tavalla nivottua kokonaisuuteen. Kirjasto on siis nähtävä tärkeänä osana kokonaisuutta eikä irrallisena osana. AMK-kirjastopäivät edistävät toimijuutta sitä kautta, että se vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja tunnetta siitä, että muutkin ovat samankaltaisten tilanteiden äärellä. Se antaa voimaa ja tietysti mahdollisesti ihan konkreettisia ideoita toimintaan. (R2B.)

Ammatillisen toimijuuden yhteydessä nousi esiin myös näytteilleasettajat. Näytteilleasettajien osuutta pidettiin tärkeänä luentojen rinnalla. Vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien näytteilleasettajien tarjoamia monipuolisia niin laitteistojen esittelyitä kuin myös muiden palveluiden, kuten esimerkiksi Celian, LM Tietopalvelun ja Ebscon palveluiden esittelyitä pidettiin hyödyllisinä. Kontaktien luomisesta oli ollut käytännön hyötyä työssä.

2016 kirjastopäivillä oli tosi hyvät näytteilleasettajat, niistä on ollut ihan sellaista käytännön hyötyä niistä kontakteista, on voinut lähestyä ja oppi tuntemaan. (R3D.)

On tärkeitä miettiä siis myös sitä, minkälaista toimintaa luentosalien ovien ulkopuolelle järjestetään.

Kysyessäni ryhmähaastattelussa, että ovatko kirjastopäivät tavallaan yksi alusta, mistä saa apua toimijuuteen, niin yksi henkilö vastasi myöntävästi ja kertoi esimerkiksi:

Kun jostakin teemasta saa tietoa monelta kannalta, kuten esimerkiksi Avoin tiede tutkimus, niin kun sitä mietittiin silloin kirjastopäivillä ja nyt kun se on monelta suunnalta tulossa monessa eri paikassa, niin meillä on jo paljon parempi kiinnittymispinta siihen, kun sitä on avattu koko porukalle siellä kirjastopäivillä. Meillä on jonkinlainen oletus siitä, että minkälaisia asioita me kohdataan meidän omassa seminaarissa ja minkälaisia asioita me kohdataan siinä, kun me mietitään, miten me tätä asiaa avataan meidän opiskelijoille. Meidän pitäisi osata kertoa opiskelijoillekin, miten he pystyvät tuolta avoimesta tiedosta ja verkon tiedoista seulomaan itselleen hyödylliset ainekset ja pitää myös miettiä, minkälaiset ohjeistukset ja matskut me tuotetaan tästä asiasta. (R3B.)

### **Mitä muuta haluat sanoa AMK-kirjastopäivistä?**

Yksi haastateltavista halusi korostaa sitä, että miten tärkeitä AMK-kirjastopäivät ovat ja että olisi todella kurjaa, jos niitä ei järjestettäisi. Hän sanoi, että päivien järjestäminen on iso ponnistus. Hän pohti sitä, että kun monessa paikassa on supistettu henkilökuntaa, niin toivottavasti päivien järjestäminen onnistuu yhteistyöllä. Päivien järjestämisessä on paljon työtä ja pienellä porukalla tehtävien tekeminen on haastavaa. Haastateltava toivoo, että tulee uudet päivät ja että niille pääsisi mukaan. Hän pohti kesällä 2017 Jyväskylässä pidettyjen Valtakunnallisten Kirjastopäivien ohjelmaa ja totesi, että siellä ei ollut häntä koskettavia aiheita. Lisäksi hän piti tärkeänä sitä, että AMK-kirjastopäivillä pitää olla jotakin annettavaa:

En menisi sinne sen takia, että tapaisin kollegoita tai siellä olisi joku hyvä iltahjelma, kyllä mä meen sinne sen takia, että katon sen ohjelman lävitse ja siinä on mulle jotain annettavaa; en kuluttaisi mun työpaikan rahoja pelkän matkustamisen ja niiden kollegoitten takia. (R3D.)

Hän toivoo, että tulevilla kirjastopäivillä on hyvää ohjelmaa ja että voi osallistua vaikka toisena päivänä. Se on tärkeätä, että asian lomassa on kevennyksiä, huumoria ja vähän ajatuksia herättävää ja sitten tiukkaa asiaa. On tosi tärkeää miettiä, miten päivä rakennetaan; ei saa olla liian kiire, sillä ne käytäväkeskustelutkin ovat tärkeitä. Kun kirjastopäiville lähdetään työajalla, niin tavoitteena on se, että AMK-kirjastopäiviltä saa joitakin työkaluja siihen arkipäivän työhön.

Ei se voi olla pelkkää hupia, pitää olla vastuullinen. Niiden tarkoitus on mun mielestä, että sä saat es jonkun siemenen itämään niitten päivien jälkeen, joka näkyy jollakin tavalla, vaikka työhyvinvointiluento näkyy siten, että sää mietit että tsemppaampa nyt. Väittäisin, että ihan varmasti joku asia jää, vaikka sä et sitä ehkä tiedosta. Et kyllä ne on niin vaikuttavia päiviä; vaikuttavia luennoitsijoita ja Suomen johtavia asiantuntijoita, on ihan älyttömän hienoa, että on päässyt semmoisia kuuntelemaan. (R3D.)

Myös seuraavasti kommentoitiin AMK-kirjastopäiviä:

Olen jo sanonut, että ne ovat meidän salainen aseemme verrattuna yliopiston hierarkian jäähmyteen. (R3B.)

## 9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Kun tutkimuksen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin, on tutkimus onnistunut. Tutkimuksen teossa tulee kiinnittää huomiota rehellisyyteen, puolueettomuuteen ja siihen, että tutkimuksesta ei aiheudu haittaa vastaajille. (Heikkilä 2014, 28–29.) Tutkimuksen laatua määriteltäessä tarkastellaan validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä ja se ilmaisee sitä, miten hyvin tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Tällöin kiinnitetään huomiota siihen, että tutkitaan sitä, mitä sanotaan tutkittavan, tutkimuksen tuottamat käsitteet ovat ilmiötä kuvaavia ja tieto tuotetaan pätevästi. Pätevyys tarkoittaa muun muassa sitä, että tieto tuotetaan tieteen yleisten kriteerien näkökulman mukaisten käytäntöjen avulla. Lisäksi pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkija huolehtii siitä, että hän pitää omat käsitykset tai oman tulkintakehyksen erillään siten, että tutkittavien omat arjen perustelemat merkitykset pysyvät keskeisinä. (Ronkainen ym. 2011, 129–131.)

Kanasen (2017, 175) mukaan reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli samat tutkimustulokset on mahdollista saada tekemällä tutkimus uudestaan. Ronkaisen ym. (2011, 131–132) mukaan reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen luotettavuutta eli kuinka yhdenmukaisesti mittaus on suoritettu sekä kuinka johdonmukaisesti ja tarkasti mittari toimii. Esimerkiksi kvalitatiivista aineistoa analysoitaessa aineisto luokitellaan johdonmukaisesti ja tarkasti siten, että luokittelutapaa ei vaihdeta kesken kaiken. (Ronkainen ym. 2011, 131–132.) Laveasti luonnehdittuna reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että koko tutkimus laaditaan ja suoritetaan huolellisesti eli toimintatavat ovat luotettavia: esimerkiksi aineisto kerätään huolellisesti ja haastattelut ovat johdonmukaisia (Flick 1998, Ronkainen ym. 2011, 133 mukaan). Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan, että se voidaan toistaa samanlaisin tuloksin eli tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia. Tieteellisen tutkimuksen tuloksia ei pidä yleistää tulosten pätevyysalueen ulkopuolelle. Yhden tutkimuksen tulokset eivät välttämättä päde toisena aikana tai toisessa yhteiskunnassa siksi, että yhteiskunta on monimuotoinen ja vaihteleva. Tutkijan on oltava tarkka ja kriittinen tietojen keräämisessä, tietoja syötettäessä ja käsiteltäessä ja myös tulkitessaan tuloksia. (Heikkilä 2014, 28–29.)

Hyvän tutkimuksen perusvaatimukseen kuuluu myös objektiivisuus, tehokkuus ja ta-  
loudellisuus, avoimuus ja tietosuoja. Objektiivisuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen

tulokset eivät riipu tutkijasta. Tutkija ei anna omien vakaumusten, kuten poliittisten tai moraalisten, vaikuttaa tutkimusprosessiin. Hyvä tutkimus on tehokas ja taloudellinen silloin, kun sen hyöty ja kustannukset ovat oikeassa suhteessa. On kannattavaa tehdä laadukkaita tutkimuksia, joiden tuloksiin voidaan luottaa. Avoimuus tarkoittaa sitä, että tietoja kerättäessä tutkittavalle kerrotaan tutkimuksen tarkoitus ja käyttötapa. Lisäksi tulokset ja johtopäätökset esitetään tutkimusraportissa. Raportissa selvitetään myös käytetyt menetelmät ja epätarkkuusriskit sekä niiden vaikutus tulosten yleistettävyyteen. Tietosuoja tarkoittaa sitä, että tuloksista ei pystytä tunnistamaan yksittäistä vastaajaa eikä raporteissa paljasteta kenenkään liike- tai ammatillisaisuutta. (Heikkilä 2014, 28–30.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia ja siten pääasiallisin luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse (Eskola & Suoranta 2005, 210).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi arvioida muutaman yleisen tekijän mukaan. Tutkija voi tarkistuttaa tekemänsä tulkinnan ja tutkimuksen tuloksen informantilla eli henkilöllä, jolta aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Luotettavuutta voidaan lisätä myös käyttämällä aineistotriangulaatiota eli keräämällä tietoa eri lähteistä ja vertaamalla saatuja tietoja omaan tulkintaan. Siten voidaan katsoa, tukevatko eri tietolähteistä saadut tulokset toisiaan. Yhtenä perustana luotettavuusarvioinnissa on riittävä dokumentaatio, minkä perusteella on mahdollista jäljittää ratkaisut ja niiden arviointi. Tutkimuksen eri vaiheissa tehdyt ratkaisut tulisi aina perustella. Aineistosta tehdyn tulkinnan ristiriidattomuus eli sisäinen validiteetti lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tulkinta joudutaan tekemään monilähteisenä synteessinä silloin, kun aineistoa on kerätty eri lähteistä. Samasta aineistosta on mahdollista tehdä monia tulkintoja tarkastelukulmaa tai tutkimusongelmaa vaihtamalla. Kun toinen tutkija päätyy samaan johtopäätökseen kirjoittajan kanssa, lisää se tutkimuksen luotettavuutta. Aineiston kylläntyminen eli saturaatio on yksi luotettavuuden vahvistamiskeino. Tällöin eri lähteisiin perustuvat tutkimustulokset alkavat toistua. Tutkimustuloksia voi vahvistaa myös aikaisempien tutkimusten samantyyppisillä tuloksilla. (Creswell 2007, 202–220; Eriksson ym. 2008, 294; Kanasen 2017, 176–179, mukaan.)

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen ammatillinen identiteetti AMK-kirjastolaisilla on ja millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, millaiset asiat auttavat rakentamaan ammatillista identiteettiä ja millaiset estävät tai haittaavat ammatillisen identiteetin rakentamista. Samalla tutkimuksessa selvitettiin mielipiteitä AMK-kirjastopäivien järjestämisen tärkeydestä, miksi ja kuinka usein kirjastopäivät olisi hyvä järjestää, miten kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin ja mitä seuraavilta AMK-kirjastopäiviltä odotetaan. Ammatillinen identiteetti liittyy vahvasti ammatilliseen toimijuuteen.

### 10.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineisto on kerätty kolmelta eri ryhmältä: kahdeltatoista AMK-kirjastonjohtajalta ja yhteensä seitsemältä AMK-kirjastossa joko kirjastonhoitajana tai informaattikkona toimivalta henkilöltä. Seitsemän henkilöä muodostivat kaksi ryhmää siten, että henkilöt ovat kahdesta eri AMK-kirjastosta. Toisessa ryhmässä oli kolme ja toisessa neljä henkilöä. Aineistoa kerättiin jokaiselta ryhmältä kyselylomakkeen avulla. Kirjastonjohtajilta kerättiin aineistoa ainoastaan kyselylomakkeen avulla. Kahdelta henkilöryhmältä kerättiin aineistoa lisäksi siten, että toinen ryhmä vastasi sähköpostitse lisäkysymyksiin ja toiselta ryhmältä kerättiin aineistoa ryhmä- ja yksilöhaastattelun avulla.

Osa aineistosta on kerätty huhtikuussa 2017 ja suurin osa aineistosta syyskuussa 2017. Huomioitavaa on se, että kirjastonjohtajien kyselylomake (LIITE 1) oli erilainen kuin kirjastonhoitajien ja informaattikoiden kyselylomake (LIITE 2). Kirjastonjohtajien kyselylomakkeen avulla kerättiin tietoa pelkästään AMK-kirjastopäivien merkityksestä ammatillisen identiteetin kehittämisessä ja kirjastopäivien järjestämisen tärkeydestä ja siitä, miten päiviä tulisi kehittää eteenpäin; tässä tutkimuksessa kirjastonjohtajilta ei kerätty tarkempaa tietoa AMK-kirjastolaisten ammatillisesta identiteetistä. Sen sijaan kirjastonhoitajilta ja informaattikoilta kerättiin tarkempaa tietoa ammatillisesta identiteetistä yksityiskohtaisemman aineiston saamiseksi.

AMK-kirjastonjohtajien vastaukset analysoitiin elokuun 2017 lopussa. Paperilomakkeiden avulla kootut aineistot syötettiin Webropol-lomakkeelle, jonka jälkeen Webropolin ominaisuuksia oli helppo hyödyntää aineiston käsittelyssä ja kaavioiden teossa. Aineistot taulukoitiin Word-tiedostoon siten, että sarakkeiden otsikot vastasivat teemoja ja kunkin vastaajan vastaukset tulivat omille riveilleen. Siten oli mahdollista vertailla ja analysoida aineistoja teemoittain ja tutkia, mitä asioita vastauksista nousi esiin. AMK-kirjastonjohtajilta kerätyn aineiston analysoinnin jälkeen suunniteltiin syyskuun alussa ryhmille 2 ja 3 tarkoitettu kyselylomake, jonka linkki lähetettiin vastaanottajille sähköpostitse. Ryhmän 3 henkilöillä oli kolme päivää aikaa perehtyä tutkimuksen teemoihin kyselylomakkeen avulla, jonka jälkeen ryhmähaastattelu toteutui 21.9. ja yksilöhaastattelu 29.9. Haastatteluiden jälkeen aineistot litteroitiin saman tien.

Kirjastonhoitajilta ja informaatioilta kerätyt aineistot analysoitiin rinnakkain. Käsiteltäviä aineistoja olivat siis Webropol-lomakkeen avulla kerätyt aineistot, haastatteluihin perustuvat litteroidut aineistot ja sähköpostitse lisäkysymyksiin kootut aineistot. Kaikki aineistot koottiin samaan Word-tiedostoon teemoittain siten, että kyselylomakkeen teemoja vastaavien otsikoiden alapuolelle tuli taulukko, jossa oli kutakin vastaaja kohti oma rivi vastaajan nimeä, häntä vastaavaa koodia sekä vastaajalta kerättyä aineistoa varten. Siten varmistettiin myös se, että suorien lainauksien merkinnät tulivat tehtyä oikein. Koska kerätyt aineistot olivat kyselylomakkeen teemojen mukaan allekkain taulukossa, oli aineistoa helppo käydä läpi ja etsiä, mitä asioita aineistosta nousee esiin. Aineiston analysointimenetelmänä oli teemoittelu, mutta joissakin kohdin analysointimenetelmänä oli myös laskeminen.

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty suhteellisen pienestä määrästä tiedonantajia. Jos aineistoa ei olisi kerätty keväällä 2016 AMK-kirjastonjohtajilta eikä myöskään ryhmältä 2, olisi aineistoa pitänyt kerätä vähintään myös toisen ryhmähaastattelun avulla. Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole yleistää tutkimuksen tuloksia, vaan kuvata mitä asioita ilmiöstä nousee esiin. Ronkaisen ym. (2011, 83) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia on yleensä melko vähän ja tutkimuksen aineistot ovat suhteellisen pieniä, sillä merkityksiä täytyy tulkita ja ymmärtää osana asiayhteyttä. Myös Eskolan ja Suorannan mukaan (1998, 61) kvalitatiivinen tutkimus perustuu suhteelliseen pieneen tapausmäärään, sillä tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin

yleistyksiin vaan tutkimuksella pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa, kuvaamaan jotakin tapahtumaa tai antamaan jostakin ilmiöstä teoreettisesti mielekäs tulkinta.

Vaikka tutkimuksen aineisto on kerätty suhteellisen pienestä määrästä tiedonantajia, onnistuttiin tutkimuksessa keräämään monipuolista aineistoa, joka mahdollisti ammatillisen identiteetin ja AMK-kirjastopäivien tarkastelemisen useasta eri näkökulmasta käsin. Jos aikataulu olisi mahdollistanut myös ryhmän 2 henkilöiden haastattelemisen, olisi se voinut tuoda lisää erilaisia näkökulmia tutkittaviin asioihin. Kyselylomakkeen ja sähköpostien avulla aineiston kerääminen oli nopeampaa kuin haastattelemalla.

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty kirjastotyöstä innostuneilta ja kiinnostuneilta henkilöitä. Jos kohderyhmä olisi valittu toisin, olisi sillä voinut olla vaikutusta tuloksiin. Myös sillä olisi voinut olla vaikutusta tuloksiin, jos tiedonantajien joukossa olisi ollut myös tietopalvelusihteereitä ja kirjastovirkailijoita.

Tutkimus sisälsi paljon kysymyksiä. Heikkilän (2014, 48) mukaan jokaisen kysymyksen tarpeellisuus kannattaa harkita ja se olisi ollut hyvä ottaa huomioon tässä tutkimuksessa. Kirjastonhoitajien ja informaatikoiden aineistonkeruu sisälsi paljon teemoja useine apukysymyksineen, minkä seurauksena tähän tutkimukseen kertyi paljon aineistoa. Osa kysymyksistä olisi ollut hyvä miettiä myös siitä näkökulmasta, kuinka hyvin ne mittaavat tutkittavaa asiaa. Erityisesti tämä koskee seuraavia ammatillisen identiteetin osiossa olevia kysymyksiä: millaisissa työtehtävissä tai tilanteissa vastaajat ovat kokeneet onnistuvansa työssään ja mitä työssä menestyminen merkitsee. Niiden sijasta olisi voinut kysyä ammatillisen identiteetin neuvotteluun liittyvistä asioista, kuten voiko työssä keskittyä asioihin, jotka kiinnostavat vastaajaa sekä voiko vastaaja edistää työssään uraansa.

Tutkimukseen kerättiin aineistoa eri menetelmillä: kyselylomakkeella ja haastattelulla. Siten tutkimuksesta muotoutui aineistotriangulaatio. Eri lähteistä koottu aineisto, kuten esimerkiksi AMK-kirjastopäivien järjestämisen tärkeys ja mitä seuraavilta kirjastopäiviltä odotetaan, tukivat toisiaan ja siten ne vahvistivat osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi kirjastonhoitajilta ja informaatikoilta kerättyjen aineis-

tojen tulkinnat ja tutkimuksen tulos tarkistettiin informanteilta. Palautteiden perusteella muutamia termejä ja lauseita muokattiin siten, että henkilöitä ei niiden perusteella olisi mahdollista tunnistaa.

Tässä tutkimuksessa oli toisin paikoin haastavaa kirjoittaa tutkimuksen tuloksia siten, että yksittäisiä vastaajia tai vastaajien organisaatioita ei tunnistettaisi. Se vaikutti myös siten, että osaa tuloksista ei voinut tuoda julki tutkimuksessa. Suorien lainauksien kohdalla oli pohdittava, onko niiden perustella mahdollista tunnistaa vastaaja, sillä AMK-kirjastolaiset tuntevat hyvin toisensa. Tutkimuksessa oli tärkeää huolehtia myös siitä, että ei anna omien kokemusten vaikuttaa tutkimukseen. Yli kymmenen vuoden AMK-kirjastotyön kokemuksesta oli hyötyä aiheeseen perehtymisessä, AMK-kirjastojen taustatietojen keruussa ja aineistojen tulkitsemisessä.

## **10.2 AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti**

Tutkimuksen ammatillisen identiteetin osiossa kertyi monipuolista aineistoa siitä, millainen ammatillinen identiteetti tutkimukseen osallistuneilla kirjastonhoitajilla ja informaatioilla on sekä mitkä tekijät ovat auttaneet ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja mitkä asiat ovat haitanneet ammatillisen identiteetin rakentamista. Ammatillista identiteettiä tarkasteltiin osana ammatillista toimijuutta sen suhteen, ovatko henkilöt voineet toimia työssään omien arvojensa mukaisesti ja millaiset asiat ovat edistäneet tai haitanneet omien ammatillisten tavoitteiden saavuttamista. Lisäksi tässä osiossa selvitettiin, mitä työssä menestyminen on merkinnyt ja millaiset asiat ovat auttaneet työssä suoriutumisessa ja millaiset asiat ovat haitanneet työssä suoriutumista.

Ammatillinen identiteetti sisältää käsityksen itsestä ammatillisena toimijana eli millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, mitä hän pitää tärkeänä työssään sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Kirjastonhoitajat ja informaattorit kuvasivat itseään muun muassa oma-aloitteisiksi ja uusia asioita seuraaviksi henkilöiksi, jotka pitivät tärkeinä asioina työssään uuden oppimista ja osaamisen kehittämistä. Useimmat henkilöt olivat sitä mieltä, että he voivat itse vaikuttaa ammatillisten ta-

voitteiden saavuttamiseen. Kun henkilöt ja työyhteisö voivat vaikuttaa omaan työhön tai ammatilliseen identiteettiin liittyviin asioihin, tuottaa se Mahlakaarron (2016, 13) mukaan toimijuutta, jossa yksilön ja yhteisön on mahdollista toimia ja vaikuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Kun henkilö kykenee vaikuttamaan ja osallistamaan sekä itsensä että muut työyhteisön ja organisaation toimintaan ja ottamaan vastuun itsensä kehittämisestä, on silloin kyseessä Mahlakaarron mukaan henkilökohtainen toimijuus. Kun ihmisellä on kyky neuvotella työhön liittyvistä ja henkilökohtaisista tarpeista siten, että identiteetti on tasapainossa (identiteettitoimijuus), on kyseessä hyvä toimijuus, mikä on tämän tutkimuksen perusteella kyseessä tutkimukseen osallistuneilla kirjastonhoitajilla ja informaatikoilla.

Suurin osa vastaajista on voinut toimia työssään omien arvojensa mukaisesti. Omien arvojen mukaisesti ei ole voinut toimia esimerkiksi silloin, jos erityisesti kiireen takia ei ole pystynyt tekemään asioita niin hyvin, kuin itse olisi halunnut ne tehdä. Ammatillisen toimijuuden tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportissa ammatillisen identiteetin neuvottelu sisältää yhtenä väittämänä sen, että työssä voi toimia omien arvojen mukaisesti (Vähäsantanen ym. 2017, 27). Kun suurin osa vastaajista on voinut toimia työssä omien arvojensa mukaisesti, niin se on vaikuttanut myönteisesti ammatilliseen toimijuuteen. Jos työssä ei voi toimia omien arvojen mukaisesti, niin silloin se edellyttää ammatillisen identiteetin neuvottelua ja sillä voi olla vaikutusta ammatilliseen toimijuuteen. Ammatillisen identiteetin neuvottelussa on kyse siitä, että työntekijä muokkaa ammatillista identiteettiä suhteessa työssä tai työympäristössä tapahtuviin muutoksiin, jolloin työntekijä joutuu työstämään käsityksiään itsestään ammatillisena toimijana ja siitä, millaisiin tavoitteisiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin sitoutuu työssään. (Vähäsantanen ym. 2017, 17.) Identiteetti-työssä identiteetti muovautuu ja uusiutuu. Prosessissa on mahdollista tarkastella omaa identiteettiä, rakentaa eheyden tunnetta ja luoda uutta rakennetta. (Mahlakaarto 2016, 12.)

Ammatillinen identiteetti sisältää käsityksen myös siitä, millaiseksi ihminen haluaa työssään ja ammatissaan tulla (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Vastaajilla oli erilaisia ammatillisia tavoitteita. Osa vastaajista koki, että on oikeastaan saavuttanut

jo ammatilliset tavoitteensa, mutta he haluavat ylläpitää omaa ammatillista osaamista ja kehittyä edelleen työssä eteenpäin, mikä on mahdollistettu työnantajan puolesta. Ammatillisen toimijuuden tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportissa ammatillisen identiteetin neuvottelu sisältää yhtenä väittämänä se, että työssä pystyy toteuttamaan ammatillisia tavoitteita (Vähäsantanen ym. 2017, 27). Tässä tutkimuksessa ammatillista identiteettiä tarkasteltiin osana ammatillista toimijuutta siten, että tutkimuksessa selvitettiin, mitä tekijät auttavat saavuttamaan ammatillisia tavoitteita ja mitkä tekijät haittaavat ammatillisten tavoitteiden saavuttamista. Jos työssä on asioita, mitkä haittaavat ammatillisten tavoitteiden saavuttamista, niin silloin se edellyttää ammatillista identiteetin neuvottelua ja sillä on vaikutusta ammatilliseen toimijuuteen. Kun työssä pystyy toteuttamaan ammatillisia tavoitteita, edistää se ammatillista toimijuutta.

Ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa on auttanut käytännön tekeminen, kollegoiden apu ja mahdollisuus osallistua lisäkoulutuksiin. Työn hyvänä puolena pidettiin vapautta ja itsenäisyyttä, joten ammatillisten tavoitteiden toteuttaminen on ollut osittain kiinni myös itsestä. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa vahvimpana tekijänä on voinut pitää myös omaa halua ja kannustavaa esimiestä. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamista on estänyt kiire. Pienet resurssit ovat voineet vaikuttaa siten, että asiat ovat edenneet usein hitaammin kuin itse haluaisi. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamista on voinut haitata myös se, kun työtehtäviä uudelleen järjestettäessä olisi pitänyt siirtyä tekemään sellaisia työtehtäviä, jotka eivät olisi vastanneet sen hetkisiä omia mielenkiinnon kohteita ja ammatillisia tavoitteita. Ammatillisten tavoitteiden saavuttamista on voinut haitata myös kehysorganisaatioiden jäykkyys.

AMK-kirjastojen toimintaympäristön muutokset eivät näytä tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaneen siihen, että ammatillista identiteettiä olisi pitänyt rakentaa uudelleen. Pitkään AMK-kirjastossa työssä olleet olivat joutuneet miettimään omaa työnkuvaa tai omia ammatillisia tavoitteita uudelleen esimerkiksi siirtyessään yleisen kirjaston puolelta tai kokonaan toiselta alalta töihin AMK-kirjastoon, tai kun työtehtävien painopiste on muuttunut esimerkiksi aineistopuolelta opetuspuolelle. Vähän aikaa AMK-kirjastossa työssä olleet henkilöt eivät olleet vielä kokeneet kovin

suurta ammatillisen identiteetin uudelleen rakentamista tai kokivat, että oma ammatillinen identiteetti on vielä rakennusvaiheessa. Työnkuvaa on pitänyt miettiä uudelleen esimerkiksi silloin, kun työpaikalla on ollut muutostilanteita tai kun on palannut töihin pidemmän työvapaan jälkeen. Ammatillisia tavoitteita on pitänyt miettiä myös sellaisessa tilanteessa, kun merkityksellisiä töitä ei ole ollut riittävästi, ja haluaisi kuitenkin tehdä jotain hyödyllistä. Työnkuvan tai omien ammatillisten tavoitteiden miettiminen uudelleen on voitu kokea myös jatkuvana ja luonnollisena tilana; se on koettu elinikäisenä oppimisena, mikä ei ole liittynyt mihinkään yhteen hetkeen tai tilanteeseen, vaan oppimista on tapahtunut pikkuhiljaa koko ajan.

Vähäsantasen ym. (2017, 28) mukaan sillä, että työ koetaan merkitykselliseksi, on yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen. Työ koetaan mielekkääksi silloin, kun voidaan vaikuttaa työn sisältöihin ja muokata siten työstä merkityksellisempää. Työ voidaan kokea emotionaalisesti mielekkääksi tilanteissa, joissa ammatilliset tavoitteet ja mielenkiinnon kohteet vastaavat työn sisältöjä.

Työn kokeminen merkitykselliseksi ja mielekkään työn kokemus tulivat esiin myös tarkasteltaessa työssä menestymistä. Työssä menestyminen on merkinnyt vastaajien mukaan esimerkiksi sitä, että se on antanut positiivista energiaa työhön, tuonut mielekkyyttä työhön ja menestyminen on voinut merkitä myös samaa kuin työtyytyväisyys; menestymisestä on saanut tunteen siitä, että on tehnyt merkityksellistä työtä niin itsensä kuin muiden kannalta. Työssä menestymiseksi on voinut kokea myös sen, että työ on tehty hyvin ja yhdessä ja että on saanut olla osa kokonaisuutta; on saanut olla osa kirjastoa ja sitä mitä se edustaa.

Ammattikorkeakoulujen rakenteelliseen kehittämiseen liittyvät toimenpiteet näkyvät AMK-kirjastojen kohdalla muun muassa toimipisteiden ja henkilökunnan määrän vähenemisenä (Kuvio 2). Tutkimuksessa tuli esiin se, että säästösyihin perustuva henkilökunnan määrän väheneminen on voinut vähentää omaa innostusta ja työtehtävien kehittämishalua. Kun eläkkeelle jääneiden tilalle ei ole pitkään aikaan otettu ketään, on työtä kertynyt paljon henkilöä kohti ja silloin henkilö on enemmän sidottu rutiineihin, mikä vähentää mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Jos ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen hankaloituu, on sillä vaikutusta ammatillisen identiteetin kehittämiseen.

Toimintaympäristön muutostilanteet tulivat esiin myös selvitetessä työssä suoriutumista haittaavia tekijöitä. Jos muutosta on ollut paljon, niin ihmiset ovat voineet kokea sen väsyttävänä tilanteessa, jossa on juuri saatu joku prosessi toimimaan ja sitten se on mennytkin ihan uusiksi. Työssä suoriutumisessa on auttanut työyhteisö ja kollegat, oma ammattitaito ja kokemus, kouluttautuminen, kiinnostavat projektit, innostus ja oma paneutuminen, verkostoituminen, hyvä työilmapiiri sekä esimiehen arvostus ja hyvä johto. Kun työyhteisössä on ollut monenlaista ammattiosaamista ja kun on voinut kysyä neuvoa kollegoilta, niin siinä samalla on voinut oppia itse koko ajan. Verkostoitumisen merkitys ammatillisen identiteetin kehittämisessä nousi esiin myös tarkasteltaessa AMK-kirjastopäivien merkitystä ammatillisen identiteetin kehittämisessä.

### **10.3 AMK-kirjastopäivät & ammatillinen identiteetti**

Tutkimuksen perusteella AMK-kirjastopäivillä on merkitystä ammatillisen identiteetin kehittämisessä. AMK-kirjastopäivillä on voinut tavata muita samankaltaisessa kirjastossa työskenteleviä ja kollegoita, mikä on mahdollistanut ajankohtaisista ja tärkeistä asioista keskustelemisen ja kokemusten vaihtamisen. Tiedon ja kokemusten vaihtamisen, vertaisjakamisen, verkostoitumisen, kollegoiden tuen ja yhteisen oppimisen koettiin kehittävän yhteisöllisyyttä ja ammatillista identiteettiä. Kun kirjastopäivillä on puhuttu oman työn sisällöistä ja esityksistä on oppinut uutta, niin siitä on saatu tukea arkeen. AMK-kirjastopäivillä on avattu näkökulmia uusiin asioihin, luotu ja ylläpidetty kollegaverkostoa, saatu konkreettisia kirjastotoiminnan kehittämisvinkkejä, joiden on koettu rohkaisevan oman toiminnan ja kirjaston kehittämiseen. Kaikkia osia eli esityksiä, iltajuhlaa ja yhteistyökumppaneiden osuutta pidettiin tärkeinä ammatillisen identiteetin vahvistamisessa.

Ammatillinen identiteetti sisältää käsityksen siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Lähes kaikkien vastaajien mielestä AMK-kirjastopäivillä on ollut merkitystä siihen, mihin on tuntenut kuuluvansa. Yhteen kokoontuminen, kirjastopäivien sisältö, toisiin AMK-kirjastolaisiin tutustuminen ja keskustelut kollegoiden kanssa ovat vaikuttavat siihen, mihin kokee

kuuluvansa. AMK-kirjastopäivät ovat lisänneet tunnetta siitä, että on olemassa ammatillinen viiter ryhmä, johon kuuluu. Varsinkin alkuvaiheessa, kun ammattikorkeakoulut olivat uusi kirjastosektori, AMK-kirjastopäivillä oli suuri merkitys. Aineistosta nousi esiin myös se, että irtisanomisten myötä keskusteluissa on noussut esiin myös epävarmuus. Kun eri AMK-kirjastojen henkilöt ovat oppineet tuntemaan toisensa esimerkiksi AMK-kirjastopäivillä, niin se on osaltaan luonut alustaa ja mahdollisuuden myös vertaistuen saamisen ja antamiseen.

AMK-kirjastopäivien järjestäminen oli kaikkien tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden mielestä tärkeää tai erittäin tärkeää. Kirjastopäivät toivotaan järjestettävän joka toinen tai kolmas vuosi. AMK-kirjastopäiviltä toivottiin, että ne ovat jatkossakin ajan hermolla, ja että niitä järjestettäisiin eri puolilla Suomea.

AMK-kirjastonjohtajat perustelivat AMK-kirjastopäivien järjestämisen tärkeyttä sillä, että kirjastopäivät tukevat ammatillista kehittymistä, ovat hyödyksi tiedonjaossa, vahvistavat ja kehittävät ammatti-identiteettiä ja kirjastopäivillä oppii uutta. Vastauksissa korostui erityisesti kirjastopäivien mahdollistama verkostoituminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen. AMK-kirjastoissa on tehty paljon yhdessä ja yhdessä tekeminen edellyttää tuntemista. Perusteluissa tuli esiin myös se, että kiireisessä arjessa ei jää sijaa keskusteluille tai ajattelulle, mutta ”AMK-kirjastopäivillä juttu lentää ja ideoita syntyy”. AMK-kirjastopäivät voivat toimia yhtenä mahdollisuutena ja paikana työidentiteetin muokkaamiseen. Eteläpellon ym. (2017, 6.) mukaan muutosten onnistunut läpivienti organisaatioissa edellyttää sitä, että sekä työntekijöillä että johtajilla on mahdollisuus työstää työidentiteettiä.

AMK-kirjastopäiville on ollut tunnusomaista ajankohtaisiin asioihin tarttuminen ja konseptia pidettiin hyvänä ja toimivana. AMK-kirjastonjohtajat toivoivat kirjastopäiville lisää ohjelmaa kirjaston ja muun toiminnan rajapinnoilla, ajankohtaisia aiheita, tulevaisuuden näkymiä, yhteistä keskustelua ja yhdessä tekemistä. Lisäksi toivottiin vielä enemmän näkökulmien aukaisemista muuhun opetukseen, oppimiseen ja TKI-toimintaan ja sitä, että mietittäisiin kirjaston roolia näissä asioissa. Myös rinnakkaisohjelmia toivottiin, mikäli osallistujajoukko on riittävä. Aiheita toivottiin pidettävän kiinnostavina ja toivottiin kutsuttavan jatkossakin puhujia myös kirjastoalan ulkopuolelta. Yhtenä kehittämissuhteena mainittiin, että luentoja olisi vähemmän kuin puolet ajasta ja pienempiä sessioita, työpajoja, voisi olla enemmän.

Muissa ryhmissä yhtenä kehittämistoiveena oli, että AMK-kirjastopäiviltä olisi hyvä saada myös konkreettista hyötyä omaan työhön ja siten niille osallistuminen on helpompi perustella omalle esimiehelle. AMK-kirjastopäiviltä odotetaan, että ne pysyvät edelleen kasvokkain-tapaamisena. Yhtenä kehittämisehdotuksena oli se, että kentältä kerätään toiveita kirjastopäivien aiheista. Tämä näyttääkin toteutuvan, sillä vuoden 2019 AMK-kirjastopäivien suunnittelu alkaa uudella konseptilla, sillä seuraavat AMK-kirjastopäivät on tarkoitus järjestää yhdistämällä eri organisaatioiden voimia ja ideoita yhdessä kirjastopäivien ohjelma, puhujat, yhteistyökumppanit ja iltatilaisuus (Lahtinen 2017).

Yhdeksi aiheeksi toivottiin Verkko ja digitaalisuus opetuksessa -työpajaa, jossa eri AMK-kirjastoista tulleet kertoisivat, miten he opettavat asioita ja työpajassa voisi myös itse kokeilla tehdä jotain. Tätä ideaa pidettiin ihan uutena ja sellaisena, jota ei ole ollut aikaisemmin kirjastopäivillä. Lisäksi toivottiin työpajaa esimerkiksi aineistohankinnan näkökulmasta. Myös AMK-kirjastonjohtajat toivovat seuraavilta kirjastopäiviltä työpajoja. Lisäksi he toivoivat ATT-asian (Avoin tiede ja tutkimus) käsittelyä ja kansainvälisiä, etenkin pohjoismaisia, seminaariesiintyjä. Iltatilaisuuteen toivotaan panostettavan.

Seuraavilta kirjastopäiviltä odotetaan napakan asiantuntevia, jotain uutta (tai muuten mielenkiintoista, ajankohtaista) ammatillista asiaa tarjoavia esityksiä tai luennoitsijoita sekä tulevaisuuden näkymiä. Myös sitä toivottiin, että järjestetään mahdollisuus tutustua kirjastopäivät järjestävään AMK-kirjastoon muutenkin, kuin pintapuolisesti tiloihin tutustumalla. Kirjastopäivien yhdeksi osaksi toivottiin epäkonferenssi-teemaa. Lisäksi toivottiin, että luentoja olisi mahdollista seurata myös etänä.

Kaikkien ryhmien vastauksissa korostui se, että kirjastopäivillä tulisi olla aikaa tavata kollegoita. Mielenkiintoisia keskusteluja, yhteistyön ja yhdessäolon mahdollisuuksia pidettiin tärkeinä. Mahdollisuus keskusteluihin ja kokemusten vertailuun vaikuttaa siten, että omat näkökulmat voivat laajentua ja siten on mahdollista kehittää toimintaa. Vähäsantanen ym. (2014, 83) ovat todenneet työidentiteettivalmennusta käsittelevässä artikkelissaan, että valmennuksessa ammatillisten identiteettien uudistaminen ja vahvistaminen tapahtuivat erityisesti kerronnan ja kokemusten jakamisen

kautta omien pohdintojen lisäksi. He totesivat, että kohtaamalla keskusteluissa erilaisia ihmisiä, näkökulmia ja osaamista sekä saamalla palautetta omasta toiminnasta, omat näkökulmat laajentuivat ja toiminta kehittyi.

Kirjastonhoitajien ja informaattikoiden mukaan AMK-kirjastopäivät ovat vaikuttaneet työssä suoriutumiseen muun muassa siten, että ne ovat lisänneet tietoa ja osaamista sekä yhteisöllisyyden tuntua ja ovat sitä kautta vaikuttaneet työssä suoriutumiseen. AMK-kirjastopäivien mahdollistama verkostoituminen ja kollegoiden tapaminen ovat auttaneet jaksamaan työssä, saamaan myös uusia ideoita omaan työhön ja toimintakulttuurin kehittämiseen. Verkostoituminen on helpottanut avun pyytämistä, vierailujen sopimista ja benchmarkkausta.

Ammatillinen identiteetti sisältää käsityksen siitä, mihin ihminen haluaa työssään ja ammatissaan sitoutua (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Tämän tutkimuksen perusteella AMK-kirjastopäivillä ei juurikaan ole ollut merkitystä siihen, mihin työssä halutaan sitoutua tai omien ammatillisten tavoitteiden määrittämiseen. Yksi vastaajista kuitenkin kertoi, että kun on saanut kirjastopäiviltä uusia ideoita, niin sillä on voinut olla vaikutusta ammatillisten tavoitteidenkin määrittämiseen siten, että on halunnut esimerkiksi kehittää omalla työpaikalla jotain asiaa kirjastopäivillä esillä olleen asian perusteella.

AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettävien viestinnän työpajoihin osallistuminen oli vaikuttanut työhön ja ammatillisiin tavoitteisiin siten, että työpajoista oli saatu uutta tietoa silloin uusiin sosiaalisen median työkaluihin, ajatuksia ja tukea tiedonhankinnan ohjaustyön materiaalien tekoon sekä taitoja ajatella asioita visuaalisesti, mistä on ollut hyötyä opetuksen diaesityksen suunnittelussa ja materiaalien teossa.

AMK-kirjastopäiviä voi verrata alustaan, joka mahdollistaa ammatillisen identiteetin muokkaamisen ja kehittämisen, millä on vaikutusta myös ammatilliseen toimijuuteen. AMK-kirjastolaisilla ei ole ollut muita yhteisiä foorumeita, joilla on voinut tavata kollegoita laajalla rintamalla. Koska kiireisessä arjessa ei ole aikaa keskusteluille tai ajattelulle, on AMK-kirjastopäivillä tärkeää varata aikaa myös kohtaamisille, keskusteluille ja kokemusten jakamiselle. AMK-kirjastojen toimintaympäristön muutokset ovat edellyttäneet uusien asioiden oppimista ja myös sopeutumista esimerkiksi toi-

mipisteiden ja henkilöstön määrän vähenemisiin. Vähäsantasen ym. (2017, 17) mukaan varsinkin työn ja työympäristön muuttuessa työntekijä joutuu työstämään käsitteitä itsestään ammatillisena toimijana: kuka olen ja mihin kuulun ammatissani ja työssäni sekä millaisiin tavoitteisiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin sitoudun työssäni. Organisaation oppimista ja uudistumista edistäviä tekijöitä ovat erityisesti työntekijöiden yhteistyö, moniammatillisuus ja eri ammattiryhmien väliset rajanylitykset (Collinin ym. 2012, Eteläpellon ym. 2017, 6 mukaan). Jotta muutosten onnistunut läpivienti olisi mahdollista organisaatioissa, tulisi sekä työntekijöillä että johtajilla olla mahdollisuus työstää työidentiteettiä (Eteläpelto ym. 2017, 6). Monissa AMK-kirjastoissa on vähän henkilökuntaa ja joissakin toimitaan yksin. Siksi on tärkeää päästä verkostoitumaan, keskustelemaan omaan alaan liittyvistä asioista, vertailemaan kokemuksia ja oppimaan yhdessä uutta.

Ammatillista identiteettiä on tutkittu monilla muilla aloilla, mutta ei AMK-kirjastojen ja AMK-kirjastopäivien näkökulmasta. Tästä tutkimuksesta on hyötyä AMK-kirjastolaisille esimerkiksi siten, että tutkimuksesta saa tietoa tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa AMK-kirjastolaisen ammatilliseen identiteettiin, sen muokkaamiseen ja myös ammatilliseen toimijuuteen. Teoriaosuuden kuvaukset AMK-kirjastojen syntymisestä, toimintaympäristön muutoksista ja AMK-kirjastojen yhteistyöstä voivat lisätä sekä AMK-kirjastolaisten että myös muilla kirjastosektoreilla työskentelevien tietoa siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet AMK-kirjastojen toimintakulttuuriin ja siihen, miksi yhteistyöllä ja kollegoiden kohtaamisella on ollut suuri merkitys AMK-kirjastolaisten arjessa, ammatillisen identiteetin kehittämisessä ja AMK-kirjastojen toiminnan kehittämisessä. AMK-kirjastopäivillä on ollut tärkeä merkitys kohtaamisten mahdollistajana. Tutkimus tuo uutta tietoa AMK-kirjastopäivien merkityksestä AMK-kirjastolaisen ammatillisen identiteetin kehittämisessä. Tutkimus antaa tietoa myös siitä, millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ollut tähän tutkimukseen osallistuneiden kirjastonhoitajien ja informaatikoiden työssä suoriutumisen suhteen. Lisäksi opinnäytetyön tuloksista löytyy kehittämissuhteita ja toiveita tulevia AMK-kirjastopäiviä varten.

Tässä tutkimuksessa oli kiinnostavaa selvittää ammatillisen identiteetin, ammatilliseen toimijuuden ja AMK-kirjastopäivien välistä yhteyttä. Työelämässä yksi kiinnostava asia on se, että millä keinoin työssä on mahdollista toteuttaa työtehtävät siten,

että työt sujuvat hyvin ja joustavasti sekä tarkoituksenmukaisella tavalla. Olisi kiinnostavaa tietää, mitä ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavia asioita tai tekijöitä AMK-kirjastonjohtajat pitävät tärkeinä siinä, että AMK-kirjastojen henkilökunta pystyy toimimaan työssään sekä yksilöinä että työyhteisönä parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta voisi tutkia sitä, mitä ammatilliseen toimijuuteen liittyviä tekijöitä muu AMK-kirjastojen henkilökunta pitää tärkeinä siinä, että heidän on mahdollista toimia parhaalla mahdollisella tavalla työssään siten, että AMK-kirjasto pystyy toteuttamaan tehtävänsä laadukkaasti, henkilökunta pystyy pitämään yllä ammattitaitoa ja samalla valmistautumaan tulevaisuuden haasteisiin.

Yksi haastateltavistani kuvasi sitä, mihin tuntee kuuluvansa, seuraavasti:

Kun tulin AMKiin, en tiennyt, miten erilaisia AMK-kirjastot ovat. Nyt tiedän. Silti ammatillinen identiteettini on muokkautunut AMK-kirjastomallin mukaan ketterä, uudistuva ja ajan tasalla oleva, pölyt nurkista puhaltava pientornaado.. ☺ (R3B.)

AMK-kirjastoa ja -kirjastolaisia sekä myös AMK-kirjastopäiviä voi kuvata sanoilla ”ketterä, uudistuva ja ajan tasalla oleva”; toimintaympäristön muuttuessa kaikki kolme ovat ketterästi uudistuneet ja ovat ajan tasalla olevia. AMK-kirjastopäivät voivat toimia työidentiteettien valmennuksen tilana, jossa on mahdollista uudistaa ammatillisia identiteettejä keskustelun ja kokemusten jakamisen kautta sekä uutta oppimalla. Vähäsantanen ym. (2014, 83) mukaan kohtaamalla erilaisia ihmisiä, näkökulmia ja osaamista sekä saamalla palautetta omasta toiminnasta, omat näkökulmat laajentuvat ja toiminta kehittyy. Sillä on merkitystä myös monipuoliselle oppimiselle ja voimavaraistumiselle, joista on hyötyä koko työorganisaatioille

## LÄHTEET

- Aho, H-R., 2008. KVAK -palkinto. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (2). [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/arkisto/artview311.html>
- Aho, H-R., 2016. Omasta päästä: kesämietteitä. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (2). [Viitattu 19.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/en/17/Paakirjoi-tus/344/OMASTA-P%C3%84%C3%84ST%C3%84-kes%C3%A4miet-teit%C3%A4.htm>
- Alaterä, A. 2017. Usein kysyttyä. [Verkkosivu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: <https://www.kiwi.fi/pages/viewpage.action?pageId=40076656#Useinkysytty%C3%A4-Mik%C3%A4onFinELib?>
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teok-  
sessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) Tutkimushaastatte-  
lun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- AMK-kirjastopäivät. 2017. [Verkkosivu]. AMKIT-Konsortio. [Viitattu 20.4.2017].  
Saatavana: <http://www.amkit.fi/amkit-konsortio/amk-kirjastopaivat/>
- AMK-kirjastopäivät Jyväskylässä 13.–15.6.2016!. 2016. [Verkkosivu]. Humak ja  
JAMK. [Viitattu 23.10.2017]. Saatavana: <http://amkkirjastopaivat.humak.fi/>
- AMKIT-konsortio. 2010. Toimintakertomus 15.4.2011. [Viitattu 23.10.2017]. Saata-  
vana: <https://wiki.eduuni.fi/display/amkit/Konsortion+toiminta?pre-view=/32211612/32218268/AMKITtoimintakertomus2010.pdf>
- Blinnikka, S. 1992. Katsaus väliaikaisten ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tieto-  
palveluiden kehittämissuunnitelmiin. Helsinki: Opetushallitus.
- Collin, K. 2009. Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja  
moniammatillinen työ. [Luentomateriaali]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Vii-  
tattu 23.4.2017]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokai-jacollin>
- Collin, K., Valleala, U.M., Herranen, S. & Paloniemi, S. 2012. Ways of interprofes-  
sional collaboration and learning in mergency work. *Studies in Continuing Edu-  
cation* 34 (3), 281–300.
- Creswell, J. W. 2007. *Research design: Qualitative & quantitative approaches*.  
Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. *Qualitative Methods in Business Research*.  
London: Sage Publications.

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. 7. painos.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuis-kasvatuksen Tutkimusseura, 26–43.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Identity and agency in professional learning. Teoksessa: Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. (toim.) International handbook of Research in Professional and Practice-based Learning. Dordrecht: Springer, 645–672.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2017. Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa: Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto. Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 5–19. [Viitattu 23.4.2017]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Fenwick, T. & Somerville, M. 2006. Work, subjectivity and learning: Prospects and issues. Teoksessa Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) Work, subjectivity and learning. Dordrecht: Springer, 247–265.
- Fern, E. F. 1981. Why do Focus Groups Work: A Review and Integration of Small Group Process Theories. Teoksessa Mitchell, A. (toim.) Advances in Consumer Research. St. Louis, Missouri: Association for Consumer Research.
- FinELib. 2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: <https://www.kansalliskirjasto.fi/fi/palvelut/lisensiointipalvelut/finelib>
- Goldman, A. E. & McDonald, S. S. 1987. The Group Depth Interview. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Hahto, H. & Ojala, M. 2013. Finna – hän on täällä tänään. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (4). [Viitattu 1.11.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/en/7/Artikkelit/182/Finna-%E2%80%93-h%C3%A4n-on-t%C3%A4n%C3%A4n.htm>
- Hamilton, J. 1989. What is Market Research. Amsterdam: ESOMAR.
- Heikkilä, T. Tilastollinen tutkimus. 2014. [Verkkokirja]. Helsinki: Edita. [Viitattu 8.10.2017]. Saatavana Ellibs-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 15. uudistettu painos.
- Hormia-Poutanen, K. 2005. Kansallinen elektroninen kirjasto osana tietoyhteiskuntaa. Teoksessa: Karppinen, I. & Piukkula, J. (toim.) Kirjastot it-ympäristössä. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 44–62.
- Hormia-Poutanen, K., Kuusinen, I., Saarti, J. & Vattulainen, P. 2009. Korkeakoulukirjastojen rakenteellinen kehittäminen digitaaliseksi palveluverkoksi. [Verkkolehtiartikkeli]. Signum (6). [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://journal.fi/signum/article/view/3531/3281>
- Ikonen, R., 2012. Ammattikorkeakoulukirjastot Lindaan: hämmennyksestä kaaoksen kautta kirkastumiseen. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (Joulunumero). [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/en/3/Ajankohtaista/133/Ammattikorkeakoulukirjastot-Lindaan-h%C3%A4mmennyksest%C3%A4-kaaoksen-kautta-kirkastumiseen.htm>
- Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liikelaitos.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankaanranta, A. 1992. Väliaikaisen ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalveluiden nykytila ja ehdotuksia niiden kehittämiseksi. Teoksessa: Ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalvelujen kehittäminen. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan linja.
- Karppinen, I. 1999. Selvitys Suomen ammattikorkeakoulujen kirjastojärjestelmistä. Julkaisematon.
- Karppinen, I. 2000. Ammattikorkeakoulukirjastojen verkostoituminen. Teoksessa: Haasio, A. & Piukula, J. (toim.) Verkostoituvat kirjastot. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.
- Ketteryyden ja avoimuuden jäljillä. 2017. [Verkkodokumentti]. AMKIT-konsortio. [Viitattu 1.11.2017]. Saatavana: [http://www.amkit.fi/wp-content/uploads/2016/02/AMKIT-konsortion\\_strategia\\_2017-2020.pdf](http://www.amkit.fi/wp-content/uploads/2016/02/AMKIT-konsortion_strategia_2017-2020.pdf)
- Kosonen, J., Miettinen, T., Sutela, M. & Turtiainen, M. 2015. Ammattikorkeakoululaki. Helsinki: Kauppakamari.

- Kreodin huoneentaulu. 2013. [Verkkosivu]. AMKIT-konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://wiki.eduuni.fi/display/amkit/KREODIN+HUONEENTAULU>
- Kuula-Bruun, M. 2000. Varmaa on vain muutos. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (2). [Viitattu 31.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/arkisto/artview78.html>
- Kuusinen, I. 2005. Vuosikymmen tiedon lähteillä: Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kirjasto 1996–2005. Kuusankoski: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.
- Kuusinen, I., Saastamoinen, T. & Malvela, P. 2016. Yhteistyötä yli rajojen. Teoksessa: Kuusinen, I. (toim.) Muutoksessa mukana: Kymenlaakson, Mikkelin ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulujen kirjastot 1991–2016. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. 20–37.
- L 3.3. 1995/258. Laki ammattikorkeakouluopinnoista.
- Laakkonen, A. 2014. Muutoksesta mahdollisuus ja yhteistyöstä ilo – AMK-kirjastopäivien antia. [Verkkolehtiartikkeli]. Signum (3). [Viitattu 23.10.2017]. Saatavana: <https://journal.fi/signum/article/view/46465/12417>
- Lahtinen, H. 9.10.2017. AMKIT-konsortion puheenjohtaja 2017-2018. [AMK-kirjastojen sähköpostilista]. Vastaanottaja: kirjasto.jyvaskyla@humak.fi. [Viitattu 20.10.2017].
- Laitinen, M. (toim.) 2017. KITT2-käyttäjän käsikirja: tilastointiopas: Suomen tieteellisten kirjastojen yhteistilaston (KITT2) tilastointiopas. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 8.11.2017]. Saatavana: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/130599/KITT2-2017.pdf?sequence=2>
- Mahdollisuuksia ja muutosenergiaa: muistioita ja selvityksiä Suomen ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalveluista. 1999. Helsinki: Opetusministeriö.
- Mahlakaarto, S. 2016. Persoona työssä: työidentiteettitaitoja työntekijöille ja esimiehille. Helsinki: BoD - Books on Demand.
- Marjamaa, M. 2017a. Kreodin luotsausvastuu siirtyy – toimituskunnan työ alkaa. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (2). [Viitattu 19.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/en/21/Paakirjoitus/409/P%C3%A4%C3%A4kirjoitus-Kreodin-luotsausvastuu-siirtyy-%E2%80%93-toimituskunnan-ty%C3%B6-alkaa.htm>
- Marjamaa, M. 2017b. Theseus. [Verkkosivu]. AMKIT-konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://wiki.eduuni.fi/display/amkit/Theseus>
- Maskulainen, K. 12.4.2017. Asiantuntija. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Auli Rossi. [Viitattu 20.4.2017].

- Organisaatio. 2017. [Verkkosivu]. AMKIT-Konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <http://www.amkit.fi/amkit-konsortio/organisaatio/>
- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa: Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro Oy, 13–37.
- Palonen, M. 2006. Ammattikorkeakoulut ja rakenteellinen kehittäminen 2007–2009. Teoksessa: Koponen, M., Tuohino, S. & Viiri, S. (toim.) Kirjastoja – alueellisia vaikuttajia: 10. ammattikorkeakoulujen kirjastopäivät Rovaniemellä 16.–17.8.2006. Rovaniemi: Rovaniemen ammattikorkeakoulu.
- Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa: Hyvärinen, M, Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Pietiläinen, P. 2005. Ammattikorkeakoulukirjastojen järjestelmävalinta. Teoksessa: Karppinen, I. & Piukkula, J. (toim.) Kirjastot it-ympäristössä. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 107–126.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Rossi, A. 3.6.2016. AMK-kirjastopäivien 2.6. kokouksen muistio. [Sähköpostiviesti]. Vastaanottajat: AMK-kirjastopäivien 2016 suunnitteluryhmä.
- Routakangas, J. 2016. Ammattikorkeakoulukirjastojen työryhmät. [Verkkosivu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: <https://www.kivi.fi/pages/viewpage.action?pageId=50168187>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemahaastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [Viitattu 7.10.2017]. Saatavana: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)
- Salmela, S. 2012. KirjastoMOVE ensi vuonna uudestaan? [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (Joulunumero). [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://www.kreodi.fi/en/3/Artikkelit/135/KirjastoMOVE-ensi-vuonna-uudestaan.htm>
- Simple stats -tilasto. 2017. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.10.2017]. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/simplestats/front>
- Solatie, J. 2001. Focusryhmät: kvalitatiiviset ryhmäkeskustelut strategisen markkinointitutkimuksen apuna. Helsinki: Mainostajien liitto.

- Tervetuloa. 2017. [Verkkosivu]. AMKIT-Konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <http://www.amkit.fi>
- Tieteellisten kirjastojen tilastotietokanta 2002–2016. [Verkkosivu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: <https://yhteistilasto.lib.helsinki.fi>
- Tolonen, T. & Marjamaa, M. 2016. Pieni historia-, tilasto- ja tulevaisuuskatsaus Theseukseen: Savonlinnasta 2010 Jyväskylään 2016. AMK-kirjastopäivät. [Viitattu 26.10.2017]. Saatavana: <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016080513642>
- Tsokkinen, A. 2002. Kreodi kiittää lukijoitaan ja tekijöitään. [Verkkolehtiartikkeli]. Kreodi (3). Saatavana: <https://www.kreodi.fi/arkisto/artview208.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuovinen, T. & Byman, P. 2014. Organiserande av en konferens - Case: YH-biblioteksdagar i Arcada. Arcada - Nylands svenska yrkeshögskola. Utbildningsprogram för turism. Examensarbete. [Viitattu 23.10.2017]. Saatavana: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84853/Byman\\_PernillaTuovinen\\_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84853/Byman_PernillaTuovinen_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Työryhmät. 2017. [Verkkosivu]. AMKIT-konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <http://www.amkit.fi/amkit-konsortio/tyoryhmat/>
- Valtonen, Anu. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi?. Teoksessa: Ruusu-vuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 2. painos.
- Viestinnän toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia. 2016. [Verkkosivu]. AMKIT-konsortio. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=32211601>
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, M. 2016. Finna-verkkokirjasto kattavasti käytössä ammattikorkeakouluissa. [Verkkosivu]. Helsinki: Kansalliskirjasto. [Viitattu 1.11.2017]. Saatavana: <https://www.kansalliskirjasto.fi/fi/uutiset/finna-verkkokirjasto-kattavasti-kaytossa-ammattikorkeakouluissa>
- Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

- Vähäsantanen, K., Saarinen, J. & Eteläpelto, A. 2009. Between School and Working Life: Vocational teacher's agency in boundary-crossing settings. *International Journal of Educational Research* 48 (6), 395–404.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2014. Työidentiteettivalmennus monipuolisen voimavariastumisen areenana. Teoksessa: Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017a. Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 14–33. [Viitattu 23.4.2017]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017. Ammatillisen toimijuuden moniulotteisuuden rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa: Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 14–33. [Viitattu 23.4.2017]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Vänttinen, K. 2005. Kirjastojärjestelmä ponnahduslautana uusiin hankkeisiin. Teoksessa: Teoksessa: Karppinen, I. & Piukkula, J. (toim.) *Kirjastot it-ympäristössä*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 127–138.
- Widenius, M. 2001. Kreodi – vanhaa uusissa kuorissa. Teoksessa: Tsokkinen, A. (toim.) *Tutkimista ja kehittämistä – haaste amk-kirjastoille: V valtakunnalliset ammattikorkeakoulukirjastopäivät Kuopiossa*. Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.
- Yhteystiedot. 2017. [Verkkosivu]. AMKIT-Konsortio. [Viitattu 31.10.2017]. Saatavana: <http://www.amkit.fi/amkit-konsortio/yhteystiedot/>

## **LIITTEET**

LIITE 1. AMK-kirjastonjohtajien kyselylomake

LIITE 2. Kirjastonhoitajien ja informaatikoiden kyselylomake

## LIITE 1

### Kysely AMK-kirjastojen johtajille

Olen Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelman tradenomi-opiskelija.

Opinnäytetyössäni tutkin, kehittävätkö AMK-kirjastopäivät AMK-kirjastolaisen ammatti-identiteettiä. Tavoitteena on selvittää, millainen ammatti-identiteetti AMK-kirjastolaisilla on ja miten kirjastopäivät kehittävät ammatillista identiteettiä.

Kyselyaineisto käsitellään luottamuksellisesti, eikä lopullisesta työstä ole tunnistettavissa yksittäisiä vastaajia. Opinnäytetyöni valmistuttua kyselyaineisto hävitetään.

Opiskelen töiden ohessa. Vastaan Alkio-opiston kirjastopalveluista ja tehtäviini kuuluu myös Humanistisen ammattikorkeakoulun Jyväskylän alueyksikön kirjastopalveluiden tuottaminen. Toimin vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien suunnitteluryhmän sihteerinä.

Ystävällisin terveisin

Auli Rossi  
auli.rossi@seamk.fi

1. Kuinka kauan olet ollut työssä AMK-kirjastossa? \*

- 0-3 vuotta  
 4-6 vuotta  
 7 tai yli 7 vuotta

2. Kuinka kauan olet toiminut kirjaston johtotehtävissä? \*

- 0-3 vuotta  
 4-6 vuotta  
 7 tai yli 7 vuotta

3. Mihin seuraavista AMK-kirjastopäivistä olet osallistunut?

- 2016 Thinking out of the box, Jyväskylä (Humak & JAMK)  
 2014 Ideat, Ilo, Innostus, Helsinki (Arcada, Haaga-Helia, Laurea & Metropolia)  
 2010 Kelluen Kaakkois-Suomessa, Savonlinna (Kyamk, Mamk & Saimia)  
 2008 Eespäin kohti muutosta, Tampere (Tamk & Piramk)  
 2006 Kirjastoja – alueellisia vaikuttajia, Rovaniemi (Ramk)  
 2005 Kirjasto kumppaniksi – osaajasta oivaltajaksi, Jyväskylä (JAMK)  
 2004 Ammatillinen sivistys tehtävänä, Kokkola (Kpamk)  
 2003 Tiedonvirtaa... , Turku (Turun AMK)  
 2002 Tulevaisuus, Oulu (Oamk)

- 2001 Tutkimista ja kehittämistä – haaste amk-kirjastoille, Kuopio (Psamk)
- 2000 Osaamisvoimaa, jaksamisenegiaa!, Hämeenlinna (Hamk)
- 1999 Velhot verkossa, Helsinki (Haaga Instituutin amk)
- 1998 AMK-kirjastostrategia, Lahti (Lamk)
- 1997 Ei nimettyä teemaa, Kemi (Ktamk)

#### Kysymykset

4. Ovatko AMK-kirjastopäivät kehittäneet ammatti-identiteettiäsi? Miten?
5. Millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on mielestäsi yleensä ammatti-identiteetin kehittämisessä?
6. Onko AMK-kirjastopäivien järjestäminen mielestäsi tärkeää? Miksi?
7. Kuinka usein AMK-kirjastopäivät olisi hyvä järjestää?
  - Kerran vuodessa
  - Joka toinen vuosi
  - Joka kolmas vuosi
  - Ei ollenkaan
8. Miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin?
9. Mitä toivoisit seuraavilta kirjastopäiviltä?

## LIITE 2

AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti - miten AMK-kirjastopäivät kehittävät ammatillista identiteettiä?

Olen Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelman tradenomi-opiskelija.

Opinnäytetyössäni tutkin, millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Tavoitteena on selvittää, millainen ammatillinen identiteetti AMK-kirjastolaisilla on ja miten kirjastopäivät kehittävät ammatillista identiteettiä.

Kyselyaineisto käsitellään luottamuksellisesti, eikä lopullisesta työstä ole tunnistettavissa yksittäisiä vastaajia. Opinnäytetyöni valmistuttua kyselyaineisto hävitetään.

Ystävällisin terveisin

Auli Rossi

auli.rossi@seamk.fi

puh. xxx xxxx

## TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan nimi
2. Kuinka kauan olet ollut työssä AMK-kirjastossa?
  - alle 5 vuotta
  - 5-10 vuotta
  - yli 10 vuotta
3. Mikä on koulutustasosi?
4. Mikä on nykyinen ammattinimekkeesesi?
5. Työsuhteeni on
  - toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) ja kokopäiväinen
  - toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) ja osa-aikainen

- määräaikainen ja kokopäiväinen
- määräaikainen ja osa-aikainen
- muu, mikä? \_\_\_\_\_

6. Mitä tehtäviä nykyinen työsi käsittää?
7. Miten työtehtäväsi ovat muuttuneet AMK-kirjastotyösi aikana?
8. Kuinka monen eri ammattikorkeakoulun kirjastossa olet ollut työssä?
9. Kuinka monessa saman AMK-kirjaston eri toimipisteessä olet ollut työssä?
10. Missä muissa kirjastoissa olet ollut työssä AMK-kirjaston lisäksi?
  - yleisessä kirjastossa
  - yliopistokirjastossa
  - erikoiskirjastossa
  - en ole ollut työssä muussa kuin AMK-kirjastossa
  - muussa kirjastossa. Missä? \_\_\_\_\_

## **AMMATILLINEN IDENTITEETTI**

Millainen on AMK-kirjastolaisen ammatillinen identiteetti?

### **Teemat**

*Tärkeät asiat työssäsi*

- Mitä pidät tärkeänä työssäsi?
- Mihin haluat ammatissasi ja työssäsi sitoutua?

*Millaisena työntekijänä pidät itseäsi?*

*Työssä menestyminen*

- Millaisissa työtehtävissä tai tilanteissa olet kokenut onnistuviasi työssäsi?
- Mitä työssä menestyminen merkitsee sinulle?

### *Työssä suoriutuminen*

- Mikä on auttanut sinua suoriutumaan työssäsi?
- Millaiset asiat tai tekijät ovat haitanneet työssä suoriutumista?

### *Arvot*

- Mitä arvoja pidät työssäsi tärkeinä?
- Voitko toimia työssäsi omien arvojesi mukaisesti?
- Mitkä ovat oman AMK-kirjastosi keskeisiä arvoja?

### *Ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen*

- Millaisia ammatillisia tavoitteita sinulla on tällä hetkellä työssäsi?
- Voitko toteuttaa ammatillisia tavoitteitasi työssäsi?
- Millaiset asiat ovat auttaneet sinua saavuttamaan ammatillisia tavoitteitasi työssäsi?
- Millaiset asiat ovat haitanneet tai estäneet sinua saavuttamasta ammatillisia tavoitteitasi työssäsi?

### *Ammatillisen identiteetin uudelleen rakentaminen*

- Millaisissa tilanteissa olet kokenut, että sinun on pitänyt miettiä uudelleen omaa työnkuvaasi tai omia ammatillisia tavoitteitasi?

### *Vapaa sana*

- Mitä muuta haluaisit kertoa ammatillisesta identiteetistäsi?

## **AMK-KIRJASTOPÄIVÄT & AMMATILLINEN IDENTITEETTI**

Millainen merkitys AMK-kirjastopäivillä on ammatti-identiteetin rakentamisessa?

### **Taustatiedot**

1. Mihin seuraavista AMK-kirjastopäivistä olet osallistunut?

- 2016 Thinking out of the box, Jyväskylä (Humak & JAMK)

- 2014 Ideat, Ilo, Innostus, Helsinki (Arcada, Haaga-Helia, Laurea & Metropolia)
  - 2010 Kelluen Kaakkois-Suomessa, Savonlinna (Kyamk, Mamk & Saimia)
  - 2008 Eespäin kohti muutosta, Tampere (Tamk & Piramk)
  - 2006 Kirjastoja – alueellisia vaikuttajia, Rovaniemi (Ramk)
  - 2005 Kirjasto kumppaniksi – osajasta oivaltajaksi, Jyväskylä (JAMK)
  - 2004 Ammatillinen sivistys tehtävänä, Kokkola (Kpamk)
  - 2003 Tiedonvirtaa... , Turku (Turun AMK)
  - 2002 Tulevaisuus, Oulu (Oamk)
  - 2001 Tutkimista ja kehittämistä – haaste amk-kirjastoille, Kuopio (Psamk)
  - 2000 Osaamisvoimaa, jaksamisenergiaa!, Hämeenlinna (Hamk)
  - 1999 Velhot verkossa, Helsinki (Haaga Instituutin amk)
  - 1998 AMK-kirjastostrategia, Lahti (Lamk)
  - 1997 Ei nimettyä teemaa, Kemi (Ktamk)
2. Olen osallistunut AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettäviin viestinnän työpajoihin
- yhden kerran
  - kaksi kertaa
  - kolme kertaa
  - useammin kuin kolme kertaa
  - en ole osallistunut yhtään kertaa viestinnän työpajaan.

3. Oletko ollut järjestämässä AMK-kirjastopäiviä? Kuinka monta kertaa?

## **Teemat**

### *AMK-kirjastopäivien merkitys työssä*

- Miten AMK-kirjastopäivät ovat vaikuttaneet työssä suoriutumisesissa?

### *Mikä AMK-kirjastopäivissä on tukenut ammatillisen identiteetin kehittymistä?*

*AMK-kirjastopäivien vaikutus siihen, mihin työssä haluaa sitoutua*

- Onko AMK-kirjastopäivillä ollut vaikutusta siihen, mitä pidät työssäsi tärkeänä ja mihin haluat työssäsi sitoutua?
- Mikä tai mitkä tekijät ovat vaikuttaneet asiaan?

*AMK-kirjastopäivien vaikutus ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa*

- Onko AMK-kirjastopäivistä ollut apua omien ammatillisten tavoitteiden määrittämisessä? Miten?
- Miten AMK-kirjastopäivät ovat vaikuttaneet ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseen?

*AMK-kirjastopäivien merkitys siihen, mihin tunnet kuuluvasi*

- Onko AMK-kirjastopäivillä ollut merkitystä siihen, että mihin koet kuuluvasi ja samaistuvasi? Mikä kirjastopäiviin liittyvä seikka mielestäsi vaikuttaa asiaan?

*Viestinnän työpajan merkitys työssäsi*

- Jos olet osallistunut AMK-kirjastopäivien yhteydessä pidettävään viestinnän työpajaan, niin miten työpajaan osallistuminen on vaikuttanut työhösi?
- Entä ammatillisiin tavoitteisiisi?

*AMK-kirjastopäivien järjestämisen tärkeys*

- Onko AMK-kirjastopäivien järjestäminen mielestäsi tärkeää? Miksi?
- Kuinka usein AMK-kirjastopäivät olisi hyvä järjestää?
- Miten AMK-kirjastopäiviä tulisi kehittää eteenpäin?
- Mitä toivoisit seuraavilta kirjastopäiviltä?

*Mieleenpainuvuin asia tai kokemus AMK-kirjastopäivillä, josta on ollut hyötyä työssä*

- Onko sinulle jäänyt mieleen jokin tietty asia joiltakin AMK-kirjastopäiviltä, mistä olet kokenut olevan hyötyä ammatillisen identiteetin rakentamisessa? Kertoisitko esimerkin?

*Vuoden 2016 AMK-kirjastopäivien merkitys ammatillisen identiteetin rakentamisessa*

- Jos osallistuit vuoden 2016 AMK-kirjastopäiville, niin mitä niistä jäi mieleen?
- Mikä kirjastopäivissä tuki ammatillisen identiteetin kehittymistä?
- Mikä esimerkiksi on auttanut työssä suoriutumisen tai omien ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa?

*Mitä muuta haluat sanoa AMK-kirjastopäivistä?*