

Opinnäytetyö (AMK)

Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma

2015

Maija Tapio

”TARTTIS TIETÄÄ”

– kartoitus Vaski-kirjastojen henkilöstön
e-aineistojen perusosaamisesta



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma

2015 | 55

Ohjaaja: Ritva Hyttinen

Maija Tapio

”TARTTIS TIETÄÄ” – kartoitus Vaski-kirjastojen henkilöstön e-aineistojen perusosaamisesta

Opinnäytetyön tavoitteina oli kartoittaa Varsinais-Suomen Vaski-kirjastojen henkilöstön perusosaamista e-aineistoissa sekä selvittää henkilöstön näkemyksiä järjestetystä e-aineistokoulutuksesta. Työn toimeksiantajina toimivat Vaski-kirjastot sekä Sähköiset sisällöt yleisiin kirjastoihin -hanke.

Työn teoreettinen viitekehys keskittyy ammatilliseen osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen työyhteisössä. Työn tutkimuksellinen osuus toteutettiin vuonna 2013 käyttämällä kahta tutkimusmenetelmää. Henkilöstön perusosaamisen tasoa selvitettiin laatimalla kyselymuotoinen osaamiskartoitus, joka suunnattiin Vaski-kirjastojen henkilöstölle. Kokemuksia e-aineistokoulutuksesta kerättiin järjestämällä ryhmäkeskustelu, jossa valittu ryhmä keskusteli koulutuskokemuksistaan.

Osaamiskartoituksen perusteella Vaski-kirjastojen henkilöstön osaaminen ei ole tavoitellulla tasolla. Vähiten kokemusta vastaajilla oli kirjaston hankkimien e-kirjojen käytöstä, ja erityisesti niiden lataaminen mobiililaitteille oli vastaajille vierasta. Myös Vaski-kirjaston tilaamien tietokantojen käyttö oli vastaajilla keskimäärin heikosti hallinnassa. Kyselyn avoimesta osiosta selvisi, että vastaajat pitivät e-kirjojen käyttöä hankalana ja Vaski-kirjastojen e-kirjakokoelmaa suppeana.

Ryhmäkeskustelusta selvisi, että osallistujat olivat tyytyväisiä järjestettyyn e-kirja- ja tablettikoulutukseen. Käytännöllistä, työpajatyypistä koulutusta pidettiin hyvänä tapana oppia, ja koulutus antoi varmuutta mobiililaitteiden käyttöön. Sekä keskustelusta että osaamiskartoituksesta selvisi, että koulutuksissa opitut asiat unohtuivat kuitenkin nopeasti, ja siksi voisikin olla hyvä, että koulutukset toistuisivat useammin.

Yleisten kirjastojen hankkimien e-kirjojen käyttö on viime vuosina lisääntynyt voimakkaasti. On tärkeää, että kirjastot ovat mukana e-kirjastojen välityksessä, ja siksi on olennaista, että kirjastojen koko henkilöstöllä on riittävät valmiudet opastaa asiakkaita e-aineistojen käytössä.

ASIASANAT:

yleiset kirjastot, sähköinen aineisto, sähkökirjat, osaaminen, kompetenssi, osaamiskartoitus, tietämyksenhallinta, henkilöstökoulutus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Library and Information Services

2015 | 55

Instructor: Ritva Hyttinen

Maija Tapio

“I SHOULD KNOW THIS...” Surveying the competences of the Vaski Libraries’ personnel in e-resources

The aim for the bachelor's thesis was to survey the skills and the knowledge the employees of the Vaski Libraries in South West Finland have regarding the e-resources available in the libraries. The other objective was to examine the personnel's views on the e-book training session arranged earlier. The work was commissioned by the Vaski Libraries and the “Digital Contents for Public Libraries” project.

The theoretical part of the thesis focuses on the professional competences and knowledge developing. The research was conducted in 2013 using two research methods: a knowledge audit survey and a focus group session. The results of the knowledge audit showed that the competences the personnel have regarding the e-resources were not on the target level. The personnel was not accustomed to using the e-books and databases provided by the library. The open-ended questions on the knowledge audit showed that the respondents considered using e-books to be difficult and that the libraries' e-book collection was limited.

The focus group discussion showed that the participants were content with the arranged e-book and tablet training session. A practical workshop-based training was a good way to learn and the participants were more confident in using mobile devices after the training. Nevertheless, both the focus group discussion and the knowledge audit showed that the things learnt were quickly forgotten. Therefore, it would be appropriate for the training sessions to occur more often.

In recent years the use of e-books in public libraries has increased considerably. It is essential for libraries to be involved in e-book distribution and the personnel should have the necessary skills to guide customers in e-resources.

KEYWORDS:

public libraries, electronic resources, electronic books, expertise, competence, knowledge survey, knowledge management, personnel training

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ JA KIRJASTOALALLA	8
2.1 Tieto ja osaaminen tutkimuskohteina	8
2.2 Tieto ja osaaminen työelämässä	9
2.2.1 Hiljainen tieto	11
2.2.2 Ammattitaito ja työelämän kvalifikaatiot	12
2.3 Osaaminen kirjastoalalla	14
3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	17
3.1 Oppiminen työyhteisössä	17
3.2 Osaamisen kehittäminen prosessina	18
3.3 Henkilöstökoulutus osaamisen kehittäjänä	19
4 TUTKIMUKSEN TAUSTAT JA MENETELMÄT	21
4.1 Toimeksiantajat	21
4.2 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät	22
4.3 Osaamiskartoitus	23
4.4 Ryhmäkeskustelu	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
5.1 Osaamiskartoituksen toteutus	26
5.2 Ryhmäkeskustelun toteutus	29
6 E-AINEISTO-OSAAMINEN VASKI-KIRJASTOISSA	31
6.1 Taustoittavat kysymykset	31
6.2 Oman osaamisen arviointi	33
6.2.1 Tietokannat	33
6.2.2 E-kirjat	34
6.2.3 Peruskäsitteet	36
6.2.4 Koulutuksen tarve	37
6.3 Näkemyksiä e-aineistoista ja koulutustoiveita	37
6.4 Yhteenveto	41

7 E-AINEISTOKOULUTUS OSAAMISEN KEHITTÄJÄNÄ	43
7.1 SSYK-koulutuskiertue	43
7.2 Kokemuksia koulutuksesta	44
7.3 Johtopäätöksiä	47
8 POHDINTA	49
LÄHTEET	53

LIITTEET

- Liite 1. E-aineisto-osaamisen kartoitus Vaski-kirjastojen henkilökunnalle.
Liite 2. Kyselyn saatekirje.
Liite 3. E-aineistokoulutuksen ohjelma 10.9.2013.

KUVIOT

Kuvio 1. Tiedon hierarkkinen jäsenitys (Holma 1997, 8).	9
Kuvio 2. Työelämän kvalifikaatiot (Viitala 2005, 116).	12
Kuvio 3. Henkilöstön kehittämisen toteutus. Hätönen (1998, 57.)	18
Kuvio 4. Osaamistavoitteet verkkoaineistojen hallintaan SSYK:n mietinnön pohjalta. SSYK 2013a.	27

TAULUKOT

Taulukko 1. Vakituisten kirjastohenkilöstön määrä toimipisteessä.	31
Taulukko 2. E-aineistokoulutukseen osallistuminen henkilökunnan määrään suhteutettuna.	32
Taulukko 3. Tietokantaosaaminen.	34
Taulukko 4. E-kirjaosaaminen.	35
Taulukko 5. Käsitteiden tuntemus.	36

1 JOHDANTO

E-kirjojen lainamäärät yleisissä kirjoissa ovat nousussa. Vuonna 2014 e-kirjojen lainaus kaksinkertaistui pääkaupunkiseudun HelMet-kirjastoissa ja Varsinais-Suomen Vaski-kirjastoissa e-kirjoja ladattiin Ellibs-palvelusta lähes puolitoistakertaisesti vuoteen 2013 verrattuna. Vuoden 2014 kasvun voidaan arvioida olevan seurausta siitä, että kirjastojen e-kirjavalikoimaan saatiin uutta kotimaista kaunokirjallisuutta. (HelMet 2015; Pyykkö 2015.) E-aineistojen lisääntyneeseen käyttöön on epäilemättä vaikuttanut myös mobiiliteknologian yleistyminen ja kehittyminen. Vuonna 2014 tablettitietokone oli käytössä 32 prosentissa talouksista ja älypuhelinä käyttää jo 60 prosenttia suomalaisista (Tilastokeskus 2014). E-kirjojen lisääntynyt käyttö herättää kysymyksen siitä, minkälaiset valmiudet kirjastojen henkilökunnalla on ohjata asiakkaita e-aineistojen käytössä ja minkälaista osaamista henkilöstöllä tulisi olla aiheesta.

Elektronisista aineistoista eli e-aineistoista käytetään myös termejä sähköiset aineistot ja digitaaliset aineistot. E-aineistoihin liittyvä terminologia on jokseenkin vakiintumatonta ja käsitteet sekoittuvat helposti keskenään. Esimerkiksi *sähkökirjalla* viitattiin vielä 2000-luvulla useimmiten e-kirjojen lukulaitteeseen. Helsingin Sanomissa 30.8.2000 Hannu Raittila kuvaakin sähkökirjan olevan pienen ”rihvelitaulun näköinen läpykkä”, johon ladataan tekstiä digitaalisessa muodossa.

E-aineisto eli elektroninen aineisto voidaan määritellä miksi tahansa digitaalisessa muodossa olevaksi sisällöksi, joka on saatavissa tietokoneen välityksellä. E-aineistoja on mahdollista käyttää joko etänä tietoverkon välityksellä tai suoraan tiedontallennusvälineen, kuten muistitikun, avulla. (Library of Congress 2008.) Kirjastojen e-aineistokokoelma koostuu kirjaston tilaamista, digitoimista tai muuten valitsemista digitaalisista aineistoista, jotka voivat olla yksittäisiä nimikkeitä, tietokantoja tai paketteja, jotka sisältävät pääsyn moniin eri aineistoihin (Johnson 2013, vii).

Opinnäytetyössäni keskityn tarkastelemaan Varsinais-Suomen Vaski-kirjastojen henkilöstön e-aineistojen perusosaamista. E-aineistoihin liittyvää osaamista on tutkittu ja kartoitettu vain vähän. Ainoa Suomessa julkaistu tutkimus aiheesta on Kari Niemen vuonna 2014 ilmestynyt ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Niemi kartoitti yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelman opinnäytetyössään Satakunnan ammattikorkeakoulun kirjastopalveluiden osaamista elektronisissa kirjapalveluissa ja laati tutkimustulosten pohjalta kirjastolle kehittämissuunnitelman. Niemen tutkimuksessa e-aineisto-osaamista tutkitaan tieteellisen kirjaston kontekstissa ja laajasti hankinnasta ja hallinnoinnista pedagogiseen osaamiseen. (Niemi 2014.) Tämän vuoksi Niemen tutkimuksen tulokset eivät ole kovin hyvin sovellettavissa yleisiin kirjastoihin, joissa aineistot, henkilöstön työtehtävät ja käyttäjien tarpeet ovat erilaiset.

Tutkimukseni toimeksiantajina toimivat Vaski-kirjastot sekä Sähköiset sisällöt yleisiin kirjastoihin -hanke (SSYK). Lähtökohtina toimeksiannolle olivat e-kirjojen lisääntyvä käyttö, uusien e-aineistopalveluiden käyttöönotto ja päivittyminen sekä soveltuvan tutkimustiedon puute. Tutkimukseni päätavoitteena oli selvittää, millä tasolla Vaski-henkilöstön perusosaaminen on e-aineistoissa. Perustietämykseksi määriteltiin Vaski-kirjastojen tietokantojen ja Ellibs-palvelun käytön perushallinta sekä tavallisimpien käsitteiden tuntemus. Osaamisen ja tietämyksen lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilökunnan tarpeita ja toiveita tulevien koulutusten ja koulutusmateriaalin suhteen.

Toteutin tutkimuksen vuonna 2013. Tutkimusmenetelminä käytin osaamiskartoituskyselyä sekä ryhmäkeskustelua. Työn teoreettinen osuus luvuissa 2-3 käsittelee osaamista ja sen kehittämistä työelämässä osaamisen johtamisen tutkimustietoon pohjaten. Teoriaosuudessa pyrin selvittämään, mikä merkitys osaamisella on työelämässä ja kirjastoalalla – sekä miten sitä voidaan kehittää organisaatiossa.

Aiheen kiinnostavuus, ajankohtaisuus ja tarve tutkimustiedolle saivat minut valitsemaan tutkimusaiheekseni e-aineistoja koskevan osaamisen. Näen, että tutkimuksen tuloksista on hyötyä Vaski-kirjastojen osaamisen kehittämisessä ja tuloksia voidaan soveltaa tulevien koulutusten suunnittelussa.

2 OSAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ JA KIRJASTOALALLA

2.1 Tieto ja osaaminen tutkimuskohteina

Tiedon, osaamisen ja oppimisen hallinta nousivat keskeisiksi tutkimuskohteiksi 1980-luvun lopulla. Uudella tutkimustiedolla ja teorioilla haluttiin vastata erityisesti kansainvälisten suuryritysten tarpeisiin, jotka pyrkivät selvittämään, miten yritystoimintaa voitaisiin parhaiten kehittää muuttuvissa tuotanto-olosuhteissa. (Kirjavainen & Laakso-Manninen 2000, 11.) Tuolloin yritysten kilpailukyvyyn lähteiksi alettiin nähdä organisaatioiden aineettomat resurssit kuten osaaminen, tieto ja ydinkompetenssit (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 35).

Tiedon ja osaamisen hallinnan alasta alettiin 1980-luvulla käyttää nimitystä *knowledge management*, joka suomeksi kääntyy usein tietämyksenhallinnaksi tai tietojohdantiseksi. Alan kirjallisuudessa ja tutkimuksessa on viime vuosina yleistynyt suomennos ”osaamisen johtaminen”, joka onkin kenties luontevin käännösvaihtoehto. Koska ala on edelleen tuore ja monitieteinen, sen käsitteet ovat sekä suomen että englannin kielissä moniselitteisiä ja muuttuvia. Esimerkkinä tästä käy aiheen kannalta olennainen sana *knowledge*, joka voidaan kääntää joko tiedoksi, taidoksi, tietämykseksi, osaamiseksi tai ymmärrykseksi.

Osaamisen johtamisen juuret ovat 1960-luvun organisaatiotutkimuksessa, johtamistieteissä ja talousteoriassa (Kirjavainen & Laakso-Manninen 2000, 11). Alan syntyyn vaikutti ennen kaikkea informaatioteknologian kehittyminen, jonka johdosta monet fyysiset ja suorittavat työtehtävät alkoivat vähentyä ja muuttua tiedon hallintaa ja tuottamista edellyttäväksi. Tämä olennainen muutos työn luonteessa ja tuotanto-olosuhteissa on johtanut siihen, että tiedosta ja osaamisesta on tullut osa organisaation pääomaa ja osaamisen hallinnasta ja kehittämisestä yritysten tärkeimpiä kilpailutekijöitä. (Wiig 1997, 5.)

Karl M. Wiig (1997, 1–2) tiivistää osaamisen johtamisen tavoitteeksi organisaation tieto- ja osaamispääoman tehokkaan hyödyntämisen ja uudistamisen. Näihin tavoitteisiin pyritään eri menetelmin kehittämällä, organisoimalla ja hyödyn-

tämällä organisaation tietopääomaa mahdollisimman tehokkaasti. Osaamisen hallinta ja jatkuva uudistaminen pitävät yrityksen kilpailukykyisenä ja varmistavat sen, että yritys pystyy luomaan ja tuottamaan menestyviä palveluita ja tuotteita.

2.2 Tieto ja osaaminen työelämässä

Tieto ja sen eri ulottuvuudet ovat osaamisen johtamisen tärkeimpiä tutkimuskohteita. Filosofissa tiedon luonnetta ja alkuperää pohti jo Platon, joka muotoili *Theaitetos*-dialogissa tiedon olevan ”hyvin perusteltu tosi uskomus”. Vuosisatojen saatossa tiedon tutkimuksesta on muotoutunut oma filosofian tutkimussuuntauksensa, tietoteoria. Tietoteoriasta ja muista tieteenaloista poiketen osaamisen johtamisessa tietoa käsitellään erityisesti osana organisaatioiden toimintaa ja pääomaa. (Holma 1997, 5–6.)

Tiedon käsitettä havainnollistetaan usein tiedon hierarkiamallilla, jossa tieto jaostuu inhimillisen prosessoinnin avulla datasta viisaudeksi. Hierarkkisessa jäsennyksessä korkeammat tiedon asteet edellyttävät aina enemmän inhimillistä ajattelua ja työstämistä. (Holma 1997, 8)



Kuvio 1. Tiedon hierarkkinen jäsennyys (Holma 1997, 8).

Hierarkkisessa mallissa data merkitsee symboleja ja merkkejä, johon ei välttämättä liity merkitystä tai tulkintoja. Kun dataa käsitellään ajatuksellisesti, se muuttuu informaatioksi. Informaatio taas muuttuu tiedoksi, kun se sisäistetään. Esimerkiksi kirjan sisältämä informaatio muuttuu tiedoksi, kun se luetaan ja liitetään osaksi omaa ajattelua. Tiedon korkeampi aste on tietämys. Tietämys merkitsee laajempien kokonaisuuksien hallintaa ja edellyttää tiedon tietoista arviointia ja ymmärrystä. Viisaus on tiedon korkein aste. Se on monimutkainen yhdistelmä tietämistä, ymmärrystä ja taitoja. Viisaus ei ole opetettavissa, vaan se

rakentuu itsereflektion avulla. Siihen sisältyy aineksia yksilön kokemusmaailmasta ja ympäröivästä kulttuurista ja yhteisöstä. (Holma 1997, 8–10.)

Milan Zelenyn mukaan (2005, 4–5) siirryimme 2000-luvun alussa informaatioyhteiskunnasta (*information society*) tietämyksen (*knowledge*) aikakaudelle. Oleellista tietämyksessä Zelenyn mukaan on se, että toisin kuin informaatiota, tietämystä ei voi koskaan olla liikaa. Zeleny näkee tietämyksen ja osaamisen toimeenpanevana pääomana, jota ilman datalla ja tiedolla ei ole merkitystä. (Zeleny 2005 4–5.)

Osaaminen on muutakin kuin opittuja tietoja ja taitoja. Koulutuksen lisäksi osaamisen kehittymiseen vaikuttavat myös yksilön persoonallisuus, ihmissuhteet ja kokemukset (Helakorpi 2009). Marjut Pohjalaisen (2012, 32) mukaan osaaminen on tietojen ja taitojen soveltamista sosiaalisessa kontekstissa. Milan Zeleny (2005, 4) tiivistää osaamisen merkitsevän juuri sitä, että jokin asia kytetään tekemään käytännössä. Zeleny havainnollistaa tätä esimerkillä. Vaikka henkilö olisi lukenut kaiken leivän leipomisesta, ei tämä vielä osaa valmistaa leipää, sillä osaaminen edellyttää luetun soveltamista ja käytännön toimintaa. (Zeleny 2005, 4.)

Tiedon ja sen soveltamisen lisäksi osaamiseen liitetään usein myös tavoitteellisuutta ja onnistumisenäkökulmaa. Tällöin osaaminen merkitsee sitä, että jokin asia tai tehtävä suoritetaan onnistuneesti. Työkontekstissa osaamisesta voidaan käyttää käsitettä työelämäosaaminen tai ammatillinen osaaminen. (Hanhinen 2010, 48–49.) Tiivistettynä ammatillinen osaaminen merkitsee siis sitä, että työntekijä onnistuu tavoitteessaan soveltamalla ja yhdistelemällä tietojaan ja taitojaan onnistuneesti.

Osaamiseen liittyy läheisesti myös käsite kompetenssi, jonka Maria Berglund (2008, 6) määrittelee yhdeksi osaamisen osaksi, kyvykkyudeksi, taidoksi, tiedoksi tai henkilökohtaiseksi ominaisuudeksi. Berglundin määritelmän mukaan osaaminen on siis kompetenssien muodostama laaja kokonaisuus. Taina Hanhinen sisällyttää kompetenssin määritelmän ajatuksen osaamispotentiaalista, joka mahdollistaa työtehtävän suorittamisen työelämän vaatimusten mukaisella

tavalla. Hanhisen määritelmässä työelämäosaaminen muodostuu työn osaamisvaatimuksista, ammattitaidosta sekä työntekijän osaamispotentialista eli kompetensseista. (Hanhinen 2011, 9.)

Osaamisen tunnistaminen, vaaliminen ja kehittäminen ovat monessa organisaatiossa oleellinen osaa strategiaa. Vankka osaamis pohja voi olla yrityksellä tärkeä kilpailuetu. Koska osaaminen on dynaamista ja muuttuvaa, edellytetään yritykseltä osaamisen kehittämistä ja uudistamista (Viitala 2005, 17).

2.2.1 Hiljainen tieto

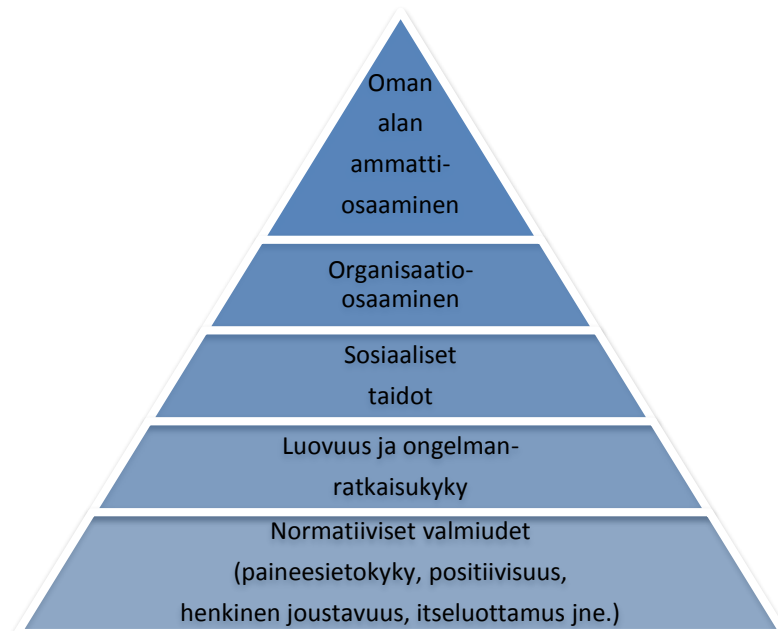
Tieto ja osaaminen jaetaan usein eksplisiittiseen ja implisiittiseen, eli näkyvään ja piilevään, johon viitataan myös käsitteillä hiljainen tieto ja tacit-tieto. Eksplisiittinen tieto on kuvailtavissa ja välitettävissä sanoin, kun taas hiljaista tietoa voi olla vaikea todentaa ja täsmentää. (Brelade & Harman 2003; 9, 11.) Hiljaisen tiedon merkitystä havainnollistetaan usein jäävuorivertauksella, jossa eksplisiittinen tieto edustaa jäävuoren huippua ja hiljainen tieto taas jäävuoren meren pinnan alle näkymättömiin jäävää osaa (esim. Stähle & Grönroos 2000, 32).

Yksi osaamisen johtamisen olennaisia tavoitteita on hiljaisen tiedon muuttaminen näkyväksi. Brelade & Harman (2003, 11) luettelevat menetelmiä, joilla hiljaista tietoa voitaisiin tuoda esiin ja jakaa työyhteisössä. Näihin menetelmiin kuuluvat muun muassa strukturoidut haastattelut, focus-ryhmien käyttö sekä työtehtävien havainnointi ja analysointi. Brelade & Harman (2003, 11) korostavat kuitenkin, että menetelmien tehokkuus ei ole yksiselitteistä. Osa osaamisen johtamisen tutkijoista on sitä mieltä, että hiljaista tietoa on mahdoton saada näkyväksi. Monet hiljaisen tiedon sanallistamiseen pyrkivät projektit nähdäänkin vain tavalliseksi kokemuksen siirroksi tai perehdyttämiseksi (Pohjalainen 2012, 2). Ikujiro Nonaka ja Hirotaka Takeuchi käsittelevät hiljaisen tiedon muuntumista näkyväksi tiedon luomisen prosessimallissaan, jota käsitellään lyhyesti luvussa 3.1 *Oppiminen työyhteisössä* (s. 17).

2.2.2 Ammattitaito ja työelämän kvalifikaatiot

Ammattitaito voidaan määritellä monipuoliseksi ja kokonaisvaltaiseksi työtehtävien hallinnaksi. Ammattitaitoinen työntekijä osaa työskennellä itsenäisesti ja vastuullisesti sekä kykenee myös muuttuvissa olosuhteissa (Viitala 2005, 113.) Hiljainen tieto ja osaaminen ovat oleellinen osa ammattitaidon kehittymistä. Hiljainen tieto pohjautuu yksilön kokemuksiin, uskomuksiin ja näkemyksiin (Pohjalainen 2012, 4), ja nämä kaikki vaikuttavat myös siihen, miten ihminen toimii työssään.

Riitta Viitala (2005, 116) havainnollistaa yksilön ammattitaidon rakentumista pyramidin avulla. Pyramidin huipun muodostaa oman ammattialan substanssi-osaaminen, joka liittyy suoraan suoritettavaan työtehtävään. Lähempänä pyramidin perustaa sijaitsevat osaamiset taas kytkeytyvät yksilön persoonallisuuteen ja minäkäsitykseen. Viitalan mukaan (2013, 179–180) vain pyramidin huippu eli taidot ja tietämys voivat olla näkyvissä, kun taas pyramidin pohjakerroksia on vaikeampi sanallistaa.



Kuvio 2. Työelämän kvalifikaatiot (Viitala 2005, 116).

Viitala (2013, 181) käyttää pyramidin tasoja määritellesään käsitettä kvalifikaatio, joka arkikielessä kääntyy usein osaamiseksi. Kvalifikaatiot koostuvat tiedoista, taidoista ja motivaatiosta. Taina Hanhinen (2011, 7–8) määrittelee kvalifikaatiot osaamisvaatimuksiksi, jotka työntekijän tulee hallita. Nämä osaamisvaatimukset tulevat työelämästä ja työntekijän on kompetensseillaan pyrittävä vastaamaan näihin vaatimuksiin.

Riitta Viitala (2005, 116–119) jaottelee työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot neljään eri kategoriaan: tuotannollisiin, sosiaalisiin, innovatiivisiin sekä normatiivisiin. Viitalan kvalifikaatiot mukailevat osaamispyramidin tasoja.

- 1) Tuotannollisiin kvalifikaatioihin kuuluu oman alan ammattiosaaminen, joka rakentuu koulutuksen ja työkokemuksen tuomista tiedosta ja taidoista. Näiden perusvalmiuksien on oltava riittävällä tasolla, jotta työtehtävä voidaan suorittaa. Tuotannollis-tekniisten kvalifikaatioiden rinnalle sijoittuvat liiketoimintaosaaminen ja organisaatio-osaaminen. Niiden avulla työntekijä voi ymmärtää yrityksen toimintaa ja strategiaa. (Viitala 2005, 116–119.) Tuotannolliset kvalifikaatiot sisältyvät pyramidin kahteen ylimpään kerrokseen.
- 2) Sosiaalisiin kvalifikaatioihin kuuluvat muun muassa vuorovaikutustaidot, kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa ja ratkaista ristiriitatilanteita. Sosiaalisesti osaava ihminen kykenee toimimaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja tunnistamaan muiden tunnetiloja. Vaikka sosiaaliset taidot ovatkin osa persoonallisuutta, on niitä Viitalan mukaan kuitenkin mahdollista myös oppia ja kehittää. (Viitala 2005, 116–119.)
- 3) Innovatiivisiin kvalifikaatioihin kuuluu kyky luovaan ja innovatiiviseen ajatteluun. Luovuudesta on tullut lähes kaikilla aloilla perusvaatimus. Tämän vuoksi se on Viitalan mukaan tarkoituksenmukaista erottaa omaksi kvalifikaatiotyyppikseen, vaikka luovuus onkin osa persoonallisuutta. (Viitala 2005, 116–119.)

- 4) Normatiiviset valmiudet edustavat persoonallisia valmiuksia. Pyramidin perusta liittyy työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joihin on muita kvalifikaatioita vaikeampi vaikuttaa kognitiivisesti. Normatiivisiin kvalifikaatioihin kuuluvat muun muassa motivoituneisuus, tunneäly sekä kyky kestää painetta tai epävarmuutta. (Viitala 2005, 116–119.)

Työelämän muutokset ja epävarmuus ovat johtaneet siihen, että normatiiviset kvalifikaatiot ovat entistä tärkeämpiä työssä menestymisen kannalta. (Viitala 2005, 180) Esimerkiksi motivoituneisuus ja kyky sopeutua muutoksiin sekä kehittää osaamistaan ovat oleellisia taitoja ennakoimattomassa ja monimutkaistuvassa työelämässä.

2.3 Osaaminen kirjastoalalla

“I’m a bit of all of these things: human resource specialist, lawyer, actor, facility manager, accountant, statistician, public relations person, teacher, trainer, technical support specialist, purchasing agent, mover, detective, security guard, lobbyist and CEO... I’m a public librarian.” (Peggy Kindschi, 2004.)

Kirjastonhoitajuus voidaan määritellä tietotyöksi, jonka ydinaluetta on tiedonkäsitteily (Niinikangas & Näätäsaari 2000, 111). Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001, 28–30) määrittelevät tietotyön työksi, jossa yhdistyvät kolme kriteeriä. Ensinnäkin tietotyöläiset käyttävät työssään tietotekniikkaa, toiseksi tietotyö edellyttää suunnittelua ja ideointia, ja kolmanneksi tietotyö edellyttää koulutusta. Kaksi viimeistä kriteeriä korostavat sitä, ettei tietotyön ydin ole rutiineissa tai itse tietotekniikassa, vaan tietotyöläiseltä edellytetään kykyä hyödyntää tietoa luovasti ja tehokkaasti. Tietotyö on yleistynyt 1980-luvulta lähtien, kun tietotekniikan kehittymisen johdosta monessa ammatissa on alettu edellyttää uuden tekniikan hallintaa. (Blom ym. 2001, 28–30.)

Kirjastotyössä tarvittavaa osaamista pidetään usein vaikeasti määriteltävänä. Perinteisesti kirjastonhoitajan kahtena tärkeimpänä ydinosamisalueena on pidetty aineiston luettelointia ja luokittelua. Kolmas, täydentävä ydinosamisalue on aineistojen löytämisen ja käytön opastaminen eli asiakaspalvelutyö. (Jansson 2010, 160.) Ammatin ytimessä ovat siis aineistot ja asiakkaat, ja kirjaston-

hoitajan perustehtävä on järjestää ja välittää aineistoja kirjaston käyttäjille. Myös Kirjastojen kehittämissuunnitelmassa (OKM 2006, 17) alan ydinosaamiseksi nostetaan tiedonhallintaan ja -välittämiseen liittyvät tehtävät. Työn teknistyminen, muutokset kuntataloudessa ja käyttäjien tavoittamisessa ovat kuitenkin johtaneet siihen, että monet vanhat työtehtävät ovat muuttaneet muotoaan ja kirjastonhoitajilta edellytetään yhä moninaisempaa osaamista. Tästä johtuen kirjastonhoitajien osaaminen on usein pirstaloitunutta, ja ammatin ydin ei ole yhtä selvästi määritettävissä kuin ennen. (Ohlsson 2013, 39–41.)

Kirjastoalan yksityiskohtaisista kompetensseista voi saada käsityksen tarkastelemalla Yhdysvaltalaisen WebJunction-koulutuspalvelun julkaisemaa laajaa listausta kirjastoalalla tarvittavasta osaamisesta. Listauksen sisällöstä vastaavat Yhdysvaltain kirjastojärjestö American Library Association, osavaltioiden kirjastojärjestöt sekä muut kirjastoalan asiantuntijat. Listauksen tarkoituksena on luoda käsitys siitä, millaista osaamista ja asiantuntemusta kirjastossa tulisi olla, ja mihin suuntaan henkilöstön osaamista tulisi kehittää. (WebJunction 2014, 10.)

WebJunctionin listaus sisältää sekä perustyöelämäosaamisen liittyviä taitoja ja osaamista sekä erikoistuvampaa ammattiosaamista. Vuonna 2014 ilmestyneessä päivityksessä WebJunction pyrki esittämään erityisesti kehittyvään teknologisia kompetensseja, kuten e-kirjojen, mobiililaitteiden ja pilvipalvelujen käyttöön kytkeytyviä osaamisalueita. Lisäksi listauksessa korostetaan kirjastojen vastuullisuutta, yhteisöllistä toimintaa sekä niin sanottuja 2000-luvun kansalaistaitoja eli informaatio-, media- ja digitaatioita. Nämä painotukset korostuvat listauksen kaikilla alueilla teknisestä perusosaamisesta johtamisen kompetensseihin. (WebJunction 2014, 10.)

Sinikka Sipilä korostaa artikkelissa *Tulevaisuuden kirjastotyö vaatii moniosaajilta sosiaalisuutta ja uusia taitoja* (2007, 119–122) sisältöosaamisen merkitystä, mutta esittää myös samoja painotuksia kuin WebJunctionin kompetenssilistauskin. Lisäksi Sipilä mainitsee tulevaisuuden osaamishaasteiksi muun muassa tietämyksen tekijänoikeuskysymyksissä sekä pedagogisen osaamisen. Sipilä pitää olennaisena laaja-alaisen osaamisen luovaa yhdistämistä, ei niinkään syvällisesti eriytyntä osaamista. (Sipilä 2007, 119–122.)

Yhtenä ratkaisuna alan kasvaneisiin osaamisvaatimuksiin kirjastoihin on rekrytoitu jonkin verran alan ulkopuolisia osaajia esimerkiksi markkinointi- ja IT-aloilta. Myös seudullisen kirjastoyhteistyön on katsottu kasvattavan kirjastojen osaamispotentiaalia. (Sipilä 2007, 120.) Kirjastoalan rekrytointia ohjaavat Kirjastoasetuksessa (406/2013) 4 §:ssä säädetyt kelpoisuusvaatimukset, joiden mukaan 70 prosentilla kunnallisen kirjaston työntekijöistä tulee olla kirjastoalan koulutusta. *Eräpäivä! Voimasaanoja kirjastosta* -pamfletin (2011) artikkelissa *Pätemättömyydensä ääri rajoilla* kritisoidaan alan pätevyysvaatimuksia ja rekrytoinnin painottumista kirjastoalan koulutuksen saaneisiin työntekijöihin. Artikkelin mukaan pätevyysvaatimukset ja yhteneväiset koulutustaustat heikentävät ja yksipuolistavat kirjastojen osaamispääomaa. Ajantasaisten ja kehittyvien palvelujen takaamiseksi kirjastoihin tulisikin artikkelin mukaan rekrytoida osaajia etenkin tietotekniikan, markkinoinnin ja viestinnän aloilta (ks. Ristikartano & Virrankoski 2011, 120–143). Yksi ratkaisu kirjastojen mahdolliseen osaamisvajeesseen voisi olla, että lain sallima 30 prosenttia kirjastojen työntekijöistä rekrytoidaisiin kirjastoihin muilta aloilta. Uuden osaamisen rekrytoinnin esteenä ovat kuitenkin usein resurssit, sillä muiden alojen osaajien palkkaamisen kasvattaisi todennäköisesti kirjastojen henkilöstökustannuksia (Ristikartano & Virrankoski 2010, 3).

3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

3.1 Oppiminen työyhteisössä

Tiedon ja osaamisen hallinta ja kehittäminen ovat oleellisia taitoja sekä työntekijän että organisaation kannalta. Työtehtävien ja toimenkuvien muuttuessa on yhä tärkeämpää, että työntekijä kykenee uudistamaan osaamistaan. Samalla organisaation tulee pystyä tunnistamaan työntekijöidensä osaamistarpeita sekä sitoutua niiden kehittämiseen.

Osaamisen jakaminen ja kehittyminen työyhteisössä perustuvat oppimiseen. Perinteisen, yksilökeskeisen oppimiskäsityksen sijaan nykytutkimuksessa on alettu painottaa yhteisön merkitystä oppimisen kannalta. Kari Hakkarainen (2005, 2) kuvaakin oppimista tiedon luomiseksi yksilön ja yhteisöjen välillä. Tässä prosessissa osaamisen kehittyminen perustuu yksilön ja työyhteisön väliseen vuorovaikutukseen ja osallistumiseen.

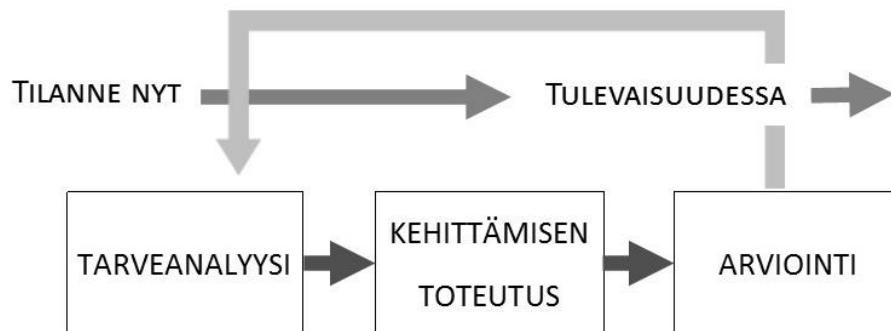
Osaamisen johtamisessa oppimista käsitellään juuri organisaation yhteisenä prosessina. Esimerkiksi Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin tunnettu teoria uuden tiedon luomisesta käsittelee tiedon luomista sekä muuntumista sosiaalisessa kontekstissa. Kiteytettynä Nonakan ja Takeuchin teoriassa on kyse eksplisiittisen ja hiljaisen tiedon vuorovaikutuksesta, joka johtaa uuden tiedon luomiseen. Teoriassa tiedon ja osaamisen nähdään syntyvän ja uudistuvan syklisesti työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa ja käytännön toiminnassa. (Nonaka & Takeuchi 1995; ks. Holma 1997, 37).

Osaamisen johtamisen tutkituimpia käsitteitä on oppiva organisaatio, joka kuvaa oppimiseen kytkeytyviä organisaatio- ja yksilötason tekijöitä. Maija-Leena Huotari, Pertti Hurme ja Tarja Valkonen määrittelevät oppivan organisaation perustaksi ajatuksen yksilön kehittymisestä ja oppimisesta, joka jatkuu koko työuran ajan (Huotari ym. 2005, 31). Pentti Sydänmaanlakan (2007, 55) mukaan oppivassa organisaatiossa olennaista on toiminnan jatkuva uudistaminen ja kehittäminen. Oppivassa ja älykkäässä organisaatiossa muutostarpeet nähdään

varhaisessa vaiheessa ja tarvittavat muutokset kyetään toteuttamaan nopeasti ja tehokkaasti (Sydänmaanlakka 2007, 55).

3.2 Osaamisen kehittäminen prosessina

Osaamisen kehittäminen on prosessi, joka edellyttää suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Heljä Hätönen (1998, 57) kuvaa osaamisen kehittämistä jatkuvaksi prosessiksi, joka pohjautuu nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden arviointiin.



Kuvio 3. Henkilöstön kehittämisen toteutus. (Hätönen 1998, 57.)

Osaamisen kehittäminen aloitetaan tarveanalyysillä, jossa määritellään kehittämisen tavoitteet. Tavoitteiden sanallistaminen on tärkeää, sillä selvät tavoitteet mahdollistavat osaamisen kehittämisen suunnittelun ja ohjaavat oppijaa oppimistehtävässä. Osaamistavoitteiden määrittelyssä voidaan hyödyntää monia menetelmiä, kuten esimerkiksi kehityskeskusteluja, osaamiskartoituksia ja SWOT-analyysia. (Jalava, Palonen, Keskinen & Kontkanen 1999, 103.) Hätösen (1998, 59) mukaan on oleellista, että tavoitteet suunnitellaan vuorovaikutuksessa yrityksen johdon ja työntekijöiden välillä. Yhdessä suunnitellut tavoitteet luovat Hätösen mukaan pohjan yhteistoiminnallisuudelle ja vastuullisuudelle.

Tavoitteiden asettamisen jälkeen valitaan parhaat menetelmät vastaamaan ilmenneisiin osaamistarpeisiin. Osaamista kehittävien toimenpiteiden, kuten esimerkiksi henkilöstökoulutusten, jälkeen taas arvioidaan, millaisia tuloksia kyseisillä menetelmillä saavutettiin. Arvioinnin jälkeen prosessissa palataan jälleen tavoitteiden analysointiin, ja määritetään mahdolliset uudet osaamistavoitteet. (Hätönen 1998, 57.) Osaamisen menestyksekkäs kehittäminen edellyttää tulevien osaamistarpeiden ennakoimista, ja kehittämissuunnitelmaa ja -menetelmiä tulisikin muokata aina myös tulevaisuutta ajatellen.

3.3 Henkilöstökoulutus osaamisen kehittäjänä

Osaamisen hallintaa ja kehittämistä käsittelevässä kirjallisuudessa esitellään useita menetelmiä, joiden avulla osaamista voidaan kehittää. Tyypillisimpiä menetelmiä ovat muun muassa työkierto, mentorointi, havainnointi sekä työprosessien sanallistaminen (Jalava ym. 1999, 113-119). Varmasti yksi käytetyimpiä kehittämiskeinoja on henkilöstökoulutus, joka tähtää muutokseen koulutukseen osallistuvien toiminnassa. Yksittäisen koulutuksen tavoitteena voi olla kehittää jotakin yksittäistä taitoa tai osaamista laajemmin tiedon, taitojen ja asenteiden kokonaisuutena. (Kupias & Koski 2012, 16.)

Urpo Jalava ym. (1999, 120–122) jaottelevat koulutukset kolmeen kategoriaan: lyhytkestoiseen koulutukseen, pitkäkestoiseen täydennyskoulutukseen sekä työyhteisökohtaiseen koulutukseen. Kolme koulutustyyppiä eroaa toisistaan niin sisällöiltään kuin tavoitteiltaan.

Jalavan ym. jaottelussa lyhytkestoiset koulutukset kestävät yhdestä päivästä muutamaan päivään. Lyhytkestoisen koulutuksen tavoitteena on luoda nopeasti kokonaiskuva jostakin pinnalla olevasta aiheesta. Pitkäkestoiset koulutukset taas voivat pituudeltaan ja laajuudeltaan ylittää vuosiin ja kattaa laajoja sisältökokonaisuuksia. (Jalava ym. 1999, 120–122.)

Kolmannen, työyhteisökohtaisen, koulutustyyppin tavoitteena on, että työyhteisö itse kehittää ja jakaa osaamistaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Jalavan

ym. (1999, 121) mukaan tämä koulutustyyppi on noussut yhä merkittävämmäksi toimintatavaksi, sillä se tukee parhaiten yleistynyttä käsitystä, jossa osaamisen nähdään syntyvän ja uudistuvan organisaation käytännön toiminnan kautta. Tällöin formaalin osaamisen, jota Jalava nimittää kirjatiedoksi, sijaan korostuvat organisaatiokohtaiset, luovat kehitysmenetelmät kuten tiimioppiminen (Jalava ym. 1999, 121.)

Tapio Vaherva (1999, 99–100) kirjoittaa perinteisen formaalin ”off-the-job” henkilöstökoulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan informaalin ”on-the-job” oppimisen eroista. Informaalin oppimisen keinoja ovat esimerkiksi keskustelut, tapaamiset ja tiimioppiminen. Vahervan mukaan molemmat oppimisen tavat ovat tarpeellisia asiantuntijuuden kehittymisen kannalta. Formaaleissa henkilöstökoulutuksissa, kuten seminaareissa, konferensseissa ja muissa koulutustilaisuuksissa, työssä kokemuksen kautta opitut asiat jäsentyvät kokonaisuuksiksi. Informaalin oppimisen tarkoitus taas on uusintaa ja ylläpitää jokapäiväisessä työssä tarvittavaa osaamista sekä rakennuttaa hiljaista tietoa pitkällä aikavälillä. (Vaherva 1999, 99–100.)

On mahdollista, että työyhteisöjen pyrkiessä kehittämään itse osaamistaan, koulutusten ja kurssitusten merkitys osaamisen kehittäjinä vähenee (Jalava ym. 1999, 121). Raili Moilanen (2001, 50) näkeekin koulutusten olevan vain pieni osa oppimisprosessia. Hänen mukaansa henkilöstökoulutusten vaikutukset jäävät usein pintapuolisiksi ja lyhytaikaisiksi, minkä vuoksi oppimista pitäisi organisaatiossa edistää monipuolisemmilla keinoilla. (Moilanen 2001, 50.)

4 TUTKIMUKSEN TAUSTAT JA MENETELMÄT

4.1 Toimeksiantajat

Työn toimeksiantajina toimivat Varsinais-Suomen Vaski-kirjastot sekä Sähköiset sisällöt yleisiin kirjastoihin -hanke (SSYK). Se on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama hanke, jonka tavoitteena on saada yleisiin kirjastoihin asiakkaiden tarpeita vastaava e-aineistokokoelma, löytää toimivia jakeluratkaisuja, sekä lisätä e-aineistojen tuntemusta ja henkilökunnan e-aineisto-osaamista. Yksi hankkeen keskeisistä tavoitteista, johon opinnäytetyökin kytkeytyy, on suunnitella ja tuottaa valtakunnallista e-aineistokoulutusta yleisten kirjastojen henkilökunnalle. Tavoitteena on, että kirjastohenkilöstöllä olisi maanlaajuisesti samanlaiset mahdollisuudet saada e-aineistokoulutusta. (SSYK 2012.)

Vaski-kirjastot on Varsinais-Suomen kirjastoverkosto, johon kuuluu 17 varsinaissuomalaisesta kuntaa. Vaski-kirjastoilla on yhteinen kirjastojärjestelmä, kirjastokortti, käytösäännöt ja kuljetuslogistiikka, mikä mahdollistaa aineiston lainaamisen, palauttamisen ja varaamisen mistä tahansa Vaski-kirjastosta. (Vaski-kirjastot 2014.)

Turun kaupunginkirjasto on Varsinais-Suomen maakuntakirjasto, jonka vastuulle kuuluvat kirjastoasetuksessa (1078/1998, 2§) määrätyt tehtävät ja vastuualueet kuten toiminta-alueen henkilöstön perehdyttäminen uusiin toimintamuotoihin ja kehittämishankkeisiin. Maakuntakirjastona Turku järjestääkin koulutusta varsinaissuomalaisten kirjastojen henkilökunnalle. Lisäksi Vaski-kirjastot järjestävät kirjastoalan henkilöstökoulutusta kirjastoverkoston kuuluville kunnille. (Vaski Extranet 2014).

Vaski-kirjastojen e-aineistoista vastaa Turun kaupunginkirjasto, joka hoitaa muun muassa e-kirjojen kokoelmatyön prosessit kuten valinnan, hankinnan ja luetteloinnin. Uusien e-aineistopalveluiden hankinta päätetään Vaski-kirjastojen

yhteisessä johtoryhmässä, mutta asian valmistelu ja palvelun käyttöönottoprosessi ovat Turun kaupunginkirjaston vastuulla. Lisäksi Turku organisoivat Vaski-kirjastojen e-aineistokoulutusta ja vastaa suurimmalta osin palveluiden teknisestä tuesta. Vaski-kirjastoissa on tällä hetkellä käytössä kaksi e-kirjapalvelua: Ellibs sekä yhdysvaltalainen OverDrive, joka tarjoaa lähinnä englanninkielistä kirjallisuutta. OverDrive-palvelu otettiin Vaskissa käyttöön kesäkuussa 2013, Ellibs palvelu on ollut Vaski-kunnissa käytössä vuodesta 2011 lähtien. (Pyykkö 2015.)

4.2 Tutkimuksen tavoitteet ja metodit

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, miten hyvin Vaski-kirjastojen henkilöstö tuntee ja osaa käyttää kirjaston tarjoamia e-aineistoja. Ensimmäinen haluttiin saada selville henkilöstön perustietämyksen taso, eli se miten henkilökunta hallitsee aiheeseen liittyviä käsitteitä ja tekniikkaa. Toiseksi haluttiin kartoittaa, minkälaisia kehittämistarpeita henkilöstön tiedoissa ja taidoissa on. Tietoa tarvittiin ennen kaikkea SSYK-hankkeen ja Vaski-kirjastojen käyttöön. Pyrkimyksenä oli, että toimeksiantajat voisivat hyödyntää saatua tutkimustietoa ja -aineistoa koulutuksia sekä koulutusmateriaaleja suunniteltaessa.

Osaamisen ja tietämyksen lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilökunnan e-aineistokoulutuksiin liittyviä tarpeita ja toiveita. Tutkimuksessa haluttiin löytää ratkaisuja siihen, miten koulutukset pitäisi käytännössä järjestää ja minkälaisia sisältöjä koulutuksiin olisi syytä kehittää, jotta ne vastaisivat parhaiten henkilöstön tarpeisiin.

Koska osaamisen kartoittaminen ja yksilöiden näkemysten ja ideoiden kerääminen ovat tutkimuskohteina erilaisia, päätettiin kehitystyössä hyödyntää kahta eri tutkimusmenetelmää. Tavoitteena oli, että tutkimusaineistosta saataisiin kehitysideoita koulutuksen suunnitteluun, ja tämän vuoksi pelkkä osaamisen kartoittaminen ei olisi tuottanut toivottua tulosta. Siksi tutkimusmenetelmiksi valittiin otteeltaan kvantitatiivinen osaamiskartoituskysely ja kvalitatiivisista tutkimusmenetelmistä ryhmäkeskustelu, jonka avulla kerättiin henkilökunnan näkemyksiä koulutuksesta. Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia menetelmiä yhdistävä *mixed met-*

hods -ote on yleistynyt viime vuosina etenkin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Eri menetelmien yhdistelyllä eli triangulaatiolla pyritään yleensä luomaan kattavampi ja luotettavampi aineisto, jossa eri tutkimusmenetelmät täydentävät toisiaan. Kvalitatiivinen aineisto, kuten esimerkiksi haastattelun narratiivi, voi tällöin vahvistaa ja tuoda lisämerkitystä numeeriselle, kvantitatiiviselle aineistolle. (Hesse-Biber 2010, 3-4.)

Kahdesta erilaisesta tutkimusmenetelmästä johtuen myös aineiston analyysissä käytetään sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Esimerkiksi ryhmäkeskustelusta saatu aineisto käsitellään laadullisesti, sillä aineistosta ei voida vetää tilastollisia yleistyksiä. Yleistysten sijaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai ymmärtämään jonkin asian toimintaa (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85).

4.3 Osaamiskartoitus

Osaamiskartoitus on osaamisen arvioinnin menetelmä, jonka avulla organisaatio ja työntekijä saavat tietoa osaamisensa nykytasosta, sen puutteista ja kehittämistarpeista. Kartoituksen avulla organisaation osaaminen tulee näkyväksi, ja saatuja tuloksia voidaan hyödyntää, kun suunnitellaan miten henkilöstön osaamista voitaisiin kehittää tulevaisuudessa (Hätönen 2011, 18–19).

Kartoituksen työkaluksi laaditaan osaamiskartta, johon kootaan ja kuvataan ne osaamisalueet, joita organisaatiossa tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Jotta osaamista arvioitaisiin organisaatiossa mahdollisimman yhdenmukaisesti, tulee kullekin osaamisalueelle määrittää osaamistasot. Osaamistasoja kuvaa numeerinen arviointiasteikko, jossa alin numero kuvaa alhaisempaa osaamistasoa ja ylin numero huippuosaamista. Ennen osaamisen arviointia voidaan laatia osaamisprofiilit, joilla linjataan millaista erilaista osaamista työntekijöillä tulisi olla kullakin osaamisalueella. Arvioinnin jälkeen voidaan verrata, miten nykyinen osaamisen taso vertautuu asetettuihin tavoitteisiin. Vertailun pohjalta on mahdollista suunnitella, miten osaamista voitaisiin kehittää vastaamaan paremmin tavoiteltua tasoa. (Hätönen 2011, 21–27.)

Osaamisen kartoittaminen edellyttää työntekijältä kykyä itsearviointiin. Heljä Hätösen (2011, 32–33) mukaan itsearviointi on tärkeä taito työelämässä ja edellyttää työntekijältä muun muassa kykyä kriittiseen ajatteluun ja työsuorituksiin liittyvien odotusten tunnistamista. Hätönen näkee itsearvioinnin mahdollisena oppimistilanteena, jossa työntekijän on mahdollista pohtia osaamistaan ja verrata sitä organisaation tavoitteisiin. Osaamisen kartoittaminen voi näin vahvistaa kokemusta oman osaamisen linkittymisestä osaksi työyhteisön toimintaa. Yhtenä itsearvioinnin onnistumisen edellytyksenä Hätönen näkee sen, että käytettävän arvioinnin ohjeet ovat mahdollisimman selvät ja yksiselitteiset. Hän korostaa myös sitä, että itsearviointi ei anna koko kuvaa henkilön osaamisesta vaan sitä tulee täydentää muiden antamalla arvioinneilla. (Hätönen 2011, 32–33.)

Osaamisen kartoittamista on kritisoitu sen negatiivisen perusasetelman vuoksi. Useimmiten kartoituksessa huomio kohdistuu erityisesti osaamisen puutteisiin vahvuuksien sijaan. (Viitala 2005, 16.) Tämän vuoksi henkilöstölle olisikin hyvä tehdä selväksi kartoituksen motiivit, ja millaisiin kehittämistoimiin kartoitus mahdollisesti johtaa.

4.4 Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelu on vuorovaikutukseen perustuva tiedonkeruumetodi, johon viitataan myös englanninkielisillä termeillä focus group, focus interview, focus group interview ja group discussion (Valtonen 2005, 223). Suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa, kuten esimerkiksi Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen teoksessa *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2009, 61–63) ryhmäkeskustelusta käytetään myös käsitteitä ryhmähaastattelu ja täsmäryhmähaastattelu.

Ryhmäkeskustelussa valittu joukko ihmisiä keskustelee tietystä aiheesta fokuroidusti, mutta vapaamuotoisesti (Valtonen 2005, 223). Hanna Vilkan (2005, 101) mukaan ryhmähaastattelu eroaa yksilöhaastattelusta siten, että ryhmähaastattelussa tutkitaan usein yhteisön käsityksiä, kun taas yksilöhaastattelussa keskitytään henkilön omakohtaisiin kokemuksiin. Tutkimusaiheen lisäksi vuorovaikutus ryhmähaastattelussa on erilaista kuin yksilöhaastattelussa. Anu Valto-

sen (2005, 223–224) mukaan ryhmähaastattelussa vuorovaikutussuhde syntyy haastattelijan ja kunkin haastateltavan välille, kun taas ryhmäkeskustelussa vuorovaikutus tapahtuu keskustelijoiden välillä. Myöskään ryhmäkeskustelussa vetäjä ei aktiivisesti osallistu keskusteluun, mutta pyrkii ohjaamaan sitä hienovaraisesti tavoiteltuun suuntaan verbaalisin ja non-verbaalisin keinoin (Valtonen 2005, 234–235).

Ryhmäkeskustelua on hyödynnetty tutkimusmenetelmänä erityisesti markkinointitutkimuksissa, mutta viime vuosikymmeninä sitä on alettu käyttää yhä useammin myös akateemisessa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (Freeman 2009, 182). Ryhmäkeskustelua käytetään usein, kun halutaan selvittää osallistujien mielipiteitä ja asenteita käsiteltävästä aiheesta tai kun tutkimuksen pyrkimyksenä on tuottaa uusia ideoita tai konsepteja. Vuorovaikutteisessa ryhmätilanteessa ryhmän välille voi viritä keskustelua, jossa asioihin saadaan uusia näkökulmia. (Valtonen 2005, 226.) Juuri vuorovaikutteisuus ja ryhmän luova potentiaali olivat syyt, miksi ryhmäkeskustelu nähtiin käyttökelpoiseksi menetelmäksi, kun haluttiin kerätä työntekijöiden e-aineistokoulutukseen liittyviä näkemyksiä ja ideoita. Näin saatiin myös kerättyä usealta henkilöltä yhden tutkimustilanteen aikana.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Osaamiskartoituksen toteutus

Osaamiskartoituksen voi toteuttaa monella tapaa. Kartoitus suunnitellaan aina vastaamaan organisaation tarpeita, ja sen toteutus riippuu muun muassa organisaation koosta ja toimintakulttuurista. (Brelade & Harman 2003, 58).

Useissa osaamiskartoituksissa pyritään kartoittamaan henkilöstön osaamista koko laajuudessaan. Osaamiskartoitus voidaan kuitenkin laatia myös jostakin tietystä ammatillisen osaamisen alueesta. (Hätönen 2011, 18.) Tässä tutkimuksessa selvitettiin saadun toimeksiannon mukaisesti vain Vaski-kirjastojen henkilöstön e-aineistoihin liittyvää perusosaamista.

Kartoituksen pohjana olivat SSYK:n mietintö sekä Vaski-kirjastojen tiedontarpeet. SSYK:n mietinnössä (SSYK 2013a) on määritelty kolme e-aineistoihin liittyvän osaamisen tasoa: *perustaso*, *kuntataso* sekä *maakuntataso*. Perustason osaamisessa on määritelty osaaminen, joka koko kirjastohenkilöstöllä tulisi olla, kun taas kuntakohtaiseen osaamiseen on listattu tietoja ja taitoja, jotka yhdellä henkilöllä tulisi olla jokaisessa kunnankirjastossa. Maakuntatason korkein osaaminen tulisi olla hallussa yhdellä henkilöllä, joka toimii maakunnan vastuuhenkilönä e-aineistoasioissa.

Perustaso	Kunnallinen taso	Maakuntataso (E-aineistovastuuhenkilö)
<ul style="list-style-type: none"> • perustiedot verkko- ja mobiiliympäristöstä: esim. mikä on sovel- lus, mitä on selainlu- keminen, mikä on mobiililaitte • terminologian tunte- mus: esim. lukuoh- jelma, DRM, epub • e-kirjan lataaminen ja lukeminen tietoko- neella • e-kirjan lataaminen ja lukeminen mobiililait- teella • e-kirjan selainlukemi- nen • oman kirjaston verk- koaineiston tunte- mus: palvelujen sisäl- tö ja perusteet käy- töstä 	Perusosaamisen lisäksi: <ul style="list-style-type: none"> • oman kirjaston verk- koaineiston hyvä tun- temus • kirjaston laitevalikoi- man ja laitteiden toi- minnan tuntemus • lukuohjelmien ja lait- teiden yhteensopi- vuus • kirjaston verkkoai- neiston hankinnan kriteerien tuntemus • kokonaiskuva e- aineistojen toimin- taympäristöstä: kirjas- tojärjestelmä, välittä- jien palvelut, vapaasti saatavilla olevat ai- neistot 	Perus- ja kirjastokohtaisen osaamisen lisäksi: <ul style="list-style-type: none"> • e-aineistojen valtakunnalli- sen tilanteen tuntemus • valtakunnallisen kehityksen seuraaminen • verkkoaineistojen hankin- nan periaatteet ja käytännöt • osaa opastaa alueensa henkilökuntaa verkkoaineis- tojen ja laitteiden käytössä • tunnistaa alueensa verkko- aineistoihin liittyvät tiedon- tarpeet ja osaa välittää ne eteenpäin • tuntee eri lisenssimalleja • tekijänoikeuden perusteet koskien verkkoaineistoja • terminologian hyvä hallinta

Kuvio 4. Osaamistavoitteet verkkoaineistojen hallintaan SSYK:n mietinnön pohjalta. SSYK 2013a.

Tässä tutkimuksessa pyrittiin keskittymään erityisesti perustason osaamisen kartoitukseen. Keskusteluissa SSYK-hankkeen suunnittelijan Aija Laineen ja Turun kaupunginkirjaston palvelupäällikön Kaisa Hypénin kanssa ilmeni, että kyselyn alkuun olisi hyvä laatia osio, jossa kysyttäisiin henkilökunnan e-kirjapalveluiden ja tietokantojen käyttökokemuksesta sekä osallistumisesta e-aineistokoulutuksiin. Varsinaiseen osaamiskartoitusosioon taas valittiin kolme osaamisaluetta: tietokantojen käyttö, e-kirjojen käyttö sekä käsitteiden tunte- mus.

Tietokantaosaamista kartoittavaan kysymykseen valikoitiin neljä Vaski- kirjastojen tarjoamaa tietokantaa: ePress- ja PressDisplay -lehtitietokannat, Ebsco Master File Elite -artikkelitietokanta sekä Naxos Music Library - musiikkitietokanta. E-kirjojen käytöstä haluttiin selvittää, kuinka hyvin vastaaja

osaa ladata kirjan mobiililaitteelle tai tietokoneelle. Käsitteiden tuntemuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin tämä tuntee käsitteet e-kirja, luku-laite, lukuohjelma ja tiedostoformaatti. Kyselyn käsitteiksi haluttiin valita tavallisia, e-aineistoihin liittyviä yläkäsitteitä.

Kyselyn osaamista kartoittavaa osiota varten määritettiin arviointiasteikko. Asteikko päädyttiin määrittelemään tasoille 0-4. Asteikon ylin 4-taso merkitsi kyselyssä huippuosaamista ja 0-taso taas sitä, ettei vastaaja ollut lainkaan kokemusta kyseisestä aiheesta. Asteikko laadittiin Heljä Hätösen *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II* -kirjan kuvauksen pohjalta (2011, 21–22).

Koska osaamisen lisäksi haluttiin kerätä tietoa myös henkilöstön koulutuskokemuksista ja e-aineistojen käytöstä, laadittiin kartoitukseen myös perinteinen kyselyosio taustoittavine kysymyksineen. Näissä vaihtoehtokysymyksissä vastaajalta tiedusteltiin muun muassa onko tämä neuvonut asiakasta e-aineistojen käytössä tai osallistunut e-aineistokoulutukseen. Kyselyn lopussa oli vielä kaksi avointa kysymystä, joilla pyrittiin keräämään muun muassa Vaski-kirjastojen e-aineistokokoelmaan tai koulutuksiin liittyviä kommentteja.

Osaamiskartoitus julkaistiin maaliskuussa 2013 Webropol-verkkokyselynä (liite 1) Vaski-kirjastojen extranet-palvelussa, joka on Vaski-kirjastojen sisäinen tiedotuskanava. Kaikki palvelun sähköpostilistalle kuuluvat saivat sähköpostiinsa kutsun vastata (liite 2) kyselyyn. Voidaan olettaa, että tieto kyselystä tavoitti valtaosan Vaski-kirjastojen henkilöstöstä, sillä extranetin sähköpostilistan kautta kirjaston henkilökunta saa ajankohtaista tietoa kirjastoja koskevista tärkeistä asioista, kuten kirjastojärjestelmän häiriöistä ja tulevista koulutuksista. Kyselyyn vastasi noin kahden viikon aikana 95 Vaski-kirjastojen työntekijää.

Kartoituksesta saatu aineisto analysoitiin sekä kvantitatiivisia kvalitatiivisia menetelmiä hyödyntäen. Suljettujen kysymysten vastauksia havainnollistavat Webropolista saadut kaaviot. Avointen kysymysten vastaukset taas jaoteltiin teemoihin ja analysoitiin laadullisesti. Vastausten raportoinnissa on pyritty luomaan edustava kuva vastausten sisällöstä.

5.2 Ryhmäkeskustelun toteutus

Ryhmäkeskustelun tavoitteena oli kerätä tietoa siitä miten osallistujat kokivat *Sähköiset sisällöt teoriassa ja käytännössä* -koulutuksen, joka järjestettiin Turun pääkirjastossa 10.9.2013. Erityisesti pyrittiin selvittämään, mitä mieltä keskustelijat olivat koulutuksen työpajaosuudesta ja miten sitä voitaisiin heidän mielestään kehittää.

Ryhmäkeskustelu järjestettiin noin neljä viikkoa keskustelun aiheena olevan koulutuksen jälkeen. Ajankohtaan päädyttiin, sillä osallistujilla oli nyt mahdollisuus arvioida koulutuksen vaikutuksia omaan toimintaan, mutta koulutuksesta ei kuitenkaan ollut niin kauaa, että sen sisällöt ja toteutus olisivat päässeet unohtumaan.

Kutsu ryhmäkeskusteluun lähetettiin sähköpostitse neljälle koulutukseen osallistuneelle Turun kaupunginkirjaston työntekijälle. Kaikki kutsutut pääsivät osallistumaan keskusteluun. Tavallisesti keskustelijoiden määrä ryhmähaastatteluissa määrittyy tutkimuksen aiheen, osallistujien ja paikan mukaan (Valtonen 2005, 223). Sirkka Hirsjärvi ja Helena Hurme (2009, 62) kirjoittavat ryhmän koostuvan muutamasta ihmisestä, mutta tavallisimmin ryhmän koko vaihtelee kuudesta kahdeksaan. Tässä tutkimuksessa neljä keskustelijaa oli riittävä määrä, sillä tutkimusaineistosta perusteella ei haluttu tehdä tilastollisia yleistyksiä vaan pyrkimyksenä oli kerätä kokemuksia ja ideoita tulevia koulutuksia varten. Lisäksi opinnäytetyössä aineistojen koko pyritään usein pitämään maltillisena, sillä opinnäytetyön tehtävä on osoittaa oppineisuutta omalta alalta, jolloin aineiston koko ei ole työn laadun kannalta ratkaisevin tekijä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85).

Kaikilla keskustelijoilla oli kertynyt laajasti työkokemusta kirjastoalalta, ja he kaikki tunsivat toisensa entuudestaan. Anu Valtosen (2005, 229–230) mukaan ryhmä koostetaan usein niin, että heillä on aiheeseen liittyvää yhteistä kokemuspohjaa ja riittävästi samankaltaisuutta esimerkiksi taustassa tai intresseissä. Nämä yhdistävät tekijät luovat pohjan hyvälle vuorovaikutukselle ja auttavat siinä, että keskustelu etenee yhteisten tavoitteiden mukaisesti (Valtonen 2005,

229). Hirsjärven ja Hurmeen mukaan (2009, 62) ryhmäkeskustelun osallistujien tulee olla alan asiantuntijoita tai henkilöitä, joiden mielipiteillä ja asenteilla on vaikutusta. Vaikka tässä tutkimuksessa kaikki keskusteluun osallistujat eivät ehkä olleet e-kirjojen käytön asiantuntijoita, kokeneina kirjastoalan ammattilaisina heidän mielipiteillään ja näkemyksillään oli kokemuksen tuomaa painoarvoa.

Valmistauduin ryhmäkeskusteluun listaamalla tutkimuskysymysteni mukaisia keskustelunaiheita. Halusin, että keskustelu etenisi pitkälti osallistujien omien mieltymysten mukaan, mutta olin valmistautunut esittämään kysymyksiä, mikäli keskustelu tyrehtyisi tai harhautuisi täysin aiheesta. Ryhmäkeskustelussa vetäjän tehtävä onkin saada aikaan mahdollisimman vapaata keskustelua, mutta samalla valvoa, että keskustelu pysyy aiheessa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 62).

Haastattelun aluksi kävin läpi tutkimukseni ja keskustelun tavoitteet ja jaoin osallistujille muistin virkistykseksi ja virikkeeksi koulutuksen ohjelman sekä koulutuksesta saadun manuaalin. Keskustelua riitti hyvin noin 45 minuutiksi, jonka aikana keskustelussa sivuttiin muun muassa osallistujien aiempia kokemuksia e-kirjoista ja älylaitteista, osallistujien odotuksia ja tavoitteita ennen koulutusta ja sitä millaisena osallistujat pitivät työpajan ilmapiiriä ja ohjausta. Lopussa johdattelin vielä keskustelua siihen, miten osallistujat toivoisivat koulutusta kehitettävän.

Ryhmäkeskustelu tallennettiin nauhoittamalla ja aineisto litteroitiin sanatarkasti. Aineiston pelkistämisen ja luokittelun jälkeen tutkimusaineisto analysoitiin ja tulkittiin kvalitatiivisesti teemoittaen.

6 E-AINEISTO-OSAAMINEN VASKI-KIRJASTOISSA

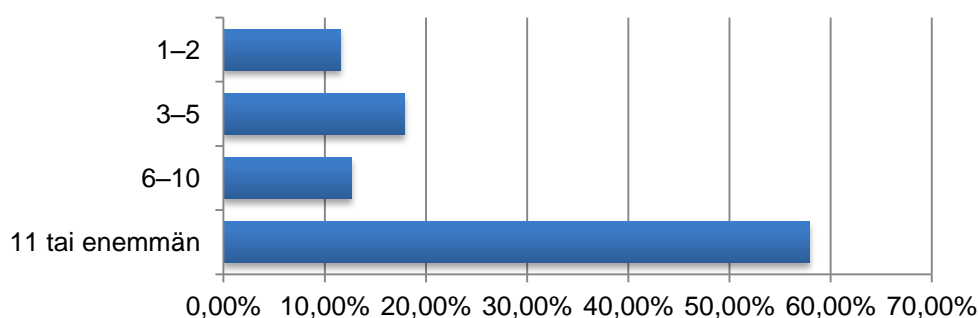
6.1 Taustoittavat kysymykset

Kyselyn taustoittavissa kysymyksissä haluttiin selvittää tutkimuksen taustamuuttujia. Viidessä ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan ikää, sukupuolta, työskentelykunnan asukasmäärää, vakinaisen kirjastohenkilöstön määrää toimipisteessä sekä vastaajan työkokemusta kirjastoalalta vuosina. Taustoittavien kysymyksien tarkoituksena oli määrittää tiettyjä muuttujia, joihin osaamiskartoituksen tuloksia voitaisiin halutessa verrata.

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kannalta olennaisimmat tulokset. Osa taustatekijöistä, kuten ikä ja sukupuoli, eivät ole tulosten kannalta olennaisia, joten niitä ei ole raportoitu tuloksiin. Tarvittaessa niitä voidaan kuitenkin hyödyntää vertailulukuina vastaisuudessa.

Kirjastohenkilöstön määrä toimipisteessä

Kyselyn 95 vastaajasta 58 % ilmoitti toimipisteessään työskentelevän 11 työntekijää tai enemmän. Pienimmissä, 1–2 vakituisen kirjastotyöntekijän, toimipisteissä työskenteli vastaajista 12 %.



Taulukko 1. Vakituisen kirjastohenkilöstön määrä toimipisteessä.

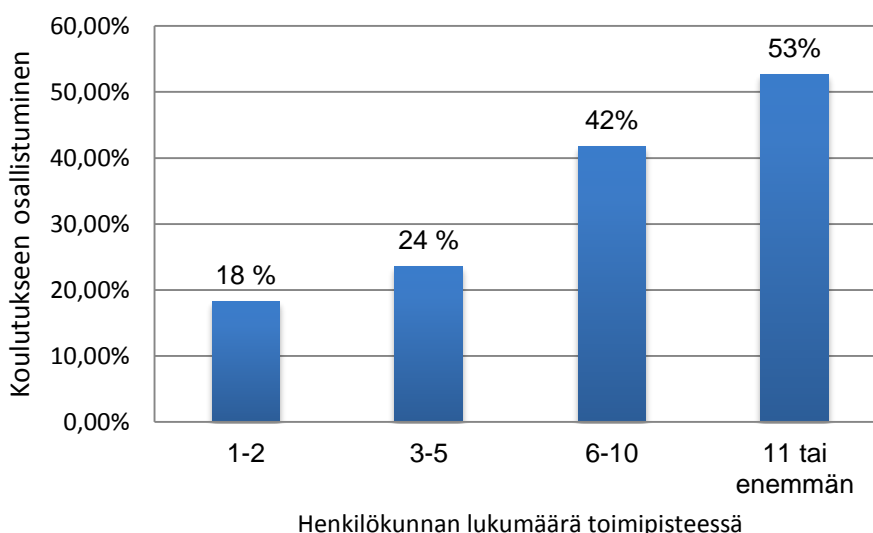
Asiakkaiden neuvominen e-aineistojen käytössä

Kysymyksissä 7 ja 8 pyrittiin kartoittamaan vastaajien kokemusta e-aineistojen käytöstä työssä ja vapaa-ajalla. Vastaajista suurin osa eli 63 % oli työssään neuvonut asiakkaita e-aineistoihin liittyvissä kysymyksissä. Kuuden vastaajan työhön kaikista 95:stä ei kuulunut asiakaspalvelua. Lähes puolet (47 %) vastaajista oli käyttänyt e-aineistoja vapaa-ajallaan, eli esimerkiksi ladannut tai lukenut e-kirjoja tai e-lehtiä.

E-aineistokoulutukseen osallistuminen

Kyselyllä haluttiin selvittää, kuinka moni vastaajista on osallistunut e-aineistokoulutukseen. Vastaajista alle puolet (42 %) ilmoitti osallistuneensa koulutukseen.

Kun tarkastellaan vastaajien osallistumista e-aineistokoulutuksiin suhteessa kirjaston toimipisteen henkilöstön määrään, selviää että isommissa toimipisteissä työskentelevät ovat osallistuneet koulutuksiin selvästi useammin kuin pienissä kirjastoissa työskentelevät. Pienimmissä, 1–2 työntekijän, kirjastoissa työskennelleistä vain kaksi vastaajaa 11:stä oli osallistunut e-aineistokoulutukseen.



Taulukko 2. E-aineistokoulutukseen osallistuminen henkilökunnan määrään suhteutettuna.

Kyselyn tulos näyttäisi tukevan ennakko-oletusta, jonka mukaan pienimpien kirjastojen henkilökunnan on hankalampi osallistua henkilöstökoulutuksiin.

6.2 Oman osaamisen arviointi

Seuraavissa kysymyksissä vastaajaa pyydettiin arvioimaan omaa osaamistaan kolmella alueella asteikolla 0–4. Osaamisalueet olivat Vaski-kirjastojen tietokantojen käyttö, e-kirjojen käyttö sekä e-aineistoihin liittyvien käsitteiden tuntemus.

6.2.1 Tietokannat

Tietokantojen käyttöä kartoittavassa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin arvioimaan miten hyvin tämä osaa käyttää Vaski-kirjastojen tarjoamia tietokantoja. Kysymyksen neljä tietokantaa olivat PressDisplay ja ePress-lehtitietokannat, Ebsco Master File Elite -artikkelitietokanta sekä Naxos Music Library -musiikkitietokanta.

Kaikki kyselyn 95 vastaajaa vastasivat kysymykseen. Kolmen tietokannan kohdalta annettiin 1–2 tyhjää vastausta, joten vastausten kokonaismäärät vaihtelevat tietokannoittain 93–95 välillä.

10. Arvioi asteikolla 0–4 miten hyvin osaat käyttää seuraavia Vaski-kirjastojen tarjoamia tietokantoja (tiedonhaku tietokannassa, tiedät minkälaista aineistoa tietokanta sisältää...) Osaamistasot: 0 En ole käyttänyt tietokantaa 1 Olen tutustunut tietokantaan 2 Hallitsen tietokannan perusteet 3 Hallitsen tietokannan hyvin 4 Hallitsen tietokannan erinomaisesti

	0	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
PressDisplay	24	29	19	16	6	94	1,5
Ebsco Master File Elite	54	17	15	6	1	93	0,7
Naxos Music Library	38	31	18	4	2	93	0,9
ePress	22	28	23	15	7	95	1,6
Yhteensä	138	105	75	41	16	375	1,2

Taulukko 3. Tietokantaosaaminen.

Vaski-kirjastojen käytössä olleista tietokannoista tutuimpia vastaajille olivat PressDisplay- sekä ePress-lehtitietokannat. Ebsco Master File Elite -tietokannan sekä Naxos Music Libraryn käyttö oli vastaajille hieman vieraampaa. Vastausten keskiarvo 1,2 sijoittuu hyvin lähelle osaamistasoa yksi (olen tutustunut tietokantaan). Vastaajista yhdeksän arvioi osaamisensa jokaisella alueella tasolle nolla (en ole käyttänyt tietokantaa). Vain yksi vastaajaa arvioi hallitsevansa jokaisen tietokannan tasoilla kolme tai neljä (hallitsen tietokannan hyvin/erinomaisesti). Kaikki tietokannat hallitsevia huippuosaajia ei siis vastaajien joukosta löytynyt.

6.2.2 E-kirjat

E-kirjojen käyttöä kartoittavassa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin arvioimaan miten hyvin tämä hallitsee Vaski-kirjastojen e-kirjoihin liittyviä toimenpiteitä. Kyselyn julkaisemisen aikaan Vaskissa oli käytössä e-kirjapalveluista vain Ellibs, joten kysymys mittasi siis lähinnä Ellibsin pe-

rushallintaa. Kysymykseen saatiin 95 vastausta, eli kaikki vastaajat vastasivat kysymykseen.

12. Arvioi osaamistasi e-kirjoihin liittyen asteikolla 0–4. Osaamistasot: 0 En ole kokeillut 1 Olen tutustunut 2 Hallitsen perusteet 3 Hallitsen hyvin 4 Hallitsen erinomaisesti

	0	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
E-kirjojen hakeminen Vaski-tietokannasta	21	26	20	20	8	95	1,7
E-kirjan lataaminen tietokoneelle	37	17	24	13	4	95	1,3
E-kirjan lataaminen lukulaitteelle tai tabletille	55	17	16	4	3	95	0,8
E-kirjan lataaminen älypuhelimeen	83	4	4	1	3	95	0,3
Yhteensä	196	64	64	38	18	380	1,0

Taulukko 4. E-kirjaosaaminen.

Tutuinta vastaajille oli e-kirjojen hakeminen Vaski-tietokannasta (keskiarvo 1,7). Myös e-kirjan lataaminen tietokoneelle oli vastaajille kohtalaisen tuttua (keskiarvo 1,3). E-kirjan lataaminen lukulaitteelle tai tabletille, ja etenkin älypuhelimeen oli taas vastaajille huomattavasti vieraampaa. Vastaajista 87 % ei ollut ladannut e-kirjaa älypuhelimeen ja 58 % vastaajista ei ollut ladannut e-kirjaa tabletille tai lukulaitteelle. Vastausten keskiarvo on yksi, joka vastaa tasoa ”olen tutustunut”.

Vastauksia suodattamalla selviää, että 95 vastaajasta 18 arvioi osaamisensa jokaisella alueella tasolle nolla (en ole kokeillut). Näin vastanneista 17 ilmoitti myös, ettei ollut osallistunut e-aineistoihin liittyvään koulutukseen. Vastaajista vain kaksi oli työssään neuvonut asiakkaita e-aineistoihin liittyvissä kysymyksissä. Kokemattomista vastaajista kahdeksan työskenteli yli 11 työntekijän toimipisteessä ja loput pienemmissä. Kirjaston koolla ei siis tässä katsantokannassa ollut suurta merkitystä

osaamisen kannalta. Kokemattomimmista vastaajista 11 toivoi saavansa lisäkoulutusta ja -tietoa Vaski-kirjastojen tarjoamiin e-kirjoihin liittyen.

Kaikista vastaajista neljä ilmoitti hallitsevansa jokaisen e-kirjoihin liittyvän alueen tasoilla 3–4 ("hallitsen hyvin/erinomaisesti"). Kaikki näin vastanneista työskentelivät suurissa, yli 11 työntekijän toimipisteissä, ja olivat osallistuneet e-aineistokoulutukseen. Kaikki taitonsa hyväksi tai erinomaisiksi arvioineet toivoivat saavansa lisäkoulutusta ja -tietoa Vaski-kirjastojen tarjoamiin e-kirjoihin liittyen.

6.2.3 Peruskäsitteet

Kyselyssä kartoitettiin myös e-aineistoihin liittyvien peruskäsitteiden tuntemusta. Kaikki 95 vastaajaa vastasivat kysymykseen.

14. Arvioi miten hyvin tunnet seuraavia e-aineistoihin liittyviä käsitteitä asteikolla 0–4. Osamistasot: 0 En tunne käsitettä 1 Olen kuullut käsitteestä 2 Tiedän suurin piirtein mitä käsite tarkoittaa 3 Tiedän hyvin mitä käsite tarkoittaa 4 Tiedän erinomaisesti mitä käsite tarkoittaa

	0	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
E-kirja/ sähköinen kirja	1	3	23	43	25	95	2,9
Lukulaite/lukualusta	1	4	27	46	17	95	2,8
Lukuohjelma	8	11	42	23	11	95	2,2
Tiedostoformaatti	8	24	33	20	10	95	2
Yhteensä	18	42	125	132	63	380	2,5

Taulukko 5. Käsitteiden tuntemus.

Kyselyn perusteella vastanneiden käsitteiden tuntemus vaikuttaisi melko hyvältä, sillä vastausten keskiarvoksi saatiin 2,5. Keskiarvon perusteella käsitteet hallitaan siis suurin piirtein tai hyvin. Parhaiten tunnettiin käsite "e-kirja" (keskiarvo 2,9) ja huonoiten käsite "tiedostoformaatti" (keskiarvo 2).

6.2.4 Koulutuksen tarve

Jokaisen osaamista mittaavan kysymyksen jälkeen vastaajilta kysyttiin, kokevatko he tarvetta lisäkoulutukselle ja -selvennykselle kustakin osiosta. Vastausten perusteella jokaiseen alueeseen liittyy tiedon- ja koulutustarpeita. Jopa 96 % vastaajista ilmoitti tarvitsevansa lisäkoulutusta ja -tietoa Vaski-kirjastojen e-kirjoista. Tietokantoja koskevaa koulutusta toivoi vastanneista 85 %, ja e-aineistoihin liittyviin käsitteisiin lisäselvitystä toivoi 71 % vastaajista.

6.3 Näkemyksiä e-aineistoista ja koulutustoiveita

Kysymyksen lopussa pyrittiin kahdella avoimella kysymyksellä selvittämään, mitä mieltä vastaajat olivat Vaski-kirjastojen e-aineistokokoelmasta ja ovatko vastaajat käyttäneet e-aineistoja työssään. Kysymyksillä haluttiin myös selvittää vastaajien suhtautumista e-aineistoihin, ja kartoittaa vastaajien toiveita e-aineistokoulutukseen liittyen. Avoimiin kysymyksiin tuli yhteensä 98 vastausta.

Nostan tässä avoimista vastauksista esiin joitakin toistuvia, kiinnostavia tai muuten aiheen kannalta merkityksellisiä teemoja.

Vaski-kirjastojen e-aineistokokoelma

Useimmissa vastauksissa Vaski-kirjastojen e-aineistokokoelmaa pidettiin suppeana. Erityisesti suomenkielistä kaunokirjallisuutta toivottiin useissa vastauksissa kokoelmaan lisää. Muiksi tarpeiksi vastauksissa nostettiin lasten ja nuorten aineistot, matkaoppaat, kurssikirjat ja populaari tietokirjallisuus.

E-aineistojen kysyntä

Vastausten perusteella aineistojen kysyntä on ollut vähäistä ja monissa vastauksissa mainittiin, ettei vastaaja ole käyttänyt e-aineistoja työssään tai niitä on kysytty hyvin harvoin tai ei koskaan. Monessa vastauksessa vähäisen kysynnän nähtiin johtuvan e-kirjojen heikosta tarjonnasta.

Yksi vastaajista ehdotti ratkaisuksi vähäiseen kysyntään e-aineistojen yhteisen markkinoinnin lisäämistä Vaski-alueella. Myös Vaski-verkkosivujen asiakasohjeistuksiin toivottiin selkeytystä.

Käytettävyys

”E-kirjojen suurimmat ongelmat liittyvät tällä hetkellä huonoon käytettävyyteen. Tämä latistaa niin asiakkaiden kuin kirjastohenkilökunnan mielenkiinnon. Asia toivottavasti helpottuu, kun tarjolle tulee striimattavia teoksia ja Adoben DRM:ää parempia suojausmenetelmiä.”

Monissa vastauksissa korostettiin e-kirjojen käytön vaikeutta. Lukualustoja ja ohjelmia kuvattiin vastauksissa ”sekaviksi” ja ”monenkirjaviksi”. Vastauksissa toistui usein näkemys, jossa laitteiden ja lukuohjelmien moninaisuuden ja erilaisten ominaisuuksien nähtiin vaikeuttavan e-aineistoihin perehtymistä. Käytön ongelmista mainittiin myös e-aineistojen löydettävyys Vaski-kirjastojen verkkosivuilla ja Ellibsin verkkosivujen sekavuus. Muita vastauksissa mainittuja käytön ongelmia olivat muun muassa tekniikan nopea muuttuminen, ohjeiden puutteellisuus ja perehtymistä edistävien laitteiden kuten tablettien puute, vähäisyys tai laatu työpaikalla.

Vastauksissa käytettiin myös tunneilmaisuja kuvaamaan suhtautumista e-aineistoihin. E-aineistot koettiin muun muassa kokonaisuutena ”pelottavaksi” ja omaa oloa e-aineistojen käyttäjänä kuvattiin ”epävarmaksi”. Muutamassa vastauksessa kommentoitiin e-aineistojen käyttöä myös asiakaspalvelun näkökulmasta, ja asiakkaiden neuvomisen e-aineistojen käytössä koettiin olevan hankalaa ja vievän paljon aikaa. Yhdessä vastauksessa nähtiin, että ”kirjastojen toiminta ja tarpeet ovat ihan erilaisia yhden hengen pienkirjastossa kuin sadan

ihmisen pääkirjastossa” ja ettei pienen kirjaston työntekijöillä ei ole aikaa pitkiin tiedonhakuihin ja e-aineistojen käytön ohjaamiseen.

Vaikka käytettävyyden ongelmat ja e-aineistojen vähäinen kysyntä korostuivatkin vastauksissa, kuvattiin useassa vastauksessa asennetta e-aineistoihin myös myönteisin ilmauksin. E-aineistot nähtiin muun muassa hyvänä lisänä kirjaston aineistoihin ja palveluihin. Muutamissa myönteistä asennetta ilmaisevissa vastauksissa suhtautuminen oli kuitenkin varauksellista – suhtautumista kuvattiin muun muassa ”periaatteessa myönteiseksi” tai ”varovaisen myönteiseksi”.

Toiveet koulutuksilta

”Ongelmana on se, että niiden käyttöä joutuu niin harvoin neuvomaan, asiat meinaavat unohtua. Toivoisin tasaisin väliajoin lyhyitä perehdyttämishetkiä henkilökunnalle.”

E-aineistokoulutuksilta toivottiin useissa vastauksissa erityisesti käytännölläheisyyttä: koulutuksissa tulisi monen vastaajan mukaan olla mahdollisuus tutustua erilaisiin laitteisiin. Koulutusten toivottua tasoa ja sisältöä kommentoineet vastaukset olivat jossain määrin ristiriitaisia. Yhdessä vastauksessa toivottiin, että koko henkilökunnalla olisi samanlaiset valmiudet, ja toisessa vastauksessa ehdotettiin, että koulutukset voitaisiin jakaa vaikeusasteisiin henkilökunnan tarpeiden mukaan. Useassa vastauksessa toivottiin aivan alkeista lähtevää tietoa ja toisissa taas syventävää tietoa. Toivotuiksi koulutussisällöiksi mainittiin vain yleisesti e-kirjojen ja tietokantojen käyttö sekä termien selventäminen. Koulutusten toivottiin antavan ohjeistusta erityisesti asiakkaiden ohjaamisen näkökulmasta.

Kahdessa vastauksessa mainittiin innostuksen ja henkilökohtaisen mielenkiinnon vaikuttavan e-aineistojen hallintaan ja sisäistämiseen. Molemmissa vastauksissa nähtiin, että aineistojen kokeilu koulutustilanteiden ulkopuolella edellyttää ”omaa innostusta” tai ”teknisluontoista uteliaisuutta” asiaa kohtaan. Vastauksissa korostuivat siten motivaation merkitys oppimisen ja osaamisen ylläpidon kannalta.

Monessa vastauksessa toivottiin koulutuksilta toistuvuutta. Osaamisen nähtiin unohtuvan nopeasti muun muassa aineistojen vähäisen kysynnän vuoksi. Siksi koulutusten pitäisi vastaajien mukaan olla toistuvaa ja mahdollisesti lyhytkestoisista perehdyttämistä. Vastauksissa nähtiin myös, että e-aineistoihin liittyvän jatkuvan muutoksen vuoksi taitoja ja tietoja tulisi päivittää usein.

Tulevaisuudennäkymiä

”Pidemmällä tähtäimellä uskon, että kirjaston pitää pystyä parantamaan e-aineistojen saatavuutta reilusti jo oman tulevaisuutensakin kannalta, ja samalla tietysti henkilökunnan on syytä päivittää osaamistaan. Toivoa sopii, että digitaalisten oikeuksien hallinnassa ja tekijänoikeuskysymyksissä kehitys etenee niin, että kirjastotkin saadaan kunnolla mukaan. Tällä hetkellä fyysinen aineisto on vielä vahvoilla, mutta ennemmin tai myöhemmin tämä tulee varmasti muuttumaan.”

Useissa vastauksissa kommentoitiin e-kirjan nykyistä ja tulevaa asemaa kirjastojen kokoelmissa. Monessa vastauksessa e-kirjojen käytön nähtiin lisääntyvän väistämättä, toisissa vastauksissa lisääntyvän käytön nähtiin edellyttävän muutoksia e-aineistojen määrässä ja sisällöissä. Myös perinteinen vastakkainasettelu e-kirjan ja fyysisen kirjan välillä toistui useassa vastauksessa, ja moni vastaaja suhtautui e-kirjoihin varauksellisesti:

”E-aineisto on tietyn rajoituksen hyödyllinen renki, mutta sitä ei tulisi missään nimessä päästää isännäksi. E-kirjat hyödyttävät ensisijaisesti tietokirja- ja oppikirjapuolella ja auttavat esimerkiksi opiskelijoita, mutta on virhearvio kuvitella, että kirjastojen käyttäjäkunnan enemmistö erityisesti lähikirjastopuolella haluaisi e-kirjoja ja lisää ”kylmää teknologiaa” oikeiden kirjojen ja oikean, paikan päällä tapahtuvan asiakaskontaktin sijasta.”

Vastauksessa painettu kirja edustaa jotakin ”oikeaa ja aitoa”, kun taas e-kirja nähdään kylmänä, teknologiakeskeisenä ja asiakaskontaktin kannalta etäisenä. Vastauksessa rinnastetaan myös lähikirjastojen ja suurempien kirjastojen tarpeet sekä eri kirjallisuudenlajit. Useassa muussakin vastauksessa e-kirja nähtiin tulevaisuuden formaattina lähinnä vain tietokirjallisuudessa ja erityisesti kurssi- ja oppikirjoissa. Monessa vastauksessa katsottiin, että kirjaston käyttäjät haluavat kuitenkin tulevaisuudessakin lukea kirjansa pääasiassa painettuna.

6.4 Yhteenveto

Kyselyyn vastasi 95 Vaski-kirjastoissa työskentelevää henkilöä. 42 % vastaajista työskenteli Turun kaupunginkirjaston palveluksessa ja 58 % muiden Vaskikuntien kirjastoissa. Yli puolet vastaajista työskenteli, suurissa, yli 11 työntekijän kirjastoissa.

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien kokemusta e-aineistojen käytöstä. Suurin osa vastaajista (63 %) oli neuvonut asiakkaita e-aineistojen käytössä, ja lähes puolet vastaajista (47 %) oli käyttänyt e-aineistoja vapaa-ajallaan.

Vastanneista lähes puolet (42 %) oli osallistunut e-aineistokoulutukseen. Tuloksista selvisi, että pienten 1–2 työntekijöiden kirjastossa työskentelevät olivat osallistuneet e-aineistokoulutuksiin selvästi vähemmän kuin suuremmissa kirjastoissa työskentelevät. Vastausten perusteella selvä enemmistö vastaajista toivoo lisäkoulutusta ja -tietoa e-aineistoihin liittyen. Lähes kaikki vastaajat (96 %) toivoivat koulutusta aiheena Vaski-kirjastojen e-kirjat.

Osaamisen itsearviointin perusteella vastaajien osaaminen kolmella e-aineistoihin liittyvän osaamisen alueella oli riittämätön. E-kirjoihin liittyvä osaaminen oli heikointa: vastausten keskiarvo asteikolla 0–4 oli yksi, joka vastaa tasoa ”olen tutustunut”. Erityisen vähän kokemusta vastaajilla oli e-kirjan lataamisesta mobiililaitteelle. Myös tietokantaosaaminen oli alhaisella tasolla: neljä Vaski-kirjastojen tilaamaa tietokantaa oli vastaajille melko vieraita, ja vastausten keskiarvoksi tuli 1,2 (”olen tutustunut tietokantaan”). Kolmannen osaamisalueen tulokset olivat hieman korkeampia: peruskäsitteet tunnettiin keskiarvolla 2,5, minkä mukaan käsitteet tunnetaan suurin piirtein tai hyvin. Vastausten perusteella e-aineistoja ei hallita Vaski-kirjastoissa riittävän hyvin, eivätkä luvussa 5.1 (s.27) mainitut perustason osaamisen kriteerit täyty.

Kyselyn avointen vastausten perusteella e-aineistojen kysyntä on ollut melko vähäistä. E-kirjojen kokoelmaa pidettiin suppeana, ja etenkin suomenkielistä kaunokirjallisuutta toivottiin lisää. E-kirjojen käyttö ja lataaminen koettiin hanka-

laksi. E-aineistokoulutuksilta toivottiin muun muassa toistuvuutta, käytännölläheisyyttä ja mahdollisuutta tutustua erilaisiin laitteisiin.

7 E-AINEISTOKOULUTUS OSAAMISEN KEHITTÄJÄNÄ

7.1 SSYK-koulutuskierue

Tutkimuksen ryhmäkeskusteluosuus liittyi Turun pääkirjastossa 10.9.2013 järjestettyyn koulutukseen *Sähköiset sisällöt teoriassa ja käytännössä*. Turussa järjestetty koulutus oli osa SSYK-hankkeen ja ELY-keskusten järjestämää koulutuskieruetta, joka kiersi maakuntakirjastossa syksyllä 2013 ja keväällä 2014. Syksyllä koulutukseen osallistuivat Turun, Seinäjoen ja Oulun ammattikorkeakoulujen kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmien opiskelijat. (SSYK 2013b.) Opiskelijat olivat jo keväällä 2013 mukana suunnittelemassa koulutuksen työpaajaosuutta, ja järjestivät pilotoivaa koulutusta yhteistyössä SSYK:n projektisuunnittelija Aija Laineen kanssa. Koulutukseen osallistui kirjastoammattilaisia eri puolelta Varsinais-Suomea.

Syksyn koulutuksissa aamupäivän ohjelma (liite 3) koostui erilaisista e-aineistoihin liittyvistä asiantuntijaluennoista ja iltapäivällä alkaneesta kahden tunnin työpajaosuudesta. Työpajaosuudessa opiskelijat ohjasivat koulutuksen osallistujia pienryhmissä mobiililaitteen ja e-kirjojen käytössä. Työpajaosuuden tavoitteena oli tutustuttaa osallistujia mobiililaitteen käyttöön ja e-kirjojen lataamiseen e-kirjapalveluista. Pyrkimyksenä oli, että koulutettavan kynnys kokeilla ja harjoitella e-kirjojen lataamista ja mobiililaitteiden käyttöä madaltuisi. (Turun ammattikorkeakoulu 2013)

Koulutuksista kerättyjen palautteiden perusteella kiertue onnistui tavoitteissaan, ja käytännön työpajaosuuteen oltiin tyytyväisiä. Suurin osa palautteen antajista tunsivat olevansa varmempi mobiililaitteen käyttäjä koulutuksen jälkeen. (SSYK 2014.)

7.2 Kokemuksia koulutuksesta

Tässä luvussa on koottu teemoittain ryhmäkeskustelussa ilmenneitä aiheita. Aineisto on analysoitu laadullisesti litteroinnin pohjalta.

Keskustelijoiden lähtökohdat koulutukseen

Kaikki neljä osallistujaa olivat kokeneita kirjastoalan ammattilaisia. He työskentelevät Turun pääkirjastossa eri osastoilla. Kaksi osallistujista oli työssään neuvonut asiakkaita e-kirjojen käytössä, kahdelta muulta eivät asiakkaat olleet e-kirjoja kysyneet. Yhdellä osallistujalla oli omassa käytössä tabletti ja älypuhelin, muilla osallistujilla kokemuksia älylaitteista ei ollut ollenkaan tai laitteita oli kokeiltu työpaikalla. Yksi keskustelijosta oli osallistunut keväällä 2013 järjestettyyn pilottikoulutukseen. Keskustelijoiden motivaatio osallistua koulutukseen vaikutti korkealta, kaikki kokivat e-kirjoihin ja laitteisiin perehtymisen tärkeäksi.

Odotukset koulutukselta

Osallistujien tavoitteet koulutuksilta poikkesivat jonkin verran toisistaan. Kaksi osallistujista toivoi, että osaisi koulutuksen jälkeen neuvoa asiakkaita e-aineistojen käytössä ”sujuvasti” tai ”uskottavasti”. Kaksi keskustelijaa, jotka eivät olleet työssään neuvoneet asiakkaita e-kirjojen lataamisessa, olivat taas asettaneet tavoitteensa hieman alemmaksi. He toivoivat perusteista lähtevää selkeytystä asioihin, ”ettei olis ihan pihalla”. Osallistujat pitivät tärkeänä asioiden kokeilemisen käytännössä.

Kokemukset ryhmätyöskentelystä

Koulutettavat työskentelivät työpajaosuudessa ryhmissä. Kussakin ryhmässä oli 1–2 opiskelijaa ohjaajina ja 1–3 koulutettavaa. Laitteita oli ryhmissä käytössä

1–3 kappaletta. Kaikilla koulutettavilla ei ollut joka ryhmässä omaa laitetta käytössään.

Ryhmätyöskentely tuntui keskustelijoista hyvältä tavalta oppia. Pääasiassa keskustelijat pitivät hieman hankalana sitä, ettei jokaisella osallistujalla ollut laitetta käytössään. Keskustelijoista kokenein tabletin käyttäjä sanoi, että koska hänellä oli tabletti kotonaan, antoi hän muiden käyttää tabletteja enemmän. Myöhemmin kotona e-kirjojen käyttöä kokeillessaan, hän koki, että olisi kuitenkin ollut hyödyllistä käyttää tablettia koulutustilanteessa enemmän myös itse. Tabletit olivat myös ajoittain paljon koulutettavien käsissä, mikä koettiin omaa perehtymistä haittaavaksi. Yksi keskustelijoista piti kuitenkin hyvänä sitä, ettei hänen tarvinnut olla koko tabletti kädessään, sillä se teki tilanteen rennommaksi:

”Mä tykkäsin siitä tyylistä.. et musta ois ollu kiusallista, että mun omaksumiskyyni ois ollu tarkkailun alla, että minä yksin teen ja opettaja seuraa... et tässä oli kauheen kivaa se, että sitten kun mä en oikeen tajunnut, niin mä työnsin sen sille toiselle”.

Kokemukset ohjaajista

Työpajojen ohjaajina toimineisiin opiskelijoihin keskustelijat olivat pääasiassa erittäin tyytyväisiä. Vuorovaikutus opettajien kanssa oli toimivaa ja oppimisilma-
piiri koettiin hyväksi.

Ohjaajien vaihteleva perehtyneisyys aiheeseen koettiin kuitenkin hieman ongelmalliseksi:

”mein se toinen opettaja oli vähän sellanen hapuileva kyllä itsekin, et sen huomaa, kun on epävarma opettaja niin se oma oppiminenkin on pikkasen epävarmaa”.

Yksi koulutettavista piti häiritsevänä sitä, että ryhmässä oli kaksi ohjaajaa. Tällöin toinen ohjaaja eteni toisen koulutettavan kanssa eri tahdissa, mikä teki tilanteen sekavaksi ja häiritsi keskittymistä. Toisaalta koettiin hyväksi, että ohjaajat saattoivat keskenään kommunikoiden ratkaista ilmenneitä ongelmatilanteita.

Koulutusmateriaalit ja ohjeistukset

Koulutuksissa osallistujille jaettiin opiskelijoiden laatima manuaali e-kirjan lataamisesta tabletille. Manuaali oli laadittu Android-laitteelle, mutta tekstissä oli mainittu joissakin kohdin kuinka asia toimii iOS-laitteessa. Manuaalissa e-kirjan lataamista havainnollistettiin kuvin.

Keskustelijoilla ei ollut erityistä sanottavaa manuaalista, sillä vain yksi heistä oli tutustunut ohjeistukseen koulutuksen jälkeen ja kokeillut e-kirjan lataamista sen avulla. Manuaalin Android-keskeisyyttä keskustelijat eivät kokeneet suureksi ongelmaksi. Keskusteltaessa tablettien eroista osallistujat tulivat siihen tulokseen, että koska laitteet ovat merkistä riippuen niin erilaisia, tulisi riittää että hallitsee e-kirjojen lataamisen yhdelle laitteelle. Eräs keskustelijoista kertoi kaipaavansa latausohjeen lisäksi selkää ohjeistusta aiheeseen liittyvistä peruskäsitteistä ja laitteiden eroista.

Yksi keskustelijoista oli tyytyväinen aiemmassa pilottikoulutuksessa saamaansa manuaaliin, jossa asiat oli esitetty yksinkertaisemmin. Yksi keskustelijoista sanoi tätä ohjetta vilkaistuaan, että aiempi koulutusmanuaali vaikutti selvemältä ranskalaisine viivoineen.

Aiempaan pilottikoulutukseen osallistunut keskustelija kertoi, että tuolloin koulustilanteessa kankaalle oli heijastettu pelkistetty runko e-kirjan lataamisesta. Tämä helpotti koulutuksen seuraamista ja kokonaisuuden hahmottamista.

Muusta koulutusohjelmasta

Keskustelijat olivat yksimielisen tyytyväisiä työpajaosuutta edeltäneeseen ohjelmaan. Etenkin Päivi Litmanen-Peitsalan luento *Kirjastojen toimintaympäristö muutoksessa* oli jäänyt positiivisesti osallistujien mieleen.

Aija Laineen pitämä, työpajaosuutta edeltävä, pohjustus e-kirjaformaateista ja lukuohjelmista koettiin hyödylliseksi. Yksi keskustelijoista totesi kuitenkin, että

se olisi ollut hyvä sijoittaa juuri työpajaosuutta ennen, sillä nyt välissä oli lounastauko.

Koulutuksen vaikuttavuus

Kaksi keskustelijoista oli joko samana tai seuraavana päivänä koulutuksesta kokeillut e-kirjan lataamista tabletille itsenäisesti töissä tai kotona. Koulutus oli siis rohkaissut tai innostanut heitä kokeilemaan asiaa uudestaan itse. Molemmat testaaajista törmäsivät kuitenkin kokeiluissaan ongelmiin. Toisella kokeilu jäi kesken, sillä laitetta ei ollut palautettu tehdasasetuksiin, eikä se siten hyväksynyt käyttäjän Adobe id -tunnusta. Keskustelija koki e-kirjan lataamisen tabletille koulutuksen jälkeenkin hankalaksi. Toisellakin kokeilu kaatui teknisiin ongelmiin.

Kaksi kokemattominta e-kirjojen käyttäjää ei ollut koulutuksen jälkeen kokeillut opittuja asioita itsenäisesti. He tunsivat, että kokeiluille pitäisi varata aikaa muilta töiltä. Toinen heistä mainitsi myös, että kynnyks heidän työhuonetablettinsa lainaamiseen on korkea, sillä heidän osastonsa tabletti on lukittuna kaappiin, jonka avain on yhden ihmisen hallussa.

Ylipäättään keskustelijat vaikuttivat olevan tyytyväisiä järjestettyyn koulutukseen. Yksi keskustelijoista, jolla ei ollut juurikaan aiempaa kokemusta e-kirjoista ja tabletin käytöstä, korosti erityisesti tyytyväisyyttään, ja sanoi, että koulutuksen johdosta hänen asenteensa e-kirjoja ja laitteita kohtaan muuttui entistä myönteisemmäksi.

7.3 Johtopäätöksiä

Ryhmäkeskustelun perusteella koulutus onnistui tavoitteessaan – osallistujat saivat kokemusta mobiililaitteen käytöstä ja tuntumaa e-kirjojen lataamiseen Ellibsistä ja Overdrivesta. Työpajatyypinen menetelmä vaikutti toimivalta tavallta oppia, ja ilmapiiri koulutuksessa oli rento ja oppimista edistävä.

Keskustelussa sivuttiin tiettyjä teemoja, jotka kytkeytyvät koulutuksen kehittämiseen. Keskustelussa mainittiin esimerkiksi toivottuja e-aineistokoulutusten teemoja. Kokemattomimmat mobiililaitteiden käyttäjät toivoivat vielä johdattavaa ”tabletti tutuksi” -tyyppistä koulutusta tabletin peruskäytöstä sekä tietoa tavallisimmista käsitteistä ja laitteiden eroavaisuuksista. Kokeneempien käyttäjien tavoitteet ja toiveet koulutuksilta olivat jonkin verran erilaiset, minkä vuoksi koulutusten porrastaminen osallistujien kokemuksen mukaan voisi olla perusteltua.

Keskusteltaessa koulutuksen vaikutuksesta omaan toimintaan ilmeni, että osallistujat eivät joko olleet kokeilleet tabletin käyttöä tai e-kirjan lataamista koulutuksen jälkeen, tai kokeilut eivät olleet sujuneet ongelmitta. Keskustelusta sai myös sen käsityksen, että koulutuksessa esitellyt asiat unohtuivat nopeasti.

Keskustelussa ilmenneisiin e-aineistojen käytön ja koulutuksen ongelmakohtiin ei varmasti ole löydy helppoja ratkaisuja. Yksi vaihtoehto voisi olla, että kirjastolla järjestettäisiin kertaavaa koulutusta useammin. E-aineistojen perustietojen ja -taitojen hallinnan ja ylläpidon kannalta voisi olla hyvä, että pidempien e-aineistokoulutusten lisäksi voitaisiin pitää lyhyitä, esimerkiksi 20–45 minuutin pituisia käytännöllisiä koulutustuokioita ilman teoriaosuutta. Kouluttajan ei välttämättä tarvitse olla e-kirjojen ja mobiililaitteiden erityisasiantuntija vaan perusasiat hyvin hallitseva vertaiskouluttaja voi olla toimiva vaihtoehto. Itsenäisen harjoittelun tukemiseksi kirjastojen mobiililaitteiden olisi hyvä olla helposti saatavilla ja kirjastojen verkkosivujen ohjeistuksen tulisi olla yksiselitteistä, perusasioista lähtevää ja ajantasaista. Henkilökunnalle tulisi myös olla selvää keneen ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa.

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Vaski-henkilöstön e-aineisto-osaamisen perustasoa ja sitä millaisia kehittämistarpeita henkilöstön e-aineistojen perustiedoissa ja -taidoissa on. Tutkimus toteutettiin koko Vaski-henkilöstölle suunnatulla osaamiskartoituskyselyllä sekä ryhmäkeskustelulla, jossa neljä aiemmin järjestettyyn e-aineistokoulutukseen osallistunutta kirjasto-laista jakoivat kokemuksiaan koulutuksesta.

Osaamiskartoituskyselyyn vastasi 95 Vaski-kirjastojen työntekijää. Vuonna 2013 Vaski-kirjastojen kirjastoammatillisen henkilöstön määrä oli 317,34 henkilötyövuotta (Kirjastot.fi 2013). Vaikka henkilötyövuosien pohjalta ei voida laskea kyselyn vastausprosenttia, antaa se edes jonkinlaisen käsityksen kyselyn edustavuudesta. Jotta kyselystä saisi kattavamman kuvan Vaski-kirjastojen henkilöstön osaamisesta, olisi vastaajamäärän tullut ollut suurempi. Tulosten edustavuuden parantamiseksi kartoitus olisi voitu suunnata vain yhden kirjaston tai osaston työntekijöille, jolloin olisi mahdollisesti saatu parempi vastausprosentti ja edustavampi otos. Tutkimuksen toimeksiantajat olivat kuitenkin tyytyväisiä vastaajamäärään, ja kun otetaan huomioon kyselyn melko kartoituksen kenties hankalalta tuntuva aihe sekä vastaamisen vapaaehtoisuus, voidaan vastaajamäärää pitää tyydyttävänä. Osaamiskartoitus ei muutoinkaan koskaan vastaa täysin todellisuutta, vaan sen tulosten on tarkoitus antaa suuntaviivoja osaamisen kehittämistä varten.

Suunnitteluvaiheessa kysely pyrittiin laatimaan mahdollisimman selkeäksi ja nopeaksi vastata. On vaikea arvioida kuinka tässä onnistuttiin ja tulkittiinko kysymyksiä oikealla tavalla, mutta ainakaan kritiikkiä kyselyn toteutuksesta ei ole tullut. Jälkeenpäin ajateltuna käsitteiden hallintaa mittavaan kysymyksen yhdeksi käsitteeksi olisi kannattanut valita myös DRM (*digital rights management*), sillä se on olennainen e-kirjan lataamiseen kuuluvien toimenpiteiden ymmärtämisen kannalta.

Ryhmäkeskustelu SSYK-hankkeen järjestämästä koulutuksesta onnistui hyvin, ja keskustelusta saatiin kerättyä osallistujien kokemuksia ja näkemyksiä koulutuksesta. Varsinaisia kehittämideoita ei keskustelussa kovinkaan paljoa ilmennyt, mutta uskoisin, että kerättyjä kokemuksia on kuitenkin halutessa mahdollista hyödyntää tulevien koulutusten suunnittelussa. Keskustelun ennakoimattomuus on tietysti osa ryhmäkeskustelua, sillä vetäjän rooli on keskustelussa vähäinen ja puhe etenee omalla painollaan. Tämän vuoksi tarkkojen tavoitteiden asettaminen ryhmäkeskustelulle ei ole järkevää.

Etukäteen epäilin kahden tutkimusmenetelmän toimivuutta opinnäytteessä, eivätkä epäilykseni haihtuneet vielä siinäkään vaiheessa, kun aloitin vastausten purkua. Vastauksia analysoidessani aloin kuitenkin huomata, että kerätyt aineistot tukivat toisiaan ja erityisesti kartoituksen avoimissa vastauksissa ja ryhmäkeskustelussa ilmeni samoja teemoja. Täten esimerkiksi koulutuksen toistuvuuden ja aineistojen käytettävyyden ongelmat toistuivat molemmissa aineistoissa. Aineistojen välillä ei ilmennyt siis suuria ristiriitaisuuksia ja keskustelu tuntui vain tukevan kartoituksesta saatuja tuloksia.

Tutkimuksesta saatiin kerättyä tietoa Vaski-henkilöstön e-aineisto-osaamisen tasosta. Aineiston perusteella henkilöstön perusosaaminen ei vastaa tavoitteita (ks. luku 5.1) ja on ilmeistä, että henkilöstö tarvitsee aiheeseen liittyvää lisäkoulutusta. Kartoituksesta saatujen tulosten mukaan henkilökunnalla ei ole riittävästi kokemusta e-aineistojen käytöstä, kuten esimerkiksi e-kirjan lataamisesta, ja tietopohja aineistojen käyttöön on heikko. Avoimissa vastauksissa esiin nousivat käytettävyyden ongelmat ja kysynnän vähyys. Ryhmäkeskustelun tulokset osoittivat, että SSYK:n järjestämä työpajatyypinen koulutus onnistui tavoitteissaan. Sekä kartoituksen että ryhmäkeskustelun perusteella ilmeni kuitenkin, että koulutuksen vaikutukset voivat jäädä lyhytkestoisiksi.

Miksi henkilöstön tulisi edes osata käyttää kirjaston tietokantoja ja e-kirjapalveluita? Etenkin, kun tutkimuksessa ilmeni, että asiakkaat eivät niitä juurikaan kysy? E-aineistojen käyttö kytkeytyy kuitenkin kirjastoalan ydinosaamiseen eli tiedonhallintaan ja -välittämiseen. E-aineistoissa informaatio on vain eri muodossa kuin fyysisissä aineistoissa. Jotta kirjastot pystyisivät parhaalla mah-

dollisella tavalla välittämään e-aineistoja käyttäjille, on henkilöstöllä oltava riittävät valmiudet palvella asiakkaita e-aineistoihin liittyvissä kysymyksissä. Vaikka e-kirjan läpimurtoa on Suomessa saatu vielä odotella, eikä suosittuja, kotimaisia aineistoja ole vielä saatu laajasti kirjastokäyttöön, on mielestäni selvää, että e-kirja on tullut jäädäkseen. Se ehkä hakee vielä muotoaan, mutta kasvavat lainausluvut kertovat siitä, että murros on jo tapahtunut ja kirjastoilla on oma roolinsa e-kirjojen välittäjänä.

Työn teoriaosuus käsitteli osaamista ja sen kehittämistä organisaatiossa. Kirjastoilla ei ehkä ole resursseja osaamisen jatkuvaan ja johdonmukaiseen kehittämiseen (ks. luku 3.2 Osaamisen kehittäminen prosessina), mutta kirjastojen tulisi silti sitoutua henkilöstönsä kehittämiseen ja tiedon jakamiseen. E-aineistojen peruskäytön hallinta on kuitenkin osa kirjastoalan ammattiosaamista, ja siten kirjastojen olisi kyettävä löytämään ratkaisuja sen kehittämiseksi. Koulutusten järjestäminen ja kehittäminen ovat yksi osa ratkaisua, mutta merkitystä on varmasti myös itsenäisellä harjoittelulla ja omakohtaisella perehtymisellä asiaan. Jokaisen ei tarvitse kuitenkaan olla e-aineistojen asiantuntija vaan perustiedot ja -taidot riittävät.

Osaamista kartoittava kysely toteutettiin jo keväällä 2013, joten on mahdollista, että Vaski-kirjastojen henkilöstön e-aineisto-osaaminen on voinut kehittyä kyselyn ajankohdasta. Omien kokemusteni pohjalta epäilen kuitenkin, että henkilöstöllä on edelleen vaikeuksia neuvoa asiakkaita e-aineistojen käytössä. Toivottavaa on kuitenkin, että uudistuvat verkkopalvelut, kuten Ellibsin helmikuussa 2015 julkaistu uusi käyttöliittymä sekä vuonna 2014 ilmestynyt kansallinen eKirjasto voivat kuitenkin helpottaa e-kirjojen käyttöä ja siten kaventaa henkilöstön osaamisvajetta.

Tutkimuksen edetessä ilmeni tiettyjä tutkimuskohteeseen liittyviä aiheita mahdolliselle jatkotutkimukselle ja -selvityksille. Esimerkiksi e-aineistokoulutusten vaikuttavuutta voitaisiin selvittää vielä tarkemmin ja osaamisen kehittämiseksi kirjastoille voitaisiin laatia kehittämissuunnitelma. Ratkaisuja voitaisiin hakea muun muassa siihen, miten e-aineistokoulutukset kannattaisi organisoida maa-

kunnassa ja miten pienimpien kirjastojen henkilöstöille voitaisiin taata yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan.

Mielenkiintoinen, melko kartoittamaton, tutkimuskohde olisi myös kirjastoamattilaisten näkemykset ja asenteet e-kirjoja ja laitteita kohtaan. Asenteet, motivaatio ja aiempi tekninen osaamis pohja ovat tärkeitä uuden oppimisen kannalta, ja siten aihe kytkeytyy myös osaamisen kehittämiseen ja henkilöstön kouluttamiseen.

Henkilöstön e-aineisto-osaamisen tasoa on jatkossakin mahdollista seurata Vaski-kirjastoissa osaamiskartoitusten tai esimerkiksi mystery shopping -menetelmän avulla. Tässä työssä käytetty osaamiskartoituskysely voitaisiin toistaa esimerkiksi kahden vuoden päästä, jolloin tuloksista voitaisiin nähdä, miten e-aineisto-osaaminen on Vaski-kirjastoissa kehittynyt. Jatkossa kartoitusta ja sen toteutusta voitaisiin muokata esimerkiksi siten, että se kohdennettaisiin vain tietyn kirjaston tai osaston henkilöstölle. Tärkeintä on kuitenkin, että kartoituksesta saatuja tietoja hyödynnettäisiin henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

LÄHTEET

- Berglund, M. Osaamiskartoitus osana henkilöstön kehittämistä. Case St1 Oy. Pro gradu - tutkielma. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Blom, R.; Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Brelade, S. & Harman, C. 2003. A Practical Guide to Knowledge Management. London: Thorogood.
- Freeman, O. 2009. Focus Group. Teoksessa Hogan, J., Dolan, P. & Donnelly, P. (edited). Approaches to Qualitative Research: Theory & Its Practical Application : A Guide For Dissertation Students. Cork: Oak Tree Press.
- Hakkarainen, K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä. Psykologisia näkökulmia. Puheenvuoro Osaaminen murroksessa – työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen -seminaarissa 12.4.2005. Helsinki. Viitattu 17.12.2014.
<http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Tampere : Tampereen yliopisto.
- Hanhinen, T. Osaamisenhallinta on työelämän haaste ja valtti. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2011.
- Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Osaaja.net 4/2009. (ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu)
- HelMet. 2015. Kotimaisia e-kirjoja lainataan ahkerasti. Viitattu 2.2.2015.
[http://www.helmet.fi/fi-FI/Ekirjasto/Juttuja_ekirjastosta/Kotimaisia_ekirjoja_lainataan_ahkerasti\(57412\)](http://www.helmet.fi/fi-FI/Ekirjasto/Juttuja_ekirjastosta/Kotimaisia_ekirjoja_lainataan_ahkerasti(57412))
- Hesse-Biber, S. 2010. Mixed Methods Research. Merging Theory With Practice. New York: Guilford Press.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Holma, A.1997. Näkymätön näkyväksi. Tieto, osaaminen ja knowledge management. Espoo: Teknillinen korkeakoulu.
- Huotari, M., Hurme P. & Valkonen T. 2005. Viestinnästä tietoon. Tiedon luominen työyhteisössä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Hätönen, Heljä. 1998. Osaava henkilöstö – nyt ja tulevaisuudessa. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus Oy.
- Jalava, U.; Palonen, T.; Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turku : Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Jansson, B. 2010. Bibliotekarien : Om yrkets tidiga innehåll och utveckling. Väitöskirja. Borås: Valfrid.

- Johnson, P. 2013. Developing and managing Electronic Collections. The Essentials. Chicago: ALA Editions.
- Kindschi, P. 2004. Can You guess Who I Am?. Trustee Tale: Newsletter for Public Library Trustees. Spring/2004. Viitattu 23.12.2014. <http://www.winnefox.org/trusteetale/spring2004.pdf>
- Kirjastot.fi 2013. Suomen yleisten kirjastojen tilastot. Viitattu 18.11.2014. <http://tilastot.kirjastot.fi/>.
- Kirjavainen, P. & Laakso-Manninen, R. 2000. Strategisen osaamisen johtaminen. Helsinki : Oy Edita Ab.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Library of Congress. 2008. Library of Congress Collections Policy Statements. Supplementary guidelines: Electronic Guidelines. Viitattu 31.12.2014. <http://www.loc.gov/acq/devpol/electronicresources.pdf>
- Milan Zeleny. 2005. Human Systems Management. Integrating Knowledge, Management and Systems. Singapore : World Scientific Publishing.
- Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Helsinki: Tammi.
- Niemi, K. 2014. Kirjastohenkilöstön osaamisen kehittäminen elektronisissa kirjastopalveluissa. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.2.2015. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/71639/Niemi_Kari.pdf?sequence=1
- Niinikangas, V. & Näätäsaari, I. 2000. Osaaminen menestystekijänä. Teoksessa Niinikangas, V. & Näätäsaari, I. (toim.) Sivistyksen paikka. Kirjoituksia kirjaston tilasta. Turku: Enostone.
- Nonaka, I & Takeuchi, H. 1995. The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University.
- Ohlsson, R. 2013. Bibliotekariestereotypen i populärkulturen. Lund: BTJ Förlag AB.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2006. Kirjastojen kehittämisohjelma 2006-2010. Kirjasto maaseudun ja taajamien monipalvelukeskuksena. Opetusministeriön julkaisuja 44/2006. Viitattu 23.12.2014. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm44.pdf?lang=fi>
- Pohjalainen, M. 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Informaatiotutkimus 3/2012.
- Pyykkö, A. 2015. Kysymyksiä opinnäytetyöhön liittyen. Sähköpostiviesti 27.1.2015. Vastaanottaja M. Tapio.
- Raittila, H. 2000. Paperi ja sähkö. Helsingin Sanomat 30.12.2000. Viitattu 2.1.2015. <http://www2.hs.fi/uutiset/juttu.asp?id=20000830KU15&pvm=20000830&a=2>
- Ristikartano V. & Virrankoski A. 2010. Kun kirjasto söi strategiansa aamupalaksi. Osaamisen johtamisen haikkeudesta ja vaikeudesta tieteellisissä kirjastoissa. Signum 6/2010.
- Ristikartano, V. & Virrankoski, A. (toim.) 2011. Eräpäivä! Voimasanoja kirjastosta. Helsinki: Avain.
- Sipilä, S. 2007. Tulevaisuuden kirjastotyö vaatii moniosaajilta sosiaalisuutta ja uusia taitoja. Teoksessa Korpisaari, J. & Saarti, J. (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa. Millaista osaamista kirjastot tarvitsevat. Kangasala: Kirjastonhoitajien säätiö.

- SSYK 2012. Toimenpidesuunnitelma. Ehdotus. Viitattu 21.1.2015.
http://sahkoisetsisallot.kirjastot.fi/sites/default/files/tiedostot/Toimenpidesuunnitelma_0.pdf
- SSYK 2013a. Osaamistavoitteet verkkoaineistojen hallintaan. Mietintö.
- SSYK 2013b. Syksyn koulutuskierros starttaa Turusta 10.9. Viitattu 26.1.2015.
<http://sahkoisetsisallot.kirjastot.fi/projekti-tiedottaa/syksyn-koulutuskierros-starttaa-turusta-109>
- SSYK 2014. Koulutuskierroksen yhteenveto. Viitattu 26.1.2015.
<http://sahkoisetsisallot.kirjastot.fi/projekti-tiedottaa/koulutuskierroksen-yhteenvetoa>
- Stähle P. & Grönroos, M. 2000. Dynamic intellectual capital. Knowledge Management in Theory And Practice. Helsinki: WSOY.
- Sydänmaanlakka. P. 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus 2014. Puolet suomalaisista mukana yhteisöpalveluissa. Viitattu 2.2.2015.
http://tilastokeskus.fi/til/sutivi/2014/sutivi_2014_2014-11-06_tie_001_fi.html?ad=notify
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Turun ammattikorkeakoulu. 2013. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelman oppimateriaalit Kouluttajana toimiminen -kurssilta.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY.
- Valtioneuvoston asetus kirjastoista 6.6.2013 406/2013.
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Vaski Extranet 2014. Vaskikoulutukset. Viitattu 21.1.2015.
<http://vaski.wordpress.com/vaskikoulutukset/>
- Vaski-kirjastot. Tervetuloa Vaski-kirjastoon!. <https://www.vaskikirjastot.fi/web/arena/asiakkaana-kirjastossa>.
- Webjunction. 2014. Competency Index for the Library Field. Viitattu 26.1.2015.
[http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2014-12/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20\(2014\)%20-%20Corrected.pdf](http://www.webjunction.org/content/dam/WebJunction/Documents/webJunction/2014-12/Competency%20Index%20for%20the%20Library%20Field%20(2014)%20-%20Corrected.pdf)
- Wiig, K. 1997. Knowledge Management. Where Did It Come From and Where Will It Go?. Expert Systems with Applications 1/1997.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4., uud. p.. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

E-aineisto-osaamisen kartoitus Vaski-kirjastojen henkilökunnalle

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

2. Ikä *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-

3. Työskentelykuntasi asukasmäärä *

- alle 10 000
- 100 - 40 000
- yli 40 000

4. Vakinaisen kirjastohenkilöstön määrä toimipisteessä *

- 1-2
- 3-5
- 6-10
- 11 tai enemmän

5. Työkokemus kirjastoalalta

- alle vuosi
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta

6. Kuuluuko työhösi asiakkaiden neuvontaa ja tiedonhakuja? *

- Kyllä
- Ei

7. Oletko työssäsi neuvonut asiakkaita e-aineistoihin liittyvissä kysymyksissä? *

- Kyllä
- En

8. Oletko käyttänyt e-aineistoja vapaa-ajallasi (esim. ladannut tai lukenut e-kirjoja tai e-lehtiä)? *

- Kyllä
- En

9. Oletko osallistunut e-aineistoihin liittyvään koulutukseen?

- Kyllä
- En

Vaski-kirjastojen tarjoamat tietokannat

10. Arvioi asteikolla 0-4 miten hyvin osaat käyttää seuraavia Vaski-kirjastojen tarjoamia tietokantoja (tiedonhaku tietokannassa, tiedät minkälaista aineistoa tietokanta sisältää...)

Osaamistasot:

- 0 En ole käyttänyt tietokantaa
- 1 Olen tutustunut tietokantaan
- 2 Hallitsen tietokannan perusteet
- 3 Hallitsen tietokannan hyvin
- 4 Hallitsen tietokannan erinomaisesti

	0	1	2	3	4
PressDisplay					
Ebsco Master File Elite					
Naxos Music Library					
ePress					

11. Haluaisitko saada lisäkoulutusta ja -tietoa Vaski-kirjastojen tarjoamiin tietokantoihin liittyen? *

- Kyllä
- En

E-kirjojen lataaminen ja käyttö

12. Arvioi osaamistasi e-kirjoihin liittyen asteikolla 0-4.
Osaamistasot:

- 0 En ole kokeillut
- 1 Olen tutustunut
- 2 Hallitsen perusteet
- 3 Hallitsen hyvin
- 4 Hallitsen erinomaisesti *

	0	1	2	3	4
E-kirjojen hakeminen Vaski-tietokannasta					
E-kirjan lataaminen tietokoneelle					
E-kirjan lataaminen lukulaitteelle tai tabletille					
E-kirjan lataaminen älypuhelimeen					

13. Haluaisitko saada lisäkoulutusta ja -tietoa Vaski-kirjastojen tarjoamiin e-kirjoihin liittyen? *

- Kyllä
- En

E-aineistoihin liittyvien käsitteiden tuntemus

14. Arvioi miten hyvin tunnet seuraavia e-aineistoihin liittyviä käsitteitä asteikolla 0-4.

Osaamistasot:

0 En tunne käsitettä

1 Olen kuullut käsitteestä

2 Tiedän suurin piirtein mitä käsite tarkoittaa

3 Tiedän hyvin mitä käsite tarkoittaa

4 Tiedän erinomaisesti mitä käsite tarkoittaa *

	0	1	2	3	4
E-kirja/ sähköinen kirja					
Lukulaite/lukualusta					
Lukuohjelma					
Tiedostoformaatti					

15. Koetko tarvitsevasi lisätietoa ja selvennystä e-aineistoja koskeviin käsitteisiin liittyen? *

- Kyllä
- En

16. Minkälaisena näet Vaski-kirjastojen e-aineistokokoelman? Käytätkö tarjolla olevia e-aineistoja työssäsi esim. tietopalvelussa tai neuvonnassa? Onko jokin aihealue, johon liittyen ei ole e-aineistoja, vaikka tarvetta olisi?

17. Lopuksi voit vielä kommentoida vapaasti aiheeseen liittyen. Esim. minkälainen on suhtautumisesi e-aineistoihin, minkälaisiin esteisiin tai ongelmiin olet törmännyt e-aineistojen käytössä, mitä toivoisit e-aineistokoulutuksilta?

Saatekirje

E-aineistoihin liittyvä osaamiskartoitus Vaski-kirjastojen henkilökunnalle

Maija Tapio Turun ammattikorkeakoulusta on tekemässä opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kerätä tietoa Vaski-henkilöstön e-aineisto-osaamisesta ja henkilöstön tarpeista ja toiveista e-aineistokoulutusten ja koulutusmateriaalin suhteen.

Opinnäytetyöhön liittyy Webropol-osaamiskartoitus, johon toivotaan vastausta kaikilta Vaski-kirjastoissa työskenteleviltä - työsuhteen laadusta riippumatta. Kyselyyn vastaaminen ei edellytä aiempaa kokemusta e-aineistojen käytöstä.

Kysymyksissä arvioidaan omaa osaamista kolmella osa-alueella, jotka ovat tietokantojen ja e-kirjojen käyttökokemus ja tuntemus sekä e-aineistoihin liittyvien käsitteiden tuntemus.

Osaamiskartoituksesta saatuja tietoja tullaan hyödyntämään Vaski-kirjastojen tulevien e-aineistokoulutusten suunnittelussa.

Vastausaikaa kartoituksessa on 12.4.2013 asti. Vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia.

Lisätietoja saatte sähköpostitse Maija Tapiolta: maija.tapio@students.turkuamk.fi

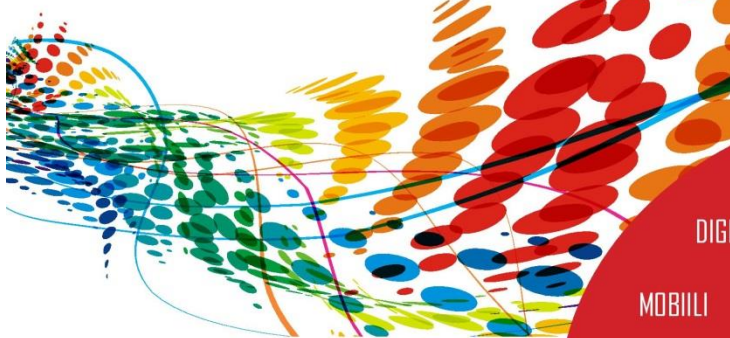
linkkiosaamiskartoitukseen:

<http://www.webpolsurveys.com/S/BDE278E4D49FF170.par>

Sähköisiä sisältöjä teoriassa ja käytännössä

10.9.2013 klo 9.00 – 15.30

Turun pääkirjaston Studio, Linnankatu 2



teoriassa ja käytännössä

INDIEFLIX

OMEKA

LUKUOHJELMAT

E

DIGITAALISET PALVELUT

KONSORTIO

MOBIILI

LUKULAITTEET

MUUTOS

ZINIO

SÄHKÖISET SISÄLLÖT

DIGITOINTI

OHJELMA

- 9.00 Aamukahvi ja päivän avaus
Kirjastopalvelujohtaja Inkeri Näätsaari,
Turun kaupunginkirjasto
- 9.15 Kirjastojen toimintaympäristö muutoksessa,
Viestinnän suunnittelija Päivi Litmanen-Peitsala,
Kirjastot.fi
- 10.00 Missään mennään Sähköiset sisällöt yleisiin
kirjastoihin -hankkeessa
Suunnittelija Aija Laine,
Sähköiset sisällöt yleisiin kirjastoihin - hanke
- 10.15 Kirjastot.fi ja Sähköiset sisällöt yleisiin kirjastoihin
-hankkeen yhteistyö,
Johtava suunnittelija Matti Sarmela, Kirjastot.fi
- 10.20 Yhteinen e-kirjasto
Johtava suunnittelija Erkki Lounasvuori,
Keskuskirjasto
- 10.40 Helmet pilotoi uusia e-aineistoja
Toimistopäällikkö Virva Nousiainen-Hiiri,
Helsingin kaupunginkirjasto
- 11.10 Yleisten kirjastojen konsortio
Informaatikko Aino Ketonen,
Yleisten kirjastojen konsortio -hanke
- 11.40 E-kirjaformatit ja lukuohjelmat – pohjustusta
iltapäivän työpajaan
Aija Laine

12.00 – 13.00 Lounas

13.00 – 15.00 Iltapäivän työpajaosuus

Opastajina toimivat Turun ammattikorkeakoulun KITI –
opiskelijat. Opastus tapahtuu mobiililaitteilla ja työpajassa
jakaudutaan pienryhmiin. Työpajan välissä kahvitauko

- Miksi mobiililaitte on erilainen? Miksi tarvitaan sovel-
luksia eli applikaatioita? Mikä on sovellus-kauppa?
- Mobiililaitteen käyttöönotto: tarvittavat asennukset,
tilien luonnit, sovellusten lataaminen ym.
- Mobiililaitteen toiminta; asetukset, perustiedot, selain
(esimerkiksi Ylen palvelut), selaimen ja sovelluskäytön
ero (esimerkkinä YLE Areena, Youtube)
- Lukuohjelman lataus
- E-kirjan lataus laitteelle
- E-kirjan käyttö: lukeminen, kirjanmerkit, huomautuk-
set, palautus, online-käyttö (Ebib)
- Vapaasti saatavilla olevat e-kirjat: lataus ja käyttö

15.00 – 15.30 Päivän yhteenveto ja lopetus

Lisätiedot: aija.laine@turku.fi

Koulutuksen järjestävät yhteistyössä SSYK-hanke, ELY-keskus,
Turun kaupunginkirjasto ja Turun ammattikorkeakoulu