

Liisa Saavalainen

KIRJASTOT UUDEN EDESSÄ – RIITTÄVÄTKÖ EVÄÄT?

Kirjastoammattilaisen oman ammatillisuuden kehittäminen

KIRJASTOT UUDEN EDESSÄ – RIITTÄVÄTKÖ EVÄÄT?

Kirjastoammattilaisen oman ammatillisuuden kehittäminen

Liisa Saavalainen
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Kirjasto- ja tietopalvelun tutkinto-
ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Kirjasto- ja tietopalvelun tutkinto-ohjelma

Tekijä(t): Liisa Saavalainen

Opinnäytetyön nimi: Kirjastot uuden edessä – riittävätkö eväät? Kirjastoammattilaisen oman ammatillisuuden kehittäminen

Työn ohjaaja: Ulla Virranniemi

Työn valmistuslukkukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: 48 + 8

Muutokset kirjastojen toiminnoissa ja uudet tehtävät haastavat kirjastohenkilöstön osaamisen uudelle ulottuvuudelle. Kirjastoaineiston lainaus- ja palautustoiminnot ovat siirtyneet pääasiassa asiakkaan itse hoidettaviksi, samoin aineiston uusimiset ja varausten nouto. Näin ollen kirjastohenkilöstön työnkuva muuttuu ennen näkemättömällä tavalla enemmän asiakkaita opastavaksi sekä kirjastojen palveluja enemmän esille tuovaksi, aktiiviseksi toimijaksi. Työnkuvat vaativat vankkaa asiantuntijuutta ja itsensä peliin laittamista, halua kehittyä ja oppia uutta. Opinnäytetyöni aihe käsittelee kirjasto- ja tietopalveluammattilaisten oman osaamisen kehittämistä ja uuden tiedon hankintaa oman ammatillisuuden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantajan roolissa toimii Oulun ammattikorkeakoulu

Kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset huolehtivat kyllä asiakkaiden tiedonhaun ja tiedontarpeen tyydyttämisestä, mutta kuinka on oman tiedontarveukon täydentämisen ja huolehtimisen laita? Digitalisaatioyhteiskunnan ja työyhteisön yhtälössä monet muutokset ja uudet asiat heijastuvat kasvavana tiedontarpeena kehittää omaa ammatillista osaamistaan hankkimalla uutta tietoa muun muassa ammattikirjallisuuden, julkaisujen ja koulutusten avulla läpi työuran. Oman osaamisen ja ammatillisen kehittymisen vahvistamista tarvitaan aiempaa enemmän työelämän muutoksissa. Jatkuva tiedonhankinta ja kouluttautuminen ovat välttämätöntä asiantuntijuuden ylläpitämiseksi. Siispä opittavaa riittää niin itselle kuin kollegoille.

Opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien yhdistelmää eli monimenetelmää. Tutkimusaineisto koostuu tietoperustasta, suoritetusta tutkimuskyselystä sekä tutkimustulosten analysoinnista raportointeineen. Tutkimuskyselyn avulla on selvitetty kirjasto- ja tietopalveluammattilaisen kouluttautumistapoja ja tiedonhankintakanavia sekä motivaatiota uuden tiedon hankintaan.

Tutkimustulos osoittaa, että tärkeimmät ammatillisen kehittämisen motivaatiotekijät ovat oman osaamisen kehittäminen ja kokemustunne sen välttämättömyydestä tässä ajassa. Tiedonhankinnan ja kouluttautumisen tapoja on monia, samoin kuin mahdollisuuksia löytää niistä itselle parhaiten sopivat käyttöön otettavaksi. Jatkotutkimusaihe voisi olla kirjasto- ja tietopalveluorganisaatioissa työskentelevien ammatillisuuden ja itsensä kehittämisen suunnat sekä säännöllisyys muuttaman vuoden kuluttua tästä tutkimuksesta.

Asiasanat: ammatillisuus, ammatillinen kehitys, asiantuntijuus, kirjastotyö, muutos, työnkuva

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Library and Information Services

Author(s): Liisa Saavalainen

Title of thesis: Libraries in the front of new – enough know-how? Library professional's self-improvement

Supervisor(s): Ulla Virranniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2018 Number of pages: 48 + 8

The digitalization has changed everyone's job description – including the library work. Library services, functions, customer service, library legislation and librarianship are changing. Librarian staff should be multi-skilled. It is extremely important to develop one's professional skills at work. This thesis was commissioned by Oulu University of Applied Sciences.

The point of view are lifelong learning and self-improvement on the library staff. The information literacy and cooperate is necessary for each of us. How are the Library staff further education and development in the work? How the Librarian or Information assistant meet information needs to development? And what kind of motivation to search information own professional development and what kind of information channel was used?

The study consisted of a theory section and an empirical section and involved both qualitative and quantitative methods. The research was conducted using the online tool Webropol. The response time was from the middle of February to the beginning of March 2018 and total 155 respondents participated the survey. The employees of library and information services was very interested in the survey and thesis topic.

According to the results that the most significant motivation factors of the professional development are improving professional know-how and its necessity. There are many ways to acquire information and find the best suited further professional training possibilities. The further research topic could be to study the employees of library and information services within their professionalism and self-improvement trends and frequents after several years from this research.

Keywords: libraries, change, cooperate, lifelong learning, self-improvement

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KIRJASTOT UUDEN EDESSÄ – KIRJASTOAMMATTILAISEN TYÖNKUVA MUUTTUU.....	8
	2.1 Suomen kirjastolaitos.....	9
	2.2 Laki yleisistä kirjastoista	10
	2.3 Kirjastopalvelujen tarjonta muuttunut ja monipuolistunut.....	10
	2.4 Kirjasto- ja tietopalveluammattilaisen ammatilliselle osaamiselle uusia vaateita.....	12
	2.5 Kirjastoammattilaisen työ muuttuu – osaamistarpeet myös	14
3	UUDEN OSAAMISEN TARVE KASVAA – AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN.....	17
	3.1 Uudenlaisten valmiuksien omaaminen.....	17
	3.2 Oman osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen – työyhteisön yhteistä hyvää samalla rakentamassa.....	18
	3.3 Kirjastohenkilöstö tuottaa ja luo uutta tietoa	18
	3.4 Elinikäinen oppiminen – jatkuva itsensä kehittäminen.....	19
4	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSAINEISTO JA RAJAUKSET	23
5	TULOKSET.....	25
	5.1 Kyselyn taustamuuttujista	25
	5.2 Ammatillisuuden kehittämisessä asenteella ja motivaatiolla on merkitystä.....	28
	5.2.1 Monipuoliset tiedonhankintakanavat käytössä	30
	5.2.2 Oman ammatillisuuden kehittäminen ja yhteisöllisyys työyhteisössä	32
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	40
7	POHDINTA.....	42
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtuvat muutokset heijastuvat kasvavana tiedontarpeena kehittää omaa ammatillista osaamistaan hankkimalla uutta tietoa muun muassa ammattikirjallisuuden, koulutusten ja muun tiedonhaun avulla läpi työuran. Oman osaamisen ja ammatillisen kehittymisen vahvistamista tarvitaan aiempaa enemmän työelämän muutoksissa. Organisaatioiden muutokset vaikuttavat myös työntekijän työnkuvan muuttumiseen. Jatkuva tiedonhankinta ja kouluttautuminen on välttämätöntä oman osaamisen ja ammatillisen asiantuntijuuden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Kirjastohenkilöstön työnkuva muuttuu ennen näkemättömällä tavalla enemmän asiakkaita opastavaksi sekä kirjastojen palveluja enemmän esille tuovaksi aktiiviseksi toimijaksi. Monipuolinen osaaminen ja kyky oppia uutta ovat tärkeitä työkaluja, jotka kannattaa muistaa, kun puhutaan nykyajan ja tulevaisuuden kirjastotyön edellytyksistä ja menestymisestä. Ammattitaitoisuudella ja asiantuntevalla henkilöstöllä on suuri merkitys asiakkaille niin julkisella kuin yksityisellä palvelusektorilla toimittaessa. Kirjastojen toimintahan on mitä suurimmassa määrin toimintaa palvelusektorilla. Kirjastopalvelut ovat meidän tuotteemme, joita luomme, tuomme esille, esittelemme ja markkinoimme kirjaston asiakkaille. Kirjastohenkilöstönä, kirjastossa työskennellessämme vastuu on itse kullakin työntekijällä tuottaa ja toteuttaa asiantuntevaa ja laadukasta palvelua kirjastossa asioiville.

Kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset huolehtivat kyllä asiakkaiden tiedonhaun ja tiedontarpeen tyydyttämisestä, mutta kuinka on oman tiedontarveaukon täydentämisen ja huolehtimisen laita? Tässä opinnäytetyössä käsitellään aihetta, joka on omasta mielestäni tärkeä ja varsin ajankohtainen. Kirjasto- ja tietopalveluammattilaisten oman ammatillisuuden ja osaamisen kehittäminen on opinnäytetyöni aihe. Tutkimusaineistoni sisältää kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaisille suunnatun tutkimuskyselyn raportointineen.

Aktiivinen oman osaamisen kehittäminen koetaan tässä ajassa välttämättömäksi, mutta yhtä lailla, sillä nähdään olevan merkitystä myös työmotivaatiota ja työhyvinvointia nostavana tekijänä. Kohutuullisessa määrin kyselyyn vastaajat ovat valmiita satsaamaan sekä omaa aikaa että omaa rahaa oman ammatillisuuden kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Itseensä panostaminen voi täten olla kannattava sijoituskohde, josta hyöttyy ennen kaikkea sijoittaja itse. Lisäksi tutkimuskyselyssä selvitettiin kouluttautumisen tapoja sekä hiukan koulutustarpeita ja niiden ajankohtaisuutta. Huomat-

tavan paljon koulutustarpeita on nähtävissä edelleen ja ne ovat akuutteja, joihin eri koulutusorganisaatiot ja muut vastaavat tahot voisivat tarttua mahdollisimman pian. Tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että kouluttautuminen on useimmille mieleistä ja merkityksellistä itsensä kehittämistä jo tällä hetkellä, mutta myös tulevaisuudessa. Yhteiskunnan ja sen eri toimintojen muutokset pitänevät huolen siitä, että kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen, elinikäinen oppiminen on välttämätöntä kaikille kansalaisille.

2 KIRJASTOT UUDEN EDESSÄ – KIRJASTOAMMATTILAISEN TYÖNKUVA MUUTTUU

Useat kannanotot ja näkemykset tuovat esille, että kirjastot ovat todellakin suuren muutoksen edessä, elleivät jo sen ytimessä. Kirjastopalvelujen muutoksesta ja tulevaisuuden suunnasta on kirjoitettu kirjasto- ja tietopalvelualan julkaisuissa useita artikkeleita. Aivan yllättäen muutostrendi ei ole siis tullut, mutta olemmeko pystyneet ennakoimaan tulevaa ja kuinka valmiita kirjastoalan toimijat ovat? Kirjastoalan asiantuntijat ovat olleet tietoisia muutostuulista, joiden voimakkuus on vaihdellut, mutta nyt näyttää siltä, että yleinen kirjastolaitos Suomessa on historiansa suurimmassa muutoksessa.

Viime vuosikymmenien yhteiskuntapoliittiset muutospainet ovat pakottaneet Suomessa-kin kulttuurilaitokset tekemään uusia strategisia suuntauksia toiminnolleen. Tämä näkyy myös siinä, että kirjastolaitokseen liittyvää lainsäädäntöä on uudistettu ja ollaan edelleen uudistamassa. Näyttäisi siltä, että yhteiskuntapoliittinen ilmapiiri suosii parhaillaan hyvinvointivaltion purkamista ja siten vaatimukset muun muassa kulttuurilaitosten yritysmäisestä johtamisesta ovat näkyneet kirjastojenkin toiminnassa ja strategioissa (Tuomi & Saarti 2016, 80–81.)

Suomen Kuntaliiton *Sivistyksen suunta 2025 – Kuntaliiton sivistyspoliittinen ohjelman* Kirjasto- ja tietopalveluja koskeva visio vuodelle 2025 on ”Kirjasto- ja tietopalveluilla edistetään väestön yhäläisiä mahdollisuuksia tietoon, lukukokemuksiin sekä muihin sivistystä, kansalaistoimintaa ja elinikäistä oppimista tukeviin kokemuksiin. Paikallisten palvelutarpeiden pohjalta järjestettävät palvelut ovat pääosin maksuttomia” (2015, 39).

Vahvaa visiota kirjastojen toimintaan on nähtävissä myös Yleisten kirjastojen neuvoston (YKN) *Yleisten kirjastojen suunta 2016-2020* asiakirjassa. YKN havainnollistaa siinä vahvasti ja uudella tavalla kirjastojen tulevaisuuden visioita sekä painotuksia ja toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Kirjastoissa työskenteleville on tarjolla monenlaisia suuntaviittoja mihin suuntaan kirjastojen toimintaympäristön muutos kirjastojen toimintaa ohjaa (2016, 2–19.) Globaalit muutokset koskevat mitä suurimmassa määrin kirjastojen toimintaa kuten *IFLAN trendiraportista* (2014) voimme lukea. Kirjastojen toiminta on ollut muutoksessa ennenkin, mutta nyt sen voi konkreettisesti huomata toimijoiden keskusteluista sekä julkaisuista. Kirjastojen toimintamuutokset koskettavat yhtä lailla kirjastoissa työskenteleviä kuin kirjastojen asiakkaita.

2.1 Suomen kirjastolaitos

Suomessa kirjastoilla on pitkä, vankka ja menestyksekkäs taival takana, mutta se ei ole tullut ilman kovaa työtä ja visiointia, rohkeutta tehdä ja ajatella laajasti. Ilmaa vahvaa yhteistä näkemystä ja yhteistyötä meillä ei olisi maailman kuulua ja laadukasta kirjastoverkostoa kuten se tänä päivänä on. Kirjasto- ja tietopalveluiden saamisen nähdään olevan kaikenikäisten ihmisten jokapäiväisenä ja yhteisöllisyyttä tukevana hyvinvointipalveluna ja oikeutena. Palvelutoiminnan toteuttaminen ja kehittäminen edellyttävät yhteistoimintaa niin kuntalaisten kuin kunnan muiden palvelusektoreiden sekä muiden toimijoiden kanssa. (Kekki 2013, 19–23.)

Palveluiden tuottamisella tuetaan muun muassa väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia tietoon eri kielillä. Muina keskeisinä tavoitteina on edistää väestön mahdollisuuksia sivistykseen ja kulttuuriin, monipuolisen lukutaidon ja lukemiskulttuurin, tiedon saatavuuden ja käytön edistämiseen, elinikäisen oppimisen tukeminen sekä paikallisen kulttuuri- ja kansalaistoiminnan edellytysten luominen. Kirjasto avoimena julkisena paikkana tarjoaa kuntalaisille mahdollisuuden kokoontua yhteen omaehtoisen kansalaistoiminnan sekä kirjaston itsensä järjestämien tapahtumien toteuttamiselle joko yksin tai yhteistyössä jonkun toisen yhteistyökumppanin tai yhteisön kanssa. Erityisen keskeisenä nähdään kirjastojen toiminta edistää ja mahdollistaa kaikenikäisten ja äidinkielenään eri kieliä puhuvien ihmisten kohtaaminen. Kuntalaisten ja paikallisyhteisöjen omaehtoisen kansalaistoiminnan ja osallisuuden edistäminen tarjoamalla kirjaston tiloja heidän käyttöön joko maksutta tai hyvin edulliseen hintaan. (Kirjastolaki 1492/2016 2, 5–6 §:t.)

Kirjastopalvelut ovat usein saatavissa pysyvissä toimipisteissä niin sanottuina lähipalveluina, mutta myös siten, että fyysiset palvelupisteet voivat vaihtaa paikkaa sinne missä asiakkaat hoitavat muita asioitaan ja viettävät aikaansa. Kuten kirjastot suurien kauppakeskusten yhteydessä, yhteistoiminnalliset tilat ja yhteisöllisyyttä muiden palvelutuottajien kanssa. (Jokitalo 2016, 37–39.)

Tekniikan kehittyessä kirjastoja on muutettu myös niin sanotuiksi omatoimikirjastoiksi, jolloin asiakkaat käyvät ja ovat kirjastoissa haluamanaan aikana vuorokaudessa. Eli silloin kuin asiakkaalle parhaiten sopii. Omatoimikirjastot nähdään yhtenä mahdollisuutena tarjota asiakkaille uusia mahdollisuuksia käyttää kirjastoa haluamanaan aikoina, omatoimisesti asioiden ja toimien kirjastoautomaatiota käyttämällä. (Elenius 2017, 12–13.)

2.2 Laki yleisistä kirjastoista

Nykyisen kirjastolain 1492/2016 valmisteluvaiheessa kirjastohenkilöstö otettiin mukaan lain valmistelytyöhön. Näkemyksiämme ja mielipiteitä otettiin huomioon. Saimme mahdollisuuden osallistua ja tuoda julki ammatillisia näkemyksiä kirjastojen toimintojen huomionarvoisista asioista ja toimintaedellytysten luomisesta. Tulevaisuuteen luotaavista asioista keskusteltiin. Tällainen toimintatapa oli uudenlainen avaus uuden kirjastolain valmistelulle. Monialainen ja ammatillinen lain valmistelytyöryhmä sai suuren evästyksen lain valmisteluprosessityön jatkamiseen ja lakiesityksen viemiseen eduskunnan käsiteltäväksi vuoden 2016 loppupuolella. Uusi kirjastolaki astui voimaan 1.1.2017, lukuun ottamatta lain pykälää 7 ja 8, jotka tulivat voimaan 1.1.2018. Tässä uudessa yleisiä kirjastoja koskevassa kirjastolaissa linjataan kirjastotyölle pääsuuntaviivat, asiat mitkä niiden toiminnassa tulee toteutua ja ottaa huomioon. Lisäksi laissa jaotellaan valtion, kunnan ja yleisen kirjaston tehtävät ja vastuut. Edellä mainittujen lisäksi laissa määritellään sekä valtakunnallinen että alueellinen kehittämistehtävä Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisten toimielinten työnjaon mukaisesti. (Vaarne 2017a, 16; Kirjastolaki 1492/2016.)

Erittäin merkittävänä laissa nähdään yhteistyössä toimiminen Suomen muiden kirjastosektoreiden kanssa sekä myös eri toimijoiden kanssa kuten päiväkodit, koulut, oppilaitokset ja muut yhteisöt (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016 11 §). Yhteistyötä on tehty varmasti jo aiemmin, mutta tässä ajassa yhteistyön merkitys tulee korostumaan yhteiskunnassa vankemmin.

2.3 Kirjastopalvelujen tarjonta muuttunut ja monipuolistunut

Kirjastoissa on siirrytty resurssien ja määrärahojen puitteissa muuttamaan aukioloaikoja enemmän asiakkaiden itsepalvelutunneiksi, jolloin asiakkaat toimivat ja etsivät kirjastossa itsenäisesti aineistoa, jonka myöhemmin lainaavat ja palauttavat itsepalveluautomaatteja käyttäen. Useimmissa kirjastoissa asiakkaat noutavat varaamansa aineiston itse varaushyllystä saapumisilmoituksessa saamansa varausnumeron tai muun vastaavan tiedon perusteella. Kirjastojen henkilökunta vapautuu edellä mainituista toimenpiteistä muuhun kirjastotyöhön. Tällaisia uusia työtehtäviä voivat olla esimerkiksi asiakkaiden opastaminen henkilökohtaisesti, ohjeiden ja tiedotteiden laatiminen kirjastoon esille sekä kirjaston verkkosivuille internettiin, Facebookiin että muihin sosiaalisen median kanaviin kuin myös tiedottamista lehdistön edustajille. Erilaisten näyttelyiden ja aineistoesittelyjen rakentaminen, niin fyysisesti kirjastotiloihin kuin myös sosiaaliseen mediaan ja kirjastojen omille

verkkosivuille internettiin. Uudenlaiset työtehtävät tuovat uutta opittavaa myös sillä tavalla, että vaaditaan vanhoista toimintatavoista pois oppimista. (Rask-Jussila 2016, 8–9.)

Virtuaalikirjastot ovat myös tätä päivää kirjastojen uudessa toimintakentässä. Muun muassa Oulun kirjasto ja yliopisto ovat ottaneet askeleita virtuaalitodellisuuteen. Heidän tekemä virtuaalinen kirjasto on kiinnostava, elämyksellinen lisä olemassa olevien kirjastopalveluiden tueksi. 3D mallinnuksen avulla oikeat fyysiset kirjastotilat saadaan muutettua virtuaalikirjastoksi. Virtuaalilasien avulla kirjasto avautuu aivan uudella tavalla laseja käyttävälle kirjastoasiakkaalle. Elämyksellisyys ja uuden kokemisen nautinto ovat monelle ihmiselle mieluisia asioita nykyaikana, ja kirjastossa se voi olla mahdollista jopa monella tapaa. (Rikkilä 2017a, 10–11.)

Kirjaston johto, työntekijät ja käyttäjät osallistuvat tapaamisiin ja työpajoihin. Näkemyksiä vaihdetaan paljon, jotta työ ei olisi vain yliopistovetoista. – – Kehittämistyö on osa jokaisen kirjastoammattilaisen tehtäväkuvaa. – – Tärkeintä on, että kirjasto pysyy kiinni ajassa. Kirjaston tehtävänä on välittää uutta tietoa, osallistaa kansalaisia ja tarjota elämyksiä. Näitä tehtäviä voidaan toteuttaa myös virtuaalisessa kirjastossa. Virtuaalikirjasto voi innostaa nuoria ja aikuisia kirjaston pariin (sama, 11.)

Oulussa on tartuttu uusiin haasteisiin todella rohkeasti virtuaalikirjaston lisäksi, on kehitetty kirjastojen palveluja ja avarrettu omaa työnkuvaa monin tavoin. Kirjaston ja yliopiston välillä tehdään yhteistyötä muun muassa tiedonhaun opetuksen yhteydessä käytettävien mobiilitehtävien ja luku-diplomin muodossa. Näin ollen yhteistyötaitot yli oman kirjastosektorin ovat tärkeitä taitoja ja elementtejä kehittää ja toteuttaa tulevaisuuden kirjastopalveluja. Yhteistyön on oltava molempia osapuolia kuuntelevaa ja arvostavaa.

Yhteiskunnan muiden palvelusektoreiden karsiessa omia asiakaspalvelutoimintojaan asiakkaiden itse internetissä hoidettavaksi, useat asiakkaat ovat ymmällä, kuinka selviytyvät itsenäisesti ja pystyvät hoitamaan asioitaan ilman omaa tietokonetta ja internet -yhteyttä. On jo nähty, että he tulevat kirjastoon laskujensa ja pankkien verkkopankkitunnusten kanssa. Yleisillä kirjastoilla on iso haaste vastata kysyntään, kun digineuvontaa kysytään enemmän ja enemmän. Kirjastoissa käyvien kansalaisten digitaattomuuden aikaansaama hämmennystä on havaittavissa. Nettipalvelujen ja sähköpostiosoitteen laatimisesta lähtien asiakkaat kääntyvät kirjastojen puoleen. Asiakkaiden toive saada opastusta netin käyttöön on valtava. Kirjastojen ja sen tarjoamien palveluiden maksuttomuus madaltaa kynnystä hakea opastusta, kaikilla kansalaisilla, kun ei ole mahdollisuutta osallistua maksullisille tietokoneen käyttötaikursseille ja digineuvontaan. (Ojansivu 2017, 17–21.)

Kirjastojen digitaaliset aineistot ja laitteet mahdollistavat asiakkaiden omatoimisen kirjastoasioinnin paremmin kuin usein saatamme olettaa. Kuntaliiton mukaan kirjastojen palveluasenne mahdollistaa monisektorialisen yhteistyön ja tilojen joustavan käytön ja uusien palvelukonseptien kehittämisen. Laadukkaat ja monipuoliset kirjastopalvelut nähdään merkittävänä asioina kuntien elinvoimaisuuden rakentamisessa. (Kietäväinen 2016, 7–8.)

Kirjastojen käyttäjien mukaanotto palveluiden kehittämiseen, yhteistyöhön kirjastoammattilaisten kanssa on tulevaisuuden kirjastotoiminnan merkittäviä uudistuksia joita ei suuremmin vielä ole käytetty ja nähty mahdollisuutena. Käyttäjälähtöisyys asettaa myös kirjastoammattilaisen uuden eteen vuorovaikuttajana, kehittäjänä, alan ammattilaisena, organisaation jäsenenä, organisoijana, yhteistyöntekijänä luoda ja kehittää uusia kirjastopalveluja. Kirjastojen tarjoamien verkkopohjaisten palveluiden ja sähköisten aineistojen käyttäminen on asiakkaille sekä mahdollisuus että haaste. Niin varmasti myös kirjastohenkilöstölle. (Vaarne 2017b, 14–16; Hallikainen 2017, 10–11.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripoliitikan strategia 2025 -asiakirjassa linjataan myös Suomen tulevaisuuden kannalta merkittävien asioiden toteuttamisen suuntaviivoja. Osallisuus ja osallistuminen kulttuuriin on yksi keskeisimmistä asioista ja se vaatii toimenpiteitä toteutuakseen. Kirjastothan ovat olleet mitä suurimmassa määrin tähän asti yksi kuntien käytetyintä palvelua kulttuuritarjonnan saralla, jotta näin olisi myös tulevaisuudessa, toimenpiteitä tarvitaan asian edistämiseksi lisää. ”Tiedon ja kulttuurin saatavuutta edistetään, kansalaisyhteiskuntaa ja yhteiskunnan demokraatista kehitystä tuetaan. Yleisiä kirjastoja kehitetään uuden kirjastolain tavoitteiden mukaisesti: kirjastojen maksuttomuus ja niiden lähipalveluluonne säilytetään, kirjastoja kehitetään avoimena, oppimisen, harrastamisen ja kansalaistoiminnan tarpeita tukevin tiloina sekä digitaalista tasa-arvoa turvaavina toimijoina.” (OKM 2017, 42.)

2.4 Kirjasto- ja tietopalveluammattilaisen ammatilliselle osaamiselle uusia vaateita

Huolimatta automatisoidusta kirjastotyöstä, kirjastoissa tarvitaan edelleen henkilökuntaa, joka osaa ammatillisesti hoitaa kirjaston eri toimintoja. Kirjojen hyllyttämistä ei ole vielä automatisoitu, ehkä niin ei tapahdu edes. Täysin varmahan ei voi olla, sillä muutoksia tapahtuu koko ajan myös kirjastoissa. Kirjastoaineiston hankinta tapahtuu paljon vielä kirjastohenkilöstön toimesta, huolimatta siitä, että digitalisaatio on apuna. Tosin näyttää siltä, että aineiston hankinta voi kohdata lisää muutoksia tulevaisuudessa. Asiakaslähtöisiä hankintamalleja on jo kokeilussa ja pohdittavana (Oino &

Peltonen 2017, 7). Kirjastoaineiston evaluointi tarvitsee henkilökunnan työpanosta. Eikä kirjastoista häviä minnekään asiakkaiden tarve henkilökohtaiseen palveluun, sillä kirjastohenkilöstölle on pikkuhiljaa tullut uudenlaisia tehtäviä suoritettavaksi aiemmin yleisesti tunnetun, perinteisemmän kirjastotyön rinnalle ja usein myös sen tilalle. Tärkeää on huomata, että aiempaa useammin kirjastoammattilaisen on opittava myymään kirjaston palveluita asiakkaalle myös ennakkoon. Kirjastoammattilaiselta vaaditaan kykyä muodostaa hyvä ja riittävä palveluiden tietopaketti tarjottavaksi asiakkaalle. Hankkeiden ja kokeilujen myötä hanke- ja projektiosaamiselle on kirjastoissa tarvetta. Monien kirjastojen toiminnoissa erilaiset hankkeet ja projektit ovat tulleet tutuiksi vuosien varrella. Ammatillinen osaaminen ja etenkin sen tarve eivät ainakaan vähenny tulevaisuudessa, vaikka työnkuva ja työtehtävät muuttuvat. Usein muuttuvissa työtehtävissä, myös kirjastoissa, vaaditaan laajaa tietämystä ja osaamista oman työn ja oman työorganisaation merkityksestä laajemmassa yhteydessä. (Rask-Jussila 2016, 9.)

Palvelutarjonnan siirtyessä digitalisaatoratkaisujen kehittyessä usein verkossa toimitettaviksi palveluiksi, tarve henkilökohtaiselle palvelulle pysyy kuitenkin ennallaan useimmiten iäkkäiden asiakkaiden taholta. Osa kansalaisista, eivät osaa ja haluakaan hoitaa palveluita itse. Ei edes kirjastoissa asioidessaan. Usein asiakkaat toivovat ainakin opastusta laitteiden käyttöön, jos heidän toivotaan tekevän itse aineiston lainaus- ja palautustoiminnot automaatein. Jotta asiakkaiden saama palvelu olisi tarkoituksenmukaista ja tasalaatuista tarvitaan kirjastoissa kirjastohenkilöstöltä tietämystä palveluiden markkinoinnista, laadusta sekä tietoteknistä osaamista, pedagogista osaamista opastaa ja neuvoa asiakasta käyttämään laitteita ja aineistotietokantoja. Tarvitaan myös osaamista ja taitoa opastaa asiakasta käyttämään kirjastoihin hankittua e-aineistoa, verkkolehtiä ja muita aineistoja. Kirjastojen muuttuvien osaamis- ja palvelutarpeiden huomioon ottaminen nähdään lisäävänä tekijänä rekrytoida kulloinkin vaadittavan osaamisen edellyttävä työntekijä. Osaava ja ammatitaitoinen henkilöstö nähdään tärkeänä resurssina tulevaisuuden työtehtävien tekijänä, niin kirjaston palveluiden tarjoajana kuin myös uusien kehittäjänä. (Elenius 2016, 20–21; Ojansivu 2017, 21; Riipinen 2017, 26–31.)

”Monikanavaisten palvelujen tuottaminen perustuu kirjastojen väliseen yhteistyöhön, erikoistumiseen ja henkilöstön osaamisen joustavaan hyödyntämiseen” (Kuntaliitto 2015, 40). Kirjastot ehkäisevät merkittävällä tavalla kuilun levenemistä kansalaisten digitaalisessa osallisuudessa. Digitaalisten kulttuuri- ja tietoaineistojen saatavuus on lisääntynyt, joka nähdään merkittävänä tekijänä ja vahvuutena (Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2017, 31.)

Tiedolla johtaminen on tämän ajan uusia ja ajankohtaisia asioita. Tiedon nähdään nousevan julkisen hallinnon ja palvelutuotannon kehittämisessä keskeiseksi. Yksilöiden ja organisaatioiden yhdistävät tekijät edesauttavat ja synnyttävät innovaatioita. Puhutaan myös verkostovaikutuksista, yhteiskunnassamme monet asiat linkittyvät toisiinsa. Lisäarvon tuottaminen on tärkeää, palvelukokonaisuudet voivat juuri sitä tuoda. Asiakkaalle tuottamien lisäarvojen merkitys tulee korostumaan yhtä lailla kuin palveluiden järjestäminen ihmisten elämäntapahtumien ja yritysten liiketoimintatapahtumien ympärille julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyönä. Lisäksi todetaan, että digitalisoituvassa yhteiskunnassa julkisten palveluiden asiakkuudet ja asiakkuuksiin liittyvät tiedot muodostavat kokonaisuuksia yli hallinnon rajojen. Toimijoiden verkostoitumisen ja yhteistyön tekemisen nähdään olevan välttämätöntä palveluiden kehittämisessä ja luomisessa. (Kononen 2017, 22–23.)

2.5 Kirjastoammattilaisen työ muuttuu – osaamistarpeet myös

Kirjastohenkilöstön on osattava kehittää omaa osaamistaan niin aineistojen sisältötuntemuksella, mahdollisten käyttölisenssien tietämyksellä kuin yhtä lailla digitaalisen toimintaympäristön edellyttämiä muutoksia ajatellen. Kirjastohenkilökunnalta odotetaan aktiivista ja vastuullista toimijuutta omassa työyhteisössään. Tieteellisten kirjastojen toiminta on laajalti yhteydessä omaan sidosryhmäänsä ja näin ollen siltä edellytetään aktiivista roolia muutoksen tekemisessä. (Muhonen & Saarti 2016, 5–9.)

Kirjastoissa työskenteleviltä odotetaan myös verkostoitumista yhteiskunnan muiden toimijoiden kanssa, yritysyhteistyötä sekä monenkeskistä palvelutuotantoa. Yhteisöllisyyden edistämistä, yhteistyön tekemistä, osaamista ja kykyä toteuttaa uudenlaisia palvelumuotoja laajalti sekä verkossa että viedä kirjastojen palveluja erilaisten tapahtumien yhteyteen. Erilaiset tapahtumat ovat merkittävä osa kirjastojen toimintaa joko omana tuotantonaan tai yhdessä muiden toimijoiden kanssa toteutettuna. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä asiakkaiden, muiden toimijoiden ja tietenkin oman organisaation ihmisten kanssa toimittaessa. (Yleisten kirjastojen suunta 2016-2020; Vaarne 2017c, 12–14; Paavonheimo 2017, 15–16.)

”Kirjastossa työskentelevien osaamistaso on kohonnut ja vaatimukset monipuolisesta osaamisesta ovat kasvaneet. Tähän suurimpana syynä on ollut tieto- ja viestintätekniikan tulo mukaan kirjastojen palveluiden tuottamiseen. Kirjastot ovat joutuneet kilpailuasemaan sekä osaajista että palveluista” (Saarti & Sulin 2013, 5.)

Kirjastoissa tapahtuvat muutokset edellyttävät uutta ja monipuolista osaamista. Muutokset asettavat paineita niin työssä oleville kirjastoammattilaisille kuin vasta alalle aikoville. Työelämätaitojen tarve ja osaamisen merkitys ovat tärkeä ja huomion arvoinen asia. Tällaisia ovat muun muassa johtamisen, markkinoinnin, viestinnän, tuotteistamisen taidot sekä sosiaalisten ja kulttuurillisten taitojen omaaminen. Erityisen paljon painotusta näiden taitojen opetuksesta asetetaan kirjastoalan koulutukselle. Osaamisen korostamisessa vastuu on nähtävä jaettuna vastuuna. Osaamisen uudistaminen ja osaamistarpeiden muuttuminen heijastuvat myös kirjastoalan koulutukseen. Kirjastoalan toimijoiden olisi toivottavaa aktivoitua arvioimaan ja pohtimaan koulutuksen ja työelämän kohtaamista. Kirjastopalvelujen kehittämisen edellytykset ovat monen tekijän summa. Lisäksi nähdään tärkeänä kehittää sellaista osaamista, joka aktiivisesti vie alaa kohti tulevaisuutta asiakkaiden tarpeita ennakoiden (em.)

Tietoa työn muuttumisesta on kyllä tänä päivänä runsaasti saatavissa. Osaammeko kuitenkin tarttua viesteihin, kykenemmekö omaksumaan tietoa, kaiken tarjolla olevan informaation. Mitä ajattelempa digitalisaation eduista ja vaateista joita muutos joka tapauksessa tuo esiin? Tarvitsemme informaatiolukutaitoa, osaamista ja kykyä tarttua uusiin työvälineisiin, tarvitsemme tuntea myös uusia käsitteitä tänä päivänä enemmän kuin ehkä aiemmin. (Hakala & Puttonen 2017, 13.)

Uuden oppiminen, osaamisen kehittäminen, jatkuva oppiminen, elinikäinen oppiminen - tuttuja lauseita tämän ajan ihmiselle. Lauseet vilahtavat tämän tästä julkisessa keskustelussa ja ovat tulleet sitä kautta tutuiksi useimmille kansalaisille, mutta etenkin työssä oleville. Joskus aikaisemmin puhuttiin oppivasta organisaatiosta. Organisaatiohan rakentuvat ihmisistä ja heidän erilaisista osaamisista. Tänä ajassa on tärkeää oivaltaa monia asioita omasta osaamisesta ja osaamistarpeistaan. Osaamisen johtamisessa korostuu sisäinen motivaatio, ohjaavana tekijänä hankkia ja kehittää itseään, täydentää osaamistarvettaan. Osaamistarpeiden muutos on aiempaa nopeampi tahtista. Sisäisellä motivaatiolla ja omien osaamistarpeiden tiedostamisella nähdään olevan tärkeä rooli ja merkitys tulevaisuudessa ihmisen työssä menestymisen kannalta. (Martela & Jarenko 2014, 43–44.)

Digitalisaatio mahdollistaa uusia avauksia monin tavoin, niin yksilölle kuin organisaatioille. Kirjastoissa se tarkoittaa, että kirjastojen aineistoja, palveluita voidaan opastaa vaikkapa videoiden avulla liveinä sosiaalisessa mediassa. Yhdysvalloissa livevideoiden avulla tapahtuvat kirjavinkkaukset ovat tätä päivää. Suomessa livevideoiden käyttö on vielä vähäistä, joskin se on lisääntymässä.

Videoiden tekeminen vaatii kirjastohenkilöstöltä uutta osaamista, kykyä ottaa uusia välineitä käyttöön sekä tapoja esitellä kirjastotoimintoja ja palveluita uudella tavalla, mutta ennen kaikkea se vaatii uskallusta esiintyä kameran edessä. Tampereen pääkirjasto Metso on tarttunut uuteen haasteeseen ja aloittanut live-lähetysten tekemisen (Rikkilä 2017b, 30–31.)

Palvelujen siirtyminen internetiin vaatii kirjallista osaamista, koska sosiaalisen median avulla hoidetaan jo usein kirjastojen tiedotusta ja asiakaspalvelua. Chat-palveluruutujen avulla asiakas voi kommunikoida ongelmastaan, johon on hyvän ja laadukkaan asiakaspalveluhengen mukaisesti osattava vastata mahdollisuuksien mukaan lähes välittömästi, reaaliajassa. Tarvitaan siis kirjallista ilmaisukykyä tuoda kirjaston palveluita asiakkaiden ja muiden ihmisten tietoon. Harva ammattilainen osaa kaikkea luonnostaan tai automaattisesti toimia tarkoituksenmukaisella tavalla esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa. Myös tältä kannalta on tarpeellista ja tärkeää kehittää omaa osaamistaan. Usein tarvitaan myös jalkautumista pois asiakaspalvelutiskin takaa asiakkaiden keskelle eli aivan uudenlaisten palvelujen, ajattelutapojen sekä toimintatapojen ja yhteyksien luomista ja tekemistä. (Baer 2016, 12–13; Rönngqvist & Rätty-Härkönen 2017, viitattu 2.5.2018.)

Kirjastojen arkea on ollut aiemmin, että ammattinimikkeet ovat määritelleet sen mitä työtä kukin tekee. Esimerkiksi asiakaspalvelutyötä ovat tehneet lainaus- ja palautustiskissä istuvat henkilöt. Tehtäväkuvat ovat olleet erittäin tarkasti rajatut ja jossain määrin henkilöstöä eriarvoistavat. Yhä enemmän kirjastoissa vaaditaan moniosaamista tehdä useammanlaisia työtehtäviä. Asiakaspalvelu kuuluu kaikkien työtehtäviin. Turhat ja tarpeettomat raja-aidat on syytä purkaa ja tuoda uusi, asiantunteva palvelukulttuuri kirjastojen palvelutarjontaan. Kaikkea ei voi siirtää verkkopalveluissa tehtäväksi, vaan henkilökohtainen palvelu on tärkeää asiakaskäyttäytymisen tuntemiseksi sekä palveluiden kehittämisen kannalta. Suora asiakaspalaute on tärkeää osata ottaa vastaan. Asiakkaalle on osattava vastata asianmukaisella tavalla. Palautteen käsittelyyn tarvitaan osaamista, jotta se tulisi asianmukaisesti käsitellyksi ja analysoiduksi sekä tarpeen vaatiessa opiksi otettavaksi palvelun parantamiseksi. Myös kiittävän palautteen saaminen on työyhteisöissä merkityksellinen asia, jonka avulla jaksaa tehdä asiakastyötä, joka on joskus erittäin vaativaa.

3 UUDEN OSAAMISEN TARVE KASVAA – AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN

Suomi maana ja suomalaiset ovat yksi kansakunta muiden kansakuntien joukossa. Suomen erinomaista työtä kansalaisten hyvinvoinnin ja osaamisen eteen on ylistetty useilla kansainvälisillä mitareilla mitattuna kuten esimerkiksi PISA-tutkimukset, työ- ja hyvinvointitutkimukset vain muutamia tässä mainiten. Suomessa, suomalaisillakin on runsaasti edelleen opittavaa ja kehitettävää. On hyvä huomata, että kirjastojen toimintaan vaikuttavat paljon laajemmat asiat ja visiot kuin usein tulemme ajatelleeksi.

3.1 Uudenlaisten valmiuksien omaaminen

Uuden tiedon hankkiminen on paras keino kehittää omaa osaamistaan alalla kuin alalla, mutta erityisen tärkeänä sitä on pidettävä erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimiessa. Kirjasto- ja tietopalvelutehtävissä toimivat ja työskentelevät ovat juuri tähän kategoriaan kuuluvia. Digimurros koskettaa koko maailmaa ja sen eri alueita toimintoineen. Mielenkiintoista on huomata digimurroksen vaikutus kirjastoihin ja niiden palveluihin. Myös Ruotsissa pohditaan digimurroksen aiheuttamaa muutostilannetta kirjastojen toimintoihin. Kirjastoammattilaisen käyttämiä työmenetelmiä ja työkaluja tarkastellaan kriittisesti. Jokaisella kirjastoammattilaisella tulee olla valmiudet tutkia ja kokeilla, mikälaista palvelua kirjastonkäyttäjät tarvitsevat. Ammatillisten kysymysten haltuunotto ja ratkaisujen pohtiminen omaehtoisesti vahvistavat ammatin ammatillista arvostusta. Aiempaa vahvemman ja ammattimaisen imagon luominen on tärkeää. (Erichs 2017, 12–13.)

”Asiakkaalle tuottaman lisäarvon pitää olla kaiken toiminnan lähtökohtana. Muuttuvassa ja digitalisoituvassa maailmassa meidän pitää huolehtia osaltamme myös kansalaisten osaamisesta eli tehdä palvelut mahdollisimman helppokäyttöisiksi ja tarjota niitä monen eri kanavan kautta” (Einola-Pekkinen 2017, 28). Ongelmanratkaisutaitojen merkitys, kokonaisuuksien hahmottaminen ja näkeminen sekä vastuunottaminen joskus myös oman toimintakentän ja toimenkuvan ulkopuolelta ovat tämän digitalisaatioaikakauden merkittävät asiat ja lähtökohdat tulevaisuuden työn tekemisille sekä mielekkäälle elämälle. Uuden kokeileminen ja uudella tavalla ajattelun mahdollisuus ovat meille suomalaisille varsin uusia asioita, etenkin julkisten toimijoiden ja palveluiden kontekstissa. Mutta

pian ne nähdään välttämättöminä taitoina joka päiväisessä työssämme. Mikäli ne otetaan oikeasti käyttöön joka sektorilla. (Einola-Pekkinen 2017, 28–29.)

3.2 Oman osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen – työyhteisön yhteistä hyvää samalla rakentamassa

Oman koulutuksen sekä osaamisen päivittämisen merkitys kasvaa. Uusi työ vaatii jatkuvaa osaamisen ja itsensä kehittämistä. ”Työ ja vapaa-aika saattavat myös yhä useammin sekoittua keskenään” (Keyriläinen 2017, viitattu 2.1.2018). Digitalisaation vahvistuessa yhä laajemmin ja kiihtyvämpään tahtiin yhteiskunnan monien toimintojen hoidossa on erityisen tärkeää panostaa oman osaamisen kehittämiseen. Useissa yhteyksissä on todettu, että työ ei katoa vaan se muuttaa muotoaan ja asettaa ihmisten osaamisen uudelleen tarkasteluun etenkin yksilön omalta kannalta. Ratkaiseva näkökulma on kuitenkin se, kuinka kukin ottaa uuden digitalisaation tuoman haasteen vastaan. Uuden ajattelutavan hahmottaminen on merkityksellisen tärkeää jo nyt.

Oman osaamisen kehittämiseen ja uusien työtapojen sekä välineiden käyttöön on panostettava yksilötasolla enemmän kuin yhteiskunnassamme on koskaan aiemmin tarvinnut tehdä kaikkien työssä olevien ja myös muiden ihmisten. Riippumatta siitä kuinka kauan on työskennellyt työpajassa. (Löf, Kaltiala & Venhe 2017, 11.) Oman ammatillisuuden kehittäminen ja vahvistaminen ovat tuskin jääneet keltään kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiselta huomaamatta viime vuosien koulutuksien ja julkaisujen puitteissa. Paljon laitetaan painoarvoa myös itsensä johtamiselle sekä vastuuntottamiselle oman työyhteisön hyvinvoinnista.

3.3 Kirjastohenkilöstö tuottaa ja luo uutta tietoa

Muutokset ovat kohdanneet erityisesti tieteellisten kirjastojen henkilökuntaa. Kirjastohenkilöstö voi nykyisin olla myös uuden tiedon tuottaja, sillä varsin usein tieteellisten kirjastojen henkilökunta tuottaa omia julkaisuja ja artikkeleita sen sijaan, että tyytyisivät vain jakamaan muiden tuottamia julkaisuja ja aineistoja. Kirjasto- ja tietopalvelun ammattilaisille niistä avautuu uusi ja mielenkiintoinen maailma nähdä ja lukea kuinka moniin uudistusta vaativiin asioihin on paneuduttu ja kuinka ne ovat tuoneet uudenlaista näkökulmaa, osaamista sekä käytänteitä kirjastoihin. Yksi tällaisista on *Työelämän informaatiolukutaito – joko siihen pitäisi tarttua?* -artikkeli (Hakala & Puttonen 2017, 13–17.) Kaksi tietopalvelualan asiantuntijaa pohtivat ja käsittelevät artikkelissaan *kansainvälisen*

ECIL2017 -seminaarin aihetta työelämän informaatiolukutaidosta. Erityisesti tämän tyyppiset artikkelit tuovat muille alan ammattilaisille uutta tietoa kirjasto- ja tietopalvelualan uusista puheenaiheista, trendeistä jotka usein vähän ajan kuluttua saattavat tulla laajemmin eri yhteyksissä esille. Ammatillisten julkaisujen lukemisen kautta on mahdollista paneutua ja säilyttää omaa osaamista ilman, että liikkuu kotikuntansa rajojen ulkopuolelle. Lisäksi muun muassa Kirjastot.fi -portaalin kautta pääsee seuraamaan useita webinaareja joko suorana tai tallenteina.

Kaiken kaikkiaan informaatiolukutaidon merkitys niin oman työn kuin asiakkaiden kannalta on yksi puhutuimpia aiheita kirjastoissa. Informaatiolukutaidon merkitys ihmisten elämässä ja arjessa korostuu juuri tämän ajan ja tulevaisuuden työelämässä toimimisen ja menestymisen puitteissa. Kirjastoilla on nähty olevan informaatiolukutaidon opastamisessa ja levittämisessä uusi mahdollisuus tuoda asiantuntemustaan esille, on taitoa opastaa asiakkaita ja olla informaatiolukutaito asian edistäjänä, opastajana ja levittäjänä. Kuin yhtä lailla voi olla myös siten, että tiedonhaun ja -käsittelyn tavoilla voi olla merkitystä omassa työssään. ”Tiedonhallinnan on tunnistettu olevan sidoksissa organisaation tuottavuuteen – – työnantajat korostavat verkostoitumista työyhteisöissä ja kollegoiden hyödyntämistä tiedonlähteinä eli kokemuksen kautta syntyvää sosiaalista pääomaa” (Hakala & Puttonen 2017, 16.)

Ammattikorkeakoulukirjastoissa kohtaavat niin kirjastoammattilaiset, opiskelijat, opettajat kuin työelämäneustajat. ”Laurea- ja Metropolia-ammattikorkeakoulujen kirjastoissa on aloitettu tiedonkeruu oman osaamisen lisäämiseksi haastattelemalla alumneja ja järjestämällä tiedonhaku työelämässä -teemalla seminaareja. Niissä alumnit kertovat kirjastojen henkilökunnalle oman työarkensa tiedontarpeista, -hausta ja -käytöstä” (em. 17).

3.4 Elinikäinen oppiminen – jatkuva itsensä kehittäminen

Jatkuva itsensä kehittäminen on useimpien ammattialojen vaatimus tulevaisuudessa entistä enemmän. Ihmisten erilaisuus uusien asioiden oppimisessa on yksi johtamisen haasteista. Työyhteisöissä osaamisen johtamisessa on tärkeää kiinnittää huomiota sisäisen motivaation merkitykseen. (Martela & Jarenko 2014, 43–44.)

Sisäisen motivaation nähdään merkitsevän yksilön ja organisaation kannalta paljon. Lisäksi sisäisen motivaation ja innostuksen nähdään olevan kestävästi hyvinvoinnin lähde. Ihmisen oma halu ja

kiinnostus kehittää omaa työtään ja osaamistaan olisi hyvä tapahtua vapaaehtoisesti, pakottomasti. Työtehtävien muuttuessa tarvitaan uutta taitoa ja osaamista, mutta usein se on tärkeää myös jo vakiintuneiden työtehtävien puitteissa. Tulevaisuudessa tarve voi olla toinen kuin mitä se on nyt, ja silloinkin olisi hyvä olla osaamisrepussa osaamiseksi ja välineitä otettavaksi tarvittaessa käyt-
töön.

Opettajan, rekrytoijan tai johtajan on mahdotonta kertoa, minkälaisia osaamistarpeita meillä tulisi olla koskien sosiaalista ja kulttuurien välistä kanssakäymistä, teknologista osaamista tai tekemisen tapoja. Ainoa ratkaisu on tarjota ihmiselle perusosaamistaso sekä puitteet, joissa hän voi sisäisen motivaationsa ohjaamana oivaltaa itse uudet osaamistarpeensa ja innostua näiden kompetenssien hankkimisesta. (Martela & Jarenko 2014, 44.)

”Jatkuva uudistuminen on yksilöiden, tiimien ja yritysten ainoa pysyvä kilpailuetu. Uudistumisen tarve korostuu koko ajan nykyisessä toimintaympäristössä” (Sydänmaalakka 2009, 13.) Osaamisen johtamisen, itsensä kehittämisen ja jatkuvan uudistumisen voi nähdä ulottuvan niin yksilöiden, tiimien, yritysten ja muiden organisaatioiden kehittymiseen ja menestymiseen. Uudistumisen ohella luovuus ja innovatiivisuus nousevat esille myös. Uudistuminen tapahtunee kokeilevuudella, yrityksen ja erehdyksen kautta. Suorituksen johtaminen on yksi tärkeimmistä elementeistä uudistumisessa.

Yksilön on oivallettava, että suorituksen johtamisella pyritään kehittämään, ei pelkästään hänen suoritustaan, vaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat hänen suoritukseensa. Hyvä suoritus vaatii hyvän osaamisen ja motivaation. Yksilön on pidettävä hyvää huolta omasta oppimiskyvystään ja kyvystä uudistua, luoda jotain uutta. Hyvä suoriutuminen edellyttää myös jaksamista ja hyvinvointia. Suorituksen johtamisella yritetään pitää hyvää huolta yksilön kokonaiskuntoisuudesta, jonka yksi tärkeä elementti on ammatillinen kunto. (em. 77.)

Kovalla työllä ja yrittämisellä saadaan tuloksia aikaan kaikenlaisissa organisaatioissa. Luovuuden ja jatkuvan uudistumisen nähdään olevan välttämätön edellytys menestymisen kannalta, onpa kyseessä mikä tahansa organisaatio, yhteisö tai ihminen. Yhdessä toimiminen, yhteistyö ovat monelle tuttuja asioita, mutta tulevaisuudessa ne näyttävät saavan suuremman merkityksen. Sen lisäksi jokaisen yksilön omalla luovuudella on merkitystä tulevaisuuden kannalta. Itsensä johtamisella nähdään yhteyksiä luovuuteen ja sen eri variaatioiden ilmenemiseen. Luovuuden ja omien herkkyyksien tuntemisen ja kehittämisen kautta mahdollistuu uusien ikkunoiden ja näkymien avautuminen. (Sydänmaalakka 2009, 190–193.)

Itseohjautuvuutta nostetaan esille yhtenä itsensä johtamisen osiona. Itseohjautuvuus eli henkilön omaehtoinen kyky toimia ilman ulkopuolisen jatkuvaa ohjausta ja kontrollin tarvetta on tullut tutuksi varmasti myös kirjasto- ja tietopalvelualalla toimiville. Tulevaisuuden ja jossain määrin jo tämän

ajan organisaatioissa toimivalta henkilöltä odotetaan itseohjautuvuutta enemmän kuin aiemmin. Tärkeimpänä tekijänä itseohjautuvuudessa nähdään olevan, että henkilö on itsemotivoitunut. Hänellä pitää olla halu pysyä liikkeessä ja tehdä asioita omaehtoisesti ilman ulkoista pakottamista. Lisäksi henkilöllä tulisi olla päämäärä eli käsitys siitä, mitä kohti hän itseohjautuu. Edellä mainittujen lisäksi henkilöllä on oltava tarvittava osaaminen päämääränsä tavoitteluun. Ilman taitoja, itseohjautuvuus ei toteudu, koska henkilö tarvitsee niin paljon tukea. Itseohjautuvuutta pidetään yksilön ominaisuutena, itseorganisoituminen on ryhmän ominaisuus (Martela & Jarenko 2017, 12.)

”Varsinaisten tiettyyn tehtävään kuuluvien teknisten taitojen ohella tämä tarkoittaa erityisesti kykyä johtaa itse itseään eli ajanhallinnan, tehtävien asetannan, resurssien hallinnan ja priorisoinnin kaltaisten taitojen hallintaa, jotka perinteinen työntekijä on usein voinut ulkoistaa esimiehelleen” (em.).

Itseohjautuvuus ja itseorganisoituminen tulevat tutuiksi tulevaisuudessa laajemmin, sillä jo nyt muun muassa tulevaisuuden visioita käsittelevässä kirjallisuudessa siitä on kirjoitettu. Joten tietoa myös siitä on saatavissa varsin runsaasti. Työelämän vaateet haastavat monin tavoin etsimään uutta tietoa ja kehittämään itseään – elinikäinen oppiminen kuuluu meille kaikille. Aikuisten omaehtoisen opiskelun merkityksestä, oman osaamisen jatkuvasta päivittämisestä ja itsensä kehittämistä on tänä päivänä tarjolla runsaasti tietoa, ja sitäkin kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilais-ten olisi hyvä käyttää ja tarvita myös itse, ei ainoastaan hakea asiakkaille käyttöön.

Mahdollisuuksia kouluttautumiseen ja tiedon hakemiseen on monia. Samoin perusteluja sen hyödyllisyydestä ja vaikuttavuudesta. Kannustetaan etsimään uutta tietoa, sillä se on välttämätöntä tässä ajassa.

Joka tuutista tulee tietoa kiihtyvällä tahdilla tapahtuvista työelämän muutoksista ja sen myötä täysin uusista osaamistarpeista ja -vajeista. Samaa muutosrumbaa koemme todeksi työpai-koilla tai työttöminä. Paine sopivien koulutusmahdollisuuksien löytämiseen ja siten oman työelämäkelpoisuuden päivittämiseen on kova. – – Omaehtoisella opiskelulla voit parantaa am- mattitaitoasi ja mahdollisuksiasi saada työtä tai säilyttää työpaikkasi. (Leskinen 2017/2018, 19.)

”Itsensä kehittämisen vapaus ja mahdollisuus” (Mönkkönen 2017, 35). Osaaminen tuntuu korostu- van ja jokaiselta vaadittavan myös kykyä hyödyntää osaamistaan aiempaa monikanavaisemmissa työympäristöissä. Vahva viesti on myös, että tutkintojen lisäksi tarvitaan osaamisen jatkuvaa päi- vittämistä. Koulutusmahdollisuuksia on runsaasti tarjolla ja valittavissa kulloiseen oman tilanteen mukaiseen kouluttautumiseen.

Tiedon tarjoamisen puutteesta tai koulutusmahdollisuuksien vähäisyydestä tuskin lienee puutetta tänä päivänä. Tarjontaa on varmasti enemmän kuin koskaan ennen on ollut. Tarvitaan vahvaa halua ja tahtoa kehittää omaa osaamistaan sekä itsensä että koko työyhteisön kehittämiseksi ja vahvistamiseksi. ”Oppimisen ilo ja kyky ovat tulevaisuuden työntekijän tärkeimmät ominaisuudet” (Löf ym. 2017, 11).

4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSAINEISTO JA RAJAUKSET

Opinnäytetyötäni varten keräsin tutkimusaineiston käyttämällä Webropol-tiedonkeruutyökalu-sovellusohjelmaa. Webropol-sovellusohjelma soveltuu erittäin hyvin tämänkaltaisen tutkimuskyselyaineiston keräämiseen. Survey-kyselyn eli suunnitelmallista kyselytutkimusta varten kysymysten laadintaan on käytettävä aikaa, jotta kysely vastaisi mahdollisimman hyvin sille asetettuja tavoitteita. Tämän tutkimuskyselyn kaikki kysymykset olivat merkitty pakollisiksi vastata. Pääasiassa kysymykset olivat strukturoituja kysymyksiä eli valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä. Näin monivalintakysymykset ja sekamuotoiset kysymykset mahdollistivat yksilöllisemmän vastauksen antamisen.

Kysely oli tarkoitettu kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaisille, jotka työskentelevät erilaisissa kirjasto- ja tietopalveluorganisaatioissa. Kysely oli avoinna internetissä 16.2.-5.3.2018 ja siihen vastasi 155 henkilöä. Kyselystä tiedotettiin Kirjastot.fi-palvelun kautta, jossa oli tiedote ja pääsy kyselyn linkkiin. Lisäksi lähetin Webropol-sovelluksen kautta sähköpostitse kutsun tutkimuskyselyyn ja linkin yleisissä kirjastoissa, ammattikorkeakoulu- ja yliopistokirjastoissa työskenteleville 181 henkilölle. Muutamat heistä olivat itselleni tuttuja työskentelyvuosilta ja muista kirjastoalan verkostoista, mutta suurin osa oli tuntemattomia. Valitettavasti sähköpostia lähetettäessä tapahtui pieni virhe, jolloin osalle lähti viesti useampaan kertaan. Kuitenkin kyselyyn pystyi vastaamaan vain kerran, sillä kyselyn laadinnassa tein rajauksen siten, että kukin voi vastata vain yhden kerran kyselyyn. Kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli laitettu pakolliseksi. Vastanneiden anonyymiyden säilyttäminen on tärkeää ja se huomioitiin jo kyselyn laadinnassa.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui lopulta käytettäväksi monimenetelmä, kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän yhdistelmä. Aiheen käsittelyssä asetettuja rajoituksia olivat kirjasto- ja tietoammattilaisen oman osaamisen ja ammatillisuuden kehittäminen nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. Tehty tutkimus ei ole osaamiskartoitus vaan sen avulla on selvitetty, kuinka kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset hankkivat itselleen oman osaamisensa ja ammatillisuutensa kehittämiseksi uutta tietoa ja osaamista.

Sekä selvitettiin tietoperustan mukaisessa kontekstissa, millainen on kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaisen oma näkemys omasta motivaatiosta ammatillisuuden kehittämiseksi. Miten tärkeäksi oma motivaatio koetaan? Minkä verran omaa aikaa ja omaa rahaa oltaisiin valmiita sijoittamaan

oman ammatillisuuden kehittämiseen? Kuinka tulevaisuudessa omaa osaamista ja ammatillisuutta ylläpidetään? Kuinka usein koulutukseen hakeuduttaisiin, jos se olisi kunkin itse päätettävissä? Kuinka valmiita kirjastoalan ammattilaiset ovat kohtaamaan tämän päivän ja tulevaisuuden tuomat ammatilliset haasteet ja työtehtävät yhä digitalisoituvassa yhteiskunnassa?

Seuraavassa tutkimuskyselyn tutkimusanalyysia, kirjasto- ja tietopalveluammattilaisen oman osaamisen kehittämisen ja kouluttautumisen suuntaa erilaisissa kirjasto- ja tietopalveluorganisaatioissa. Tutkimuskyselyn kysymykset löytyvät tämän opinnäytetyöraportin lopusta (liite 2). Tulokset on esitetty raportissa suoritetun tutkimuskyselyn mukaisessa järjestyksessä.

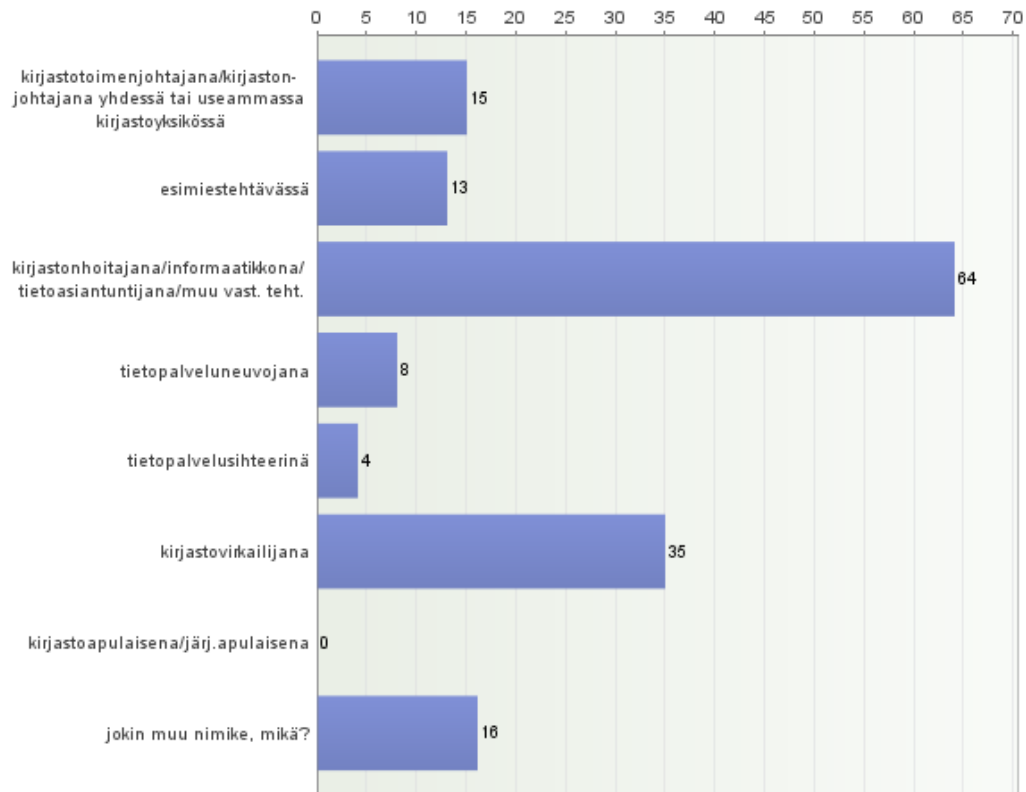
5 TULOKSET

Tutkimuksen mukaan useat kirjasto- ja tietopalveluammattilaiset suhtautuvat oman osaamisen ja ammatillisuuden kehittämiseen myönteisellä asenteella. He käyttävät erilaisia tapoja ja keinoja oman ammatillisuutensa kehittämiseen ja uuden tiedon hankintaan. Useimmat näkevät oman asenteen ja motivaation tärkeimpänä tekijänä oman osaamisensa kehittämisessä. Motivaatiotekijöitä ja asennetta uuden tiedon hankintaan ja oman osaamisen kehittämiseen ilmeni kiitettävällä tavalla. Useimmat osoittavat vahvaa itseohjautuvuutta ja elinikäisen oppimisen omaksumista. Tutkimuskyselyyn vastanneet kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset osoittavat hyvää aktiivisuutta toimillaan vastata tämän ajan ja ennen kaikkea tulevaisuuden vaatimiin haasteisiin ja kirjastoille asetettuihin tehtäviin. Tehtävät on kirjattu muun muassa yleisiä kirjastoja koskevaan kirjastolakiin sekä kirjastojen itsensä laatimiin strategioihin. Niihin lukeutuvat yhtä lailla myös digitalisaatioyhteiskunnan tuomat ja edellyttämät muutokset sekä kansalaisten elinikäisen oppimisen edistämisen huomioonottaminen.

5.1 Kyselyn taustamuuttujista

Kysymykset 1.1-1.6 kartoittivat taustamuuttujia eli vastaajien työorganisaatiota, ammattinimikkeitä, koulutusta, kirjastossa työskentelyn aikaa sekä maantieteellistä sijaintia aluehallintovirasto toimialueittain.

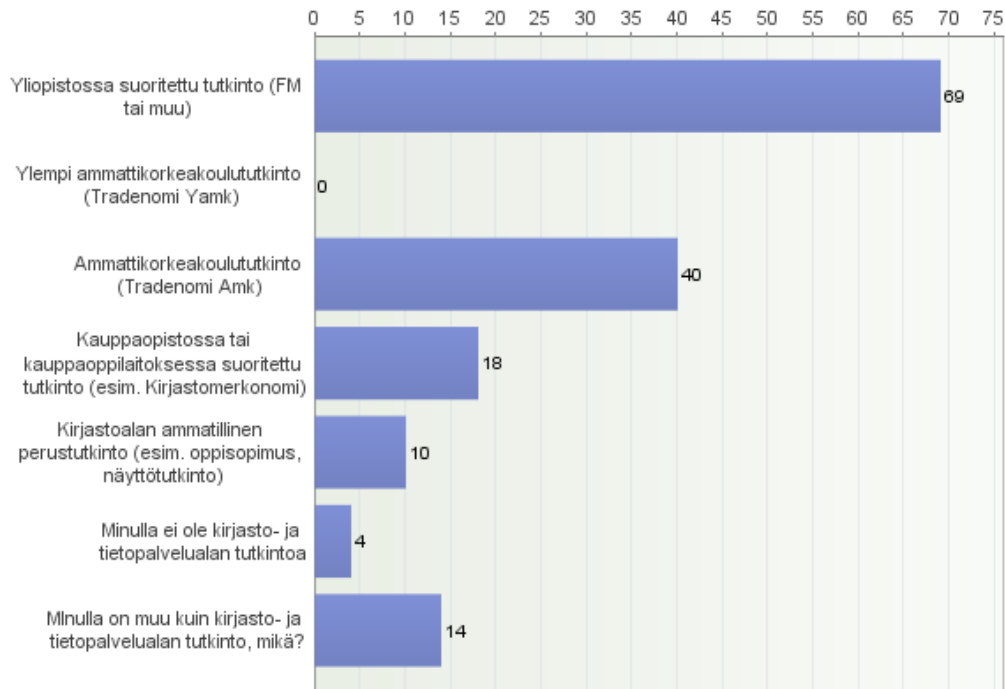
Kyselyyn vastanneiden ammatillinen jakautuminen ammattinimikkeittäin näyttää monipuoliselta (kuvio 1). Kirjastoissa perinteiset tunnetut ammattinimikkeet kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija ovat saaneet rinnalleen joukon uusia, ehkä enemmän työtehtäviä kuvaavia ammattinimikkeitä. Tällaisia ovat muun muassa suunnittelu- ja projektitehtävien myötä tulleet nimikkeet kuten viestinnän suunnittelija, suunnittelija, projektityöntekijä. Lisäksi kirjastoista löytyy myös muita ammattinimikkeitä kuten kirjastosihteri, kirjastoneuvoja, palveluneuvoja, koordinaattori, mediaohjaaja sekä palvelupäällikkö. Ammattinimikkeiden monipuolisuus kuvaa jossain määrin sitä kehitystä mitä kohti eri kirjastosektoreilla on jo menty ammattinimikkeiden muutoksessa. Tärkeintä on huomata, että nimikkeiden muutoksessa on jo edetty, kohti avoimempaa ja monipuolisempaa kirjastotyötä.



KUVIO 1. Työskentelen (kysymys 1.1).

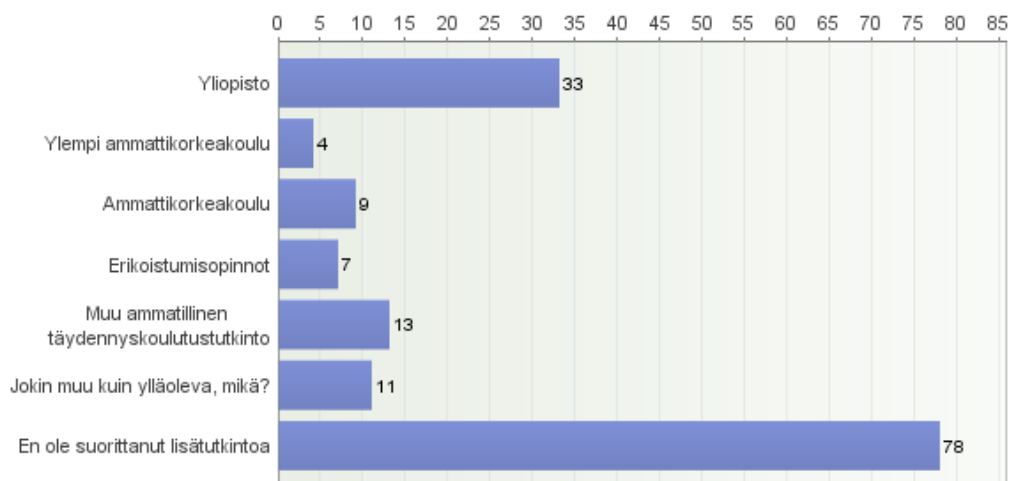
Kyselyyn vastaajien (n=155) organisaatiojakaumat (kysymys 1.2) olivat yleinen kirjasto 66 % (n=103), yliopistokirjasto/Kansalliskirjasto/Muu tutkimuskirjasto 28 % (n=43), ammattikorkeakoulukirjasto 6 % (n=9). Vastanneiden työskentelyvuodet kirjasto- ja tietopalvelutehtävissä (kysymys 1.3) vaihtelivat hieman alle vuoden mittaisesta lähes 40 vuoden pituiseen työuraan. Keskiarvona työskentelyaika on reilu 21 vuotta.

Kirjastoammatillisen peruskoulutuksen osalta kyselyyn vastanneet jakautuivat suurimmalta osalta yliopistollisen tutkinnon suorittaneisiin vastaajiin (kuvio 2). Näyttää myös siltä, että kirjastoissa työskentelee varsin monipuolisen koulutuksen saaneita henkilöitä tällä hetkellä, vaikkakin melko suurella osalla oli peruskoulutuksena jokin muu kuin kirjasto- ja tietopalvelualan tutkinto. Sen sijaan he olivat suorittaneet muita tutkintoja kuten FT, DI, FM, restonomi AMK ja kulttuurituottaja AMK. Lisäksi informaatiotutkimuksen perus- ja aineopinnot löytyvät usealta vastaajalta. Kirjastoammatillisen peruskoulutuksen monipuolisuus vahvistaa kirjastoissa työskentelevien laajan sivistyksen omaamisen.



KUVIO 2. Kirjastoammatillinen peruskoulutus (kysymys 1.4).

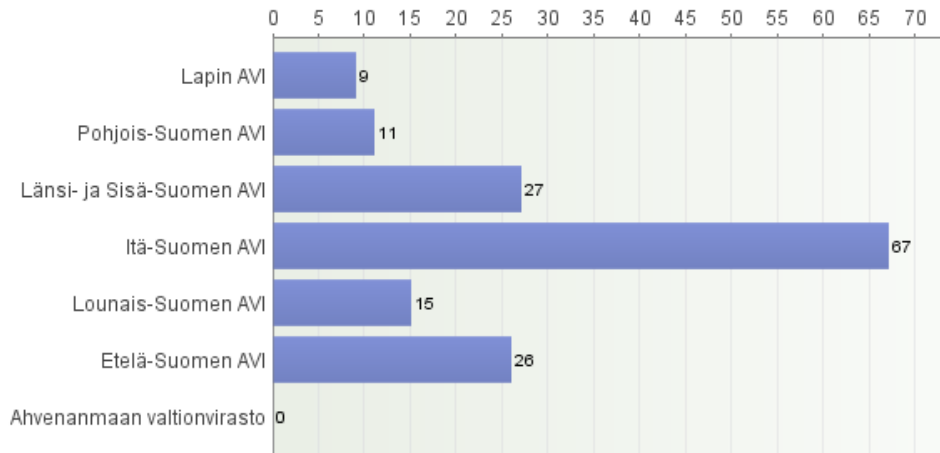
Kuviosta 3 ilmenee kyselyyn vastanneiden lisätutkinnot (kysymys 1.5). Havaittavaa on, että kirjastoista löytyy hyvin monenlaisen koulutustason lisätutkinnon suorittaneita. Yleisin lisätutkinto oli johtamisen erikoisammattitutkinto. Linformaatiotutkimuksen ja opettajan pedagogiset opinnot ovat varsin usealla suoritetuina.



KUVIO 3. Lisätutkinto (kysymys 1.5).

Maantieteellisen sijainnin selvittäjänä käytin Aluehallintoviraston toimialue jaottelua kuten kuviosta (kuvio 4) käy ilmi. Vastaajista suurin osa tulee Itä-Suomen AVI:n alueelta. Yhtenä syynä tähän lienee aiemmin mainittu webropol-sovelluksen tiedotus kyselyyn olemassa olosta Itä-Suomen AVI:n

toimialueella toimiville kirjastoalan ammattilaisille. Toisaalta Itä-Suomen aluehallintoviraston toimialueeseen kuuluu Etelä-Savon, Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan maakunnat, joiden lukuisat kaupungit seutukuntineen antavat hyvän otoksen monipuolisesta ja monitahoisesta Suomen kirjastoverkostosta. Kyselyn suomenkielisyydestä johtuen Ahvenanmaan alueen vastauksia ei tullut lainkaan.

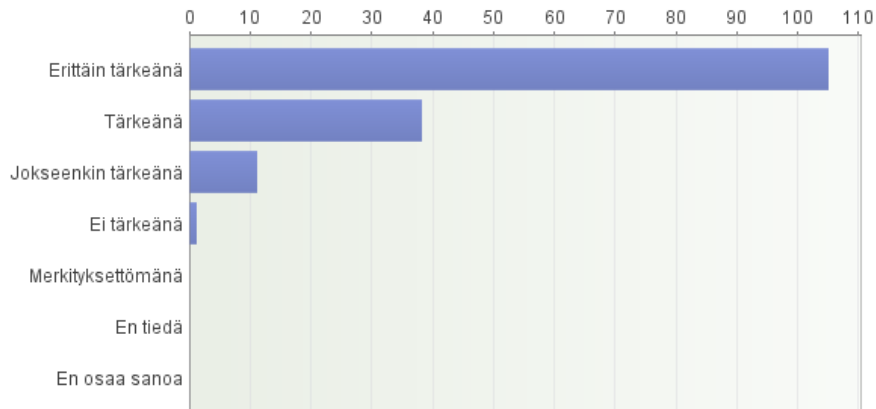


KUVIO 4. Maantieteellinen sijaintini aluehallintoviraston (AVI) toimialueittain (kysymys 1.6).

5.2 Ammatillisuuden kehittämisessä asenteella ja motivaatiolla on merkitystä

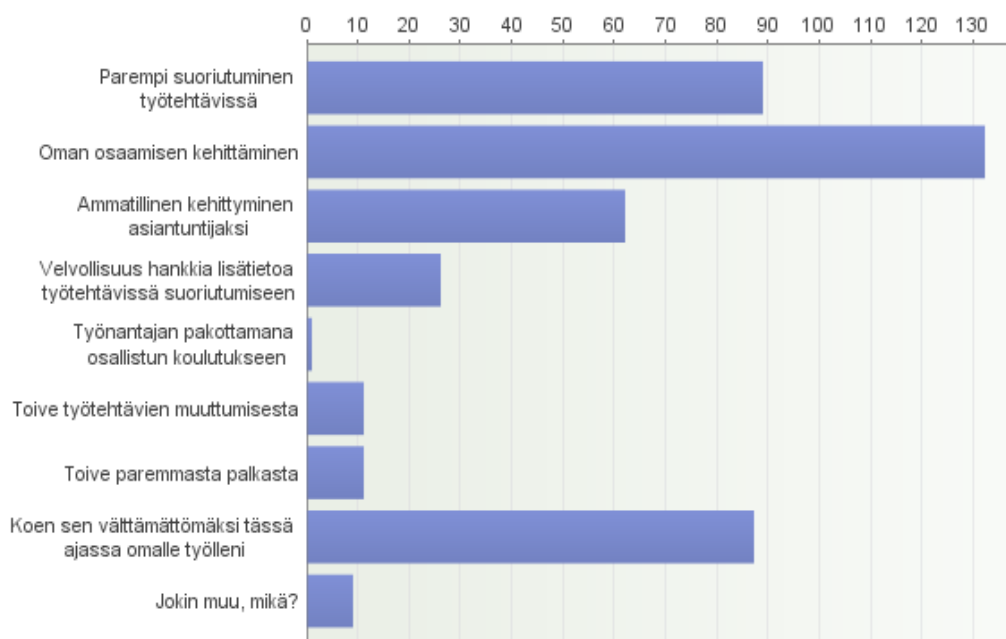
Kyselyn kysymykset 2.1-2.15 koskivat kirjasto- ja tietopalveluammattilaisen oman ammatillisuuden kehittämistä ja siihen liittyvän tiedonhankinnan merkitystä ja motivaatiota. Lisäksi lopuksi kysyttiin kuinka valmiita kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset ovat panostamaan omaa aikaa ja rahaa oman ammatillisuuden kehittämiseen ja uuden tiedon hankintaan. Samoin kysyttiin koulutuksen tarpeen useutta ja asioita joilla oman ammatillisuuden tuntisi kehittyvän.

Oman ammatillisuuden ja siihen liittyvän tiedonhankinnan merkitys oman työn kannalta (kysymys 2.1) on erittäin tärkeää enemmän kuin puolelle vastanneista (kuvio 5).



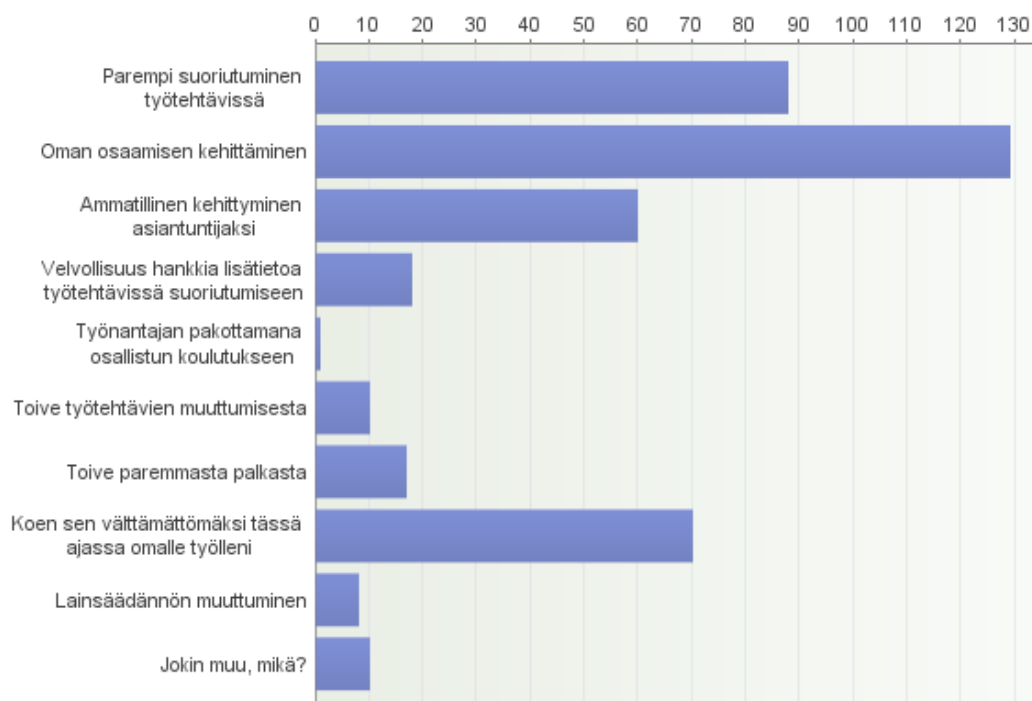
KUVIO 5. Kuinka tärkeänä näen oman ammatillisuuden kehittämisen ja siihen liittyvän tiedonhankinnan oman työni kannalta (kysymys 2.1).

Kirjasto- ja tietopalveluammattilaisia motivoi (kysymys 2.2) ennen kaikkea oman osaamisen kehittäminen, mutta yhtä lailla moni kokee uuden tiedon hankkimisen ja lisäkouluttautumisen välttämättömäksi tässä ajassa omalle työlleen (kuvio 6). Vastausvaihtoehdoista sai vastaaja valita 1-3 vaihtoehtoa. Ammatillinen kehittyminen asiantuntijaksi näyttäytyy merkittävänä tavoitteena melko suurelle joukolle. Muitakin motivointitekijöitä tuli esille kuten halu pysyä ajan tasalla, muutamat kokevat työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen paranevan paremmalla osaamisella sekä mielenvirkistykseen ja ajattelun avartumisen. Lisäksi tuotiin esille kirjaston toiminnan ja palvelujen kehittäminen uuden osaamisen avulla ja omassa työssä kehittyminen lisää työmotivaatiota.



KUVIO 6. Ammatillisuuden kehittämisen kannalta minua motivoi uuden tiedon hankkiminen ja lisäkouluttautuminen (kysymys 2.2).

Motivoivaa tekijää uuden tiedon hankkimiseen kysyttiin uudelleen kysymyksessä 2.3, jota muutamat kyselyyn vastaajat ihmettelivät. Toisaalta vastausvalintavaihtoehdot olivat hiukan erilaiset kuin kysymyksen 2.2 kohdalla. Lainsäädännön muuttuminen oli lisätty vastausvaihtoehtoihin, koska se on yleisten kirjastojen osalta ainakin merkittävä muutostekijä kirjastojen arjessa tänä päivänä. Sen nähtiin olevan yksi motivaatiovaikutin uuden tiedon hankintaan. Tärkeimmät motivoivat tekijät ovat oman osaamisen kehittäminen, kokemus välttämättömyydestä hankkia uutta tietoa tässä ajassa sekä parempi suoriutuminen työtehtävissä (kuvio 7). Muita motivoivia tekijöitä vastaajille olivat halu pysyä kehityksessä mukana, tiedon ja osaamisen jakaminen muille työntekijöille ja asiakkaille sekä työssäjaksaminen. Kouluttautumisen avulla voi kehittää itseään, mutta myös koko kirjastoalaa kuten todettiin avoimessa vastauksessa ”kirjastoalan merkityksen näkeminen kirkkaana”.



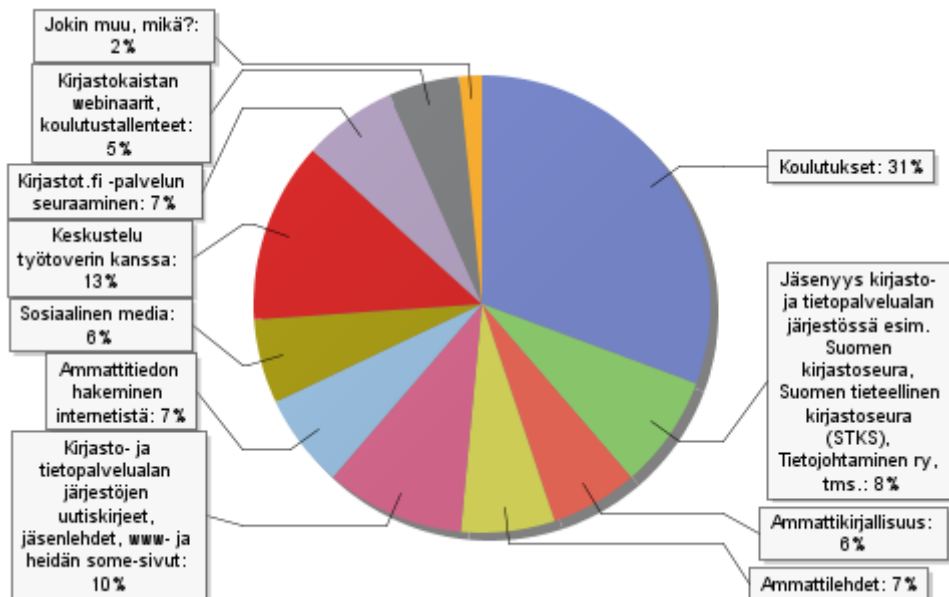
KUVIO 7. Mikä motivoi hankkimaan uutta tietoa oman kehittymisen kannalta (kysymys 2.3).

5.2.1 Monipuoliset tiedonhankintakanavat käytössä

Tiedonhankintakanavia oman ammatillisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kysyttäessä (kysymys 2.4) vastaajat saivat valita vastausvaihtoehdoista 1-3 itselleen tärkeintä. Lisäksi *jokin muu, mikä?* -kohtaan sai antaa oman mieltymyksen mukaisen vastauksen. Vastauksista ilmenee, että vastaajat käyttävät monipuolisesti tarjolla olevia mahdollisuuksia ja tapoja. Kouluttautumismahdollisuudet houkuttavat oman ammatillisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen (kuvio 8). Keskustelu

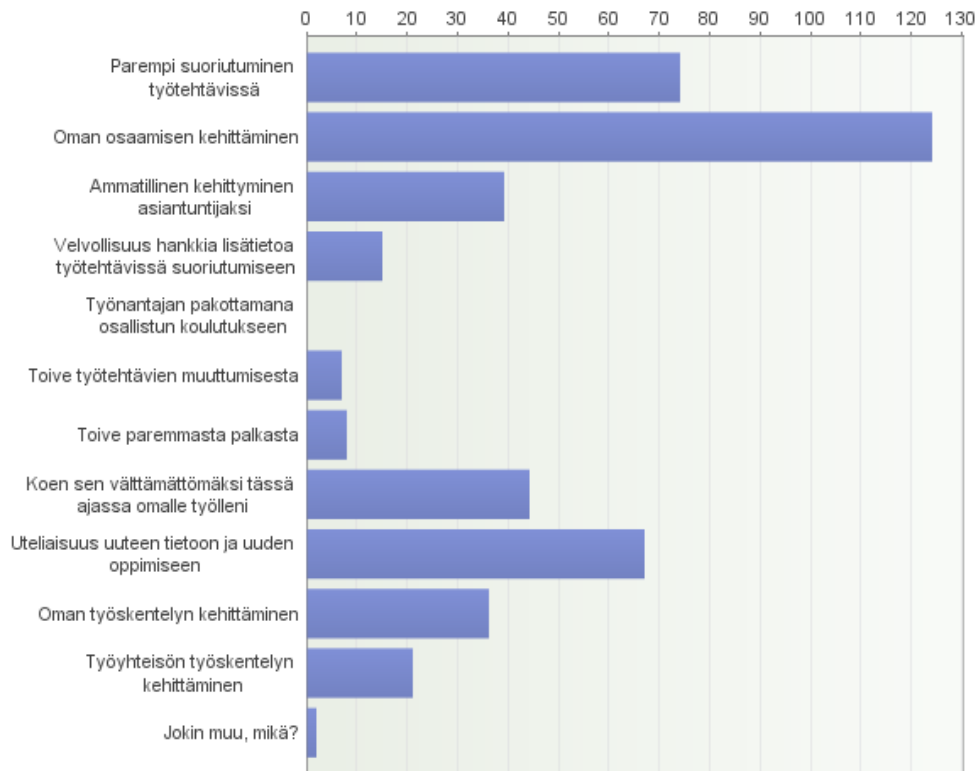
työtoverin kanssa on tärkeä tiedonhankintakanava samoin kirjasto- ja tietopalvelujärjestöillä näyttää olevan varsin merkittävä rooli tiedonjakajana alan ammattilaisille. Luonnollisesti internetin ja sosiaalisen median osuus on tänä päivänä merkittävä myös tiedonhankintakanavana oman ammatillisuuden kehittämisessä kirjastohenkilöstölle. Kirjastot.fi-palvelun, Kirjastokaistan ja ynnä muiden koulutuswebinaarien seuraamiset ovat käytänteinä tuttuja ammatillisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Verkostoitumisen ja osallisuuden kokemuksellisuus on tärkeää monelle. Avoimista vastauksista löytyy lisää käytössä olevia tiedonhankintakanavia ammatillisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen; *Jokin muu, mikä?*

- Verkostoituminen alan ihmisten kanssa & kanssakäyminen eri tavoin heidän kanssaan
- Omalta kirjastokimpalta saamani informaatio
- Konferenssit, seminaarit
- Yliopisto-opiskelu
- Celian webinaarit
- Kirjastokimpan kokoukset ja keskustelut siellä
- Toimenkuvaan liittyvät verkostot



KUVIO 8. Millaisia tiedonhankintakanavia käytät oman ammatillisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, valita sai 1-3 tärkeintä (kysymys 2.4).

Tärkeimmät motiivit kouluttautumiseen ja uuden tiedon hankintaan (kysymys 2.5) ovat oman osaamisen kehittäminen sekä parempi suoriutuminen työtehtävistä (kuvio 9). Muita tärkeitä asioita ovat ”uteliaisuus uuteen tietoon ja uuden oppimiseen” sekä ”koen sen välttämättömäksi tässä ajassa omalle työlleni”. Myös oman työskentelyn kehittäminen ja työyhteisön työskentelyn kehittäminen nousevat vahvasti esille tulleista vastauksista.



KUVIO 9. Mitkä ovat tärkeimmät motiivisi, kun kouluttaudut/hankit uutta ammatillista tietoa (kysymys 2.5).

5.2.2 Oman ammatillisuuden kehittäminen ja yhteisöllisyys työyhteisössä

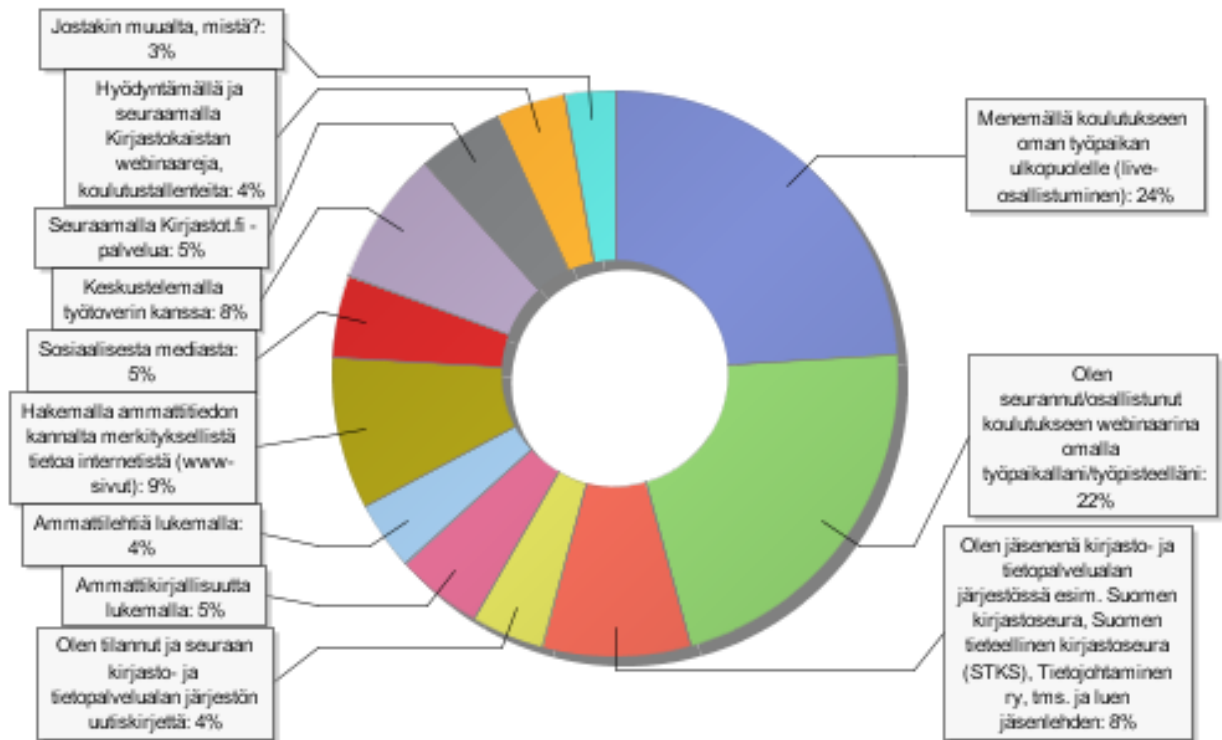
Oman ammatillisuuden kehittämisen kannalta työyhteisön koulutusmyönteisyydellä on vaikutusta työntekijän koulutushalukkuuteen. Myönteisen yhteisöllisyyden, kannustavuuden ja ymmärtävyyden toiveet tulivat esille kysymyksen 2.6 vastauksista, kun kysyttiin *millä tavalla toivoisit työyhteisösi tukevan ammatillista kouluttautumista ja kehittymistäsi?* Työyhteisön koulutusmyönteisyydellä on vaikutusta työntekijän kouluttautumiseen sekä koettuun työtyytyväisyyteen. Esimiehen tuki ja myönteinen suhtautuminen kouluttautumiseen ja kehittymiseen nähdään olevan ratkaisevaa kuten avoimesta vastauksessa tuo asia sanatarkasti ilmaistiin. Ylipäänsä kannustava suhtautuminen työyhteisössä kulloinkin olevalla hetkellä koulutuksessa olevien ja ei-koulutuksessa olevien kesken on merkittävää. Muita hyviä keinoja tukea kouluttautumista työyhteisöissä on muun muassa työtoverin arvostus. Toivottiin ymmärtävää ja joustavaa suhtautumista koulutuksessa oleviin. Työtoverin saama arvostus heijastuu myönteisellä tavalla takaisin, sille kollegalle joka suhtautuu myönteisellä tavalla työtoverinsa kouluttautumiseen. Näin ollen koulutusmyönteisyyttä voitaneen pitää tärkeänä

työyhteisön henkeä kohottavana ja rakentavana tekijänä. Asiakaspalveluorganisaatioissa kuten kirjastoissa työyhteisön positiivinen ilmapiiri näkyy asiakkaille asiakaspalvelun laadun muodossa. Myönteisen suhtautumisen ja arvostuksen merkitys käy useasta avoimesta vastauksesta esille. Lisäksi toivottiin, että ”työyhteisöissä laadittaisiin määrätietoinen suunnitelma työtapojen kehittämiseksi, pitäisi antaa tarkoitus ja syy käydä koulutuksissa”. Koulutukseen hakeutumisen nähtiin olevan omalla vastuulla, millaisiin koulutuksiin osallistuu. Työyhteisön tukemana jaksaa kouluttautua ja kehittää osaamistaan, sillä työyhteisöihän muodostuvat eri yksilöistä, ihmisistä jotka työskentelevät siellä. Koulutuksessa oleva kantaa vastuuta omaa itseään laajemmasta kokonaisuudesta, sillä koska ”kaikki eivät kouluttaudu iankaan”, jää työyhteisössä uuden tiedon hankkiminen ja kehittäminen silloin niille jotka koulutukseen hakeutuvat, vaikka työyhteisön kehittämisen ja laadukkaan palveluprosessin aikaansaaminen edellyttäisivät kollegiaalista vastuunottoa työyhteisön ja sen tuottamien palveluiden kehittämisestä. Edellä mainittujen lisäksi taloudellista ja työajallista myönteisyyttä sekä koulutukseen hakeutumisen ohjausta toivottiin useassa vastauksessa.

Kirjasto- ja tietopalveluammattilaisten käyttämien tiedonhankintatapojen monipuolisuus ilmenee kuvioista 10. Oman osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi mahdollisuudet ovat hyvin monenlaiset tänä päivänä, lukuisia vaihtoehtoja tunnutaan myös käytettävän. Ensisijaiset toteuttamistavat kirjasto- ja tietopalveluammattilaisten keskuudessa ovat koulutuksiin osallistumiset, joko oman työpaikan ulkopuolella osallistuen niin sanottuna liveosallistujana kuin yhtä lailla osallistuen webinaarikoulutuksiin. Muita erittäin suosittuja tiedonhankintatapoja ovat ammattitiedon kannalta merkityksellisen tiedon hakeminen internetistä, jäsenyydet kirjasto- ja tietopalvelualan järjestöissä sekä keskustelut työtoverin kanssa. Lisäksi ammattilaiset näyttävät käyttävän lukuisia muita tapoja uuden tiedon hankinnassa ammatillisuutensa kehittämiseksi, josta saadut avoimet vastaukset osataan kertoa seuraavasti.

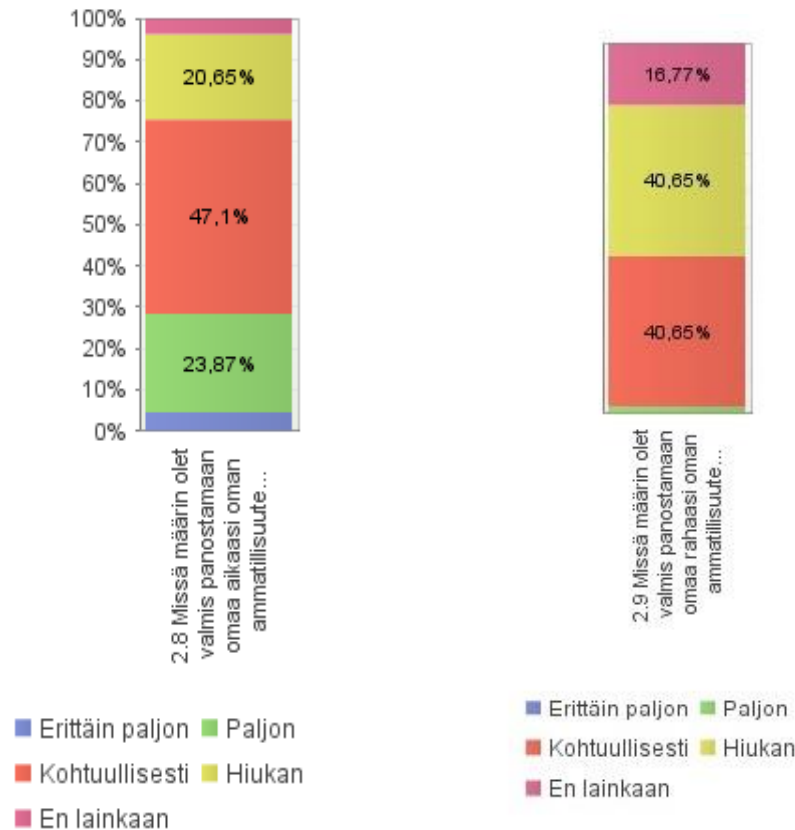
Avoimet vastaukset: Jostakin muualta, mistä?

- Omat verkostot
- Amk-tutkinto, esimiesopinnot toisessa amk:ssa
- Seuraamalla muiden uutiskirjeitä ja keskustelua (tietotekniikka, viestintä)
- Mentoroitinkoulutus
- Osallistamalla muuhun kuin alan koulutukseen
- Työpaikalla järjestettävissä koulutuksissa
- Yliopisto-opiskelu
- Omaehtoisella koulutuksella avoimessa yliopistossa
- Kirjastokimpan kokoukset ja sähköpostikeskustelut
- Kirjastokimpan kautta saatu tieto
- Jyväskylän avoimen yliopiston koulutustarjonnasta (Kirjallisuuden perusopinnot nyt menossa)
- Keskustelut työpaikalla ja johtotiimissä



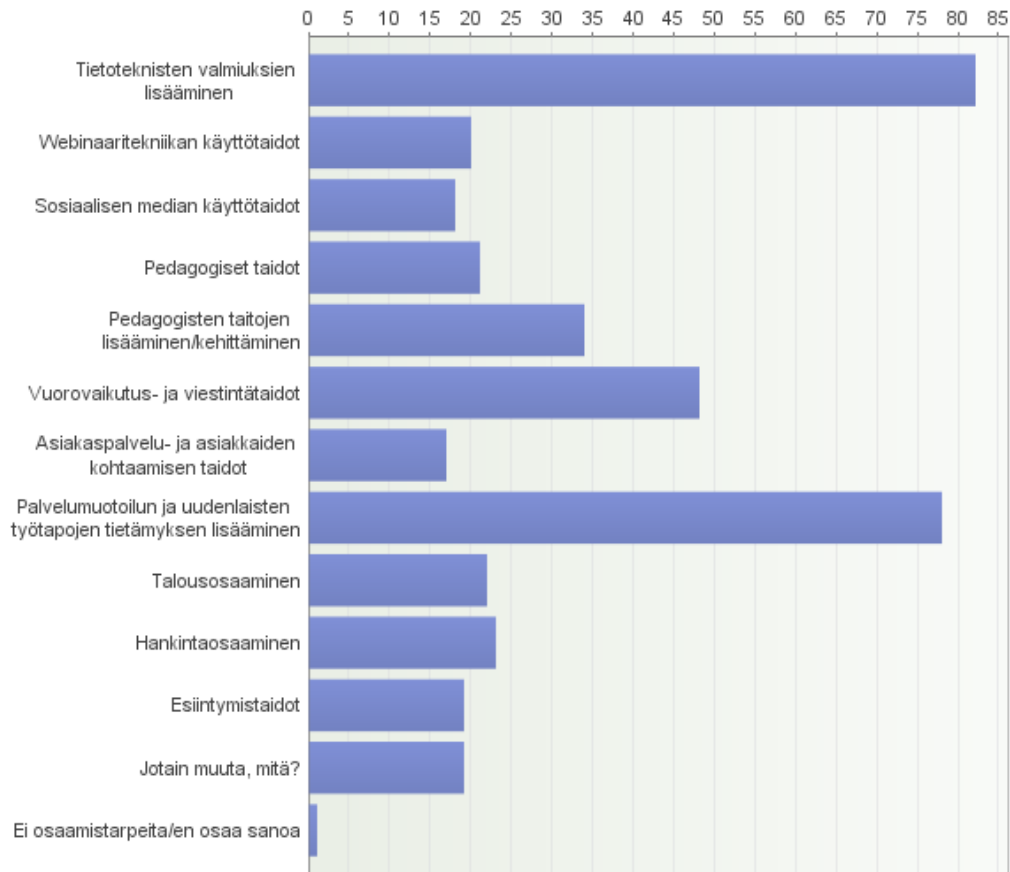
KUVIO 10. Mistä olet hankkinut uutta tietoa oman osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi (kysymys 2.7), vastaajat saivat valita 1-3 ensisijaisinta toteuttamistapaansa.

Oman ajan (kuviot 11, kysymys 2.8) ja rahan käytön (kuviot 12, kysymys 2.9) panostaminen oman ammatillisuuden kehittämiseen vaihtelee. Useat ilmaisevat olevansa varsin kohtuullisesti valmiita panostamaan itse sekä aikaansa että omaa rahaa oman ammatillisuutensa kehittämiseen ja uuden tiedon hankintaan. Sisäinen motivaatio näyttyy näin ollen varsin merkittäväällä tavalla tulleita vastauksia arvioitaessa.



KUVIO 11. Oman ajan käyttövalmius. KUVIO 12. Oman rahan käyttövalmius.

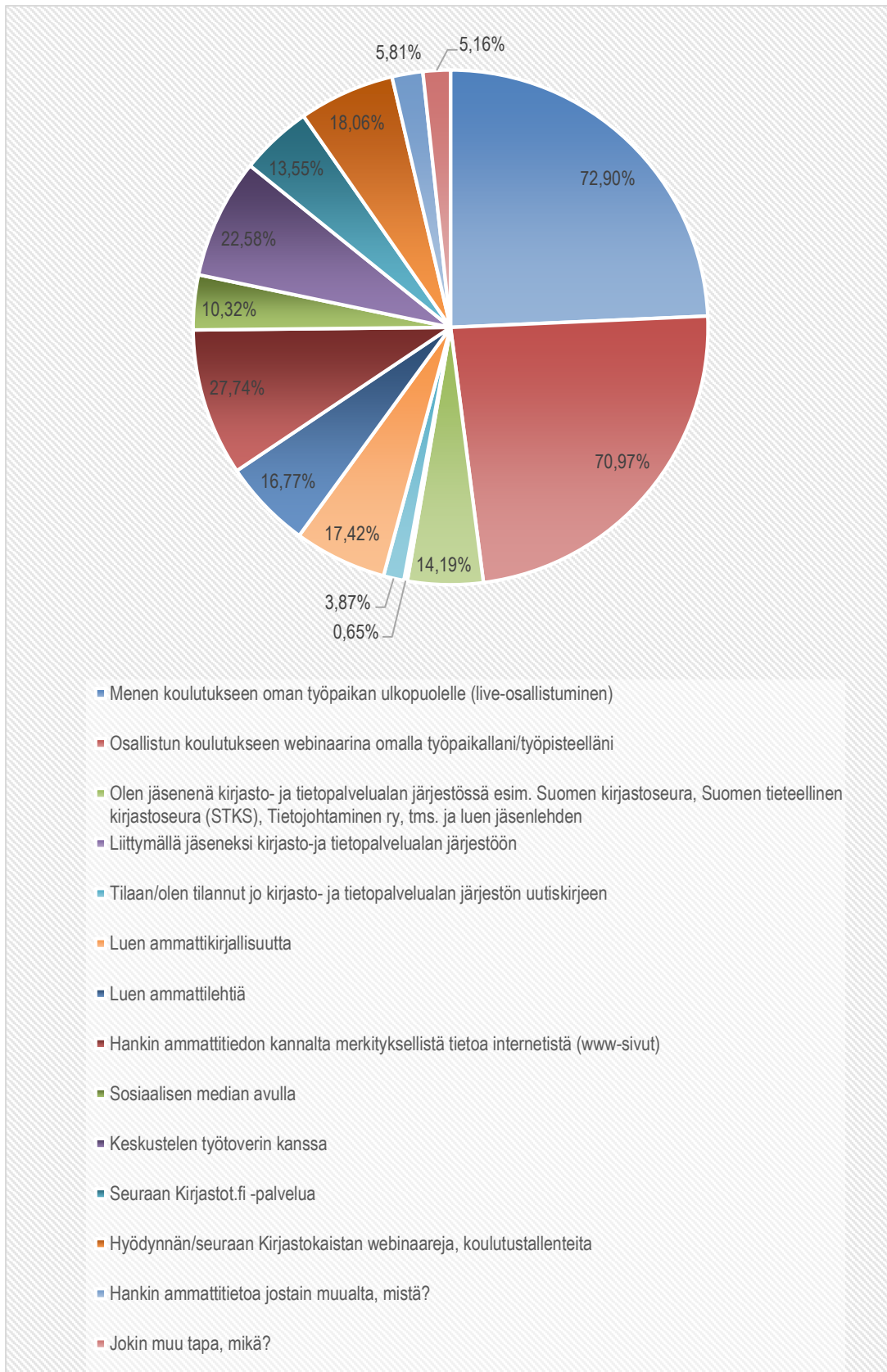
Oman motivaation ja itseohjautuvuuden merkityksellisyyden ammatillisuuden kehittämisessä (kysymys 2.10) näkee erittäin merkittäväksi lähes 42 % vastaajista. Liki 44 % näkee sen kohtuullisen merkittävänä asiana itselleen. Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan uudistumisen kannalta merkittäviä asioita selvitettiin kyselyssä myös. Vaikka alan ammattilaiset ovat hankkineet jo uutta osaamista ja uutta tietoa, näyttää silti olevan erittäin paljon sellaisia koulutustarpeita joita ammattilaiset tarvitsisivat tunteakseen oman ammatillisuuden kehittyvän (kysymys 2.11).



KUVIO 13. Millaisia asioita haluaisit oppia lisää, jotta tuntisit ammatillisuutesi kehittyvän? (kysymys 2.11).

Oppimishalukkuutta uusiin asioihin on runsaasti kuten kuvio 13 asiaa ilmentää erittäin hyvin. Palvelumuotoilun ja uudenlaisten työtapojen tietämyksen lisääminen ovat yksi tärkeimmistä ammatillisuuden kehittämisen tekijöistä. Samoin tietoteknisten valmiuksien lisääminen. Lisäksi avoimista vastauksista selviää, että tarvetta uudelle tiedolle on myös johtamiseen ja työsuhteasioihin liittyvistä asioista sekä tiedonhaun, tilasto-osaamisen, tulevaisuuden tutkimuksen, tietosuojan ja kirjallisuuden tuntemuksen lisäämisestä. Unohtamatta avoimeen tieteeseen ja tutkimusdatan hallintaan liittyvää osaamista ja sen hankintaa. Kansainvälisen yhteistyön ja siihen liittyvän hankeosaamisen, yhteiskunnallisen ajattelun sekä kulttuuritalouteen liittyviä koulutustarpeita ilmenee myös. Eli asioita joiden parissa kirjasto- ja tietopalvelualan ihmiset työskentelevät ja toimivat. Kysyttäessä (kysymys 2.12) *milloin se voisi olla ajankohtaista?* Tulleista vastauksista käy selville, että tarvetta uudelle tiedolle on ja sitä toivottaisiin mahdollisimman pian tai ainakin 1-5 vuoden sisällä.

Tulevaisuusorientaatio oli vahvasti mielessä kysymyksiä 2.13-2.15 laadittaessa. Tulleet vastaukset antavat erittäin hyvän vastauksen esitettyihin kysymyksiin sekä siihen, että kyselyyn vastanneet kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset ovat varsin valmiita ja itseohjautuvia hankkimaan uutta tietoa ammatillisuutensa kehittämiseen.



KUVIO 14. Kuinka aiot hankkia tulevaisuudessa oman työsi kannalta välttämätöntä uutta tietoa ja osaamista, valitse 3 tärkeintä toteuttamistapaasi (kysymys 2.13).

Kuvio 14 ilmentää tulevaisuuden tiedonhakukanavia (kysymys 2.13). Monenlaiset tavat hankkia uutta tietoa ja osaamista kertovat osaltaan siitä, että kyselyyn vastanneet ovat valmiita kehittämään itseään, elinikäisen oppimisen innoittamina ja sisäisen motivaation ohjaamina. Monipuoliset osallistumismahdollisuudet ja tavat antavat mahdollisuuden valita kullekin parhaiten sopivan ja tarpeellisen koulutusmuodon. Tulevaisuusorientaatio näkyy vahvana kirjastoalan ammattilaisten oman osaamisen kehittämiseen suuntautuvasta käyttäytymisestä ainakin kyselyyn vastanneiden osalta. *Jokin muu, mikä?*-kohtaan tulleista vastauksista ilmenee, että avoin yliopisto ja yliopisto kouluttaminen, Kirjastopäivät, KINE eli kirjastonjohtajien neuvottelupäivät, kirjastokimpan kokoukset antavat uutta tietoa ja eväitä tulevaisuuteen. Ylipäänsä kyselyyn vastanneista moni oli valmis osallistumaan omalla ajalla ulkopuoliseen koulutukseen sekä suorittamaan jatko-opintoja. Yamk tai yliopisto tutkinnon suorittaminen oli suunnitelmassa usealla vastaajalla. Itseohjautuvuus, itsensä kehittäminen sekä jatkuva uudistuminen näyttäytyvät varsin merkittävinä tulleista vastauksista.

Kyselyn viimeisimmät kysymykset koskivat koulutustarpeiden useutta. Kysymykseen 2.14 eli *kuinka usein mielestäsi tarvitsisit uutta koulutusta?* Yli 60 % vastaajista pitää koulutustarvetta vuosittaisena ja lähes 30 % kuukausittaisena. Kyselyn viimeinen kysymys 2.15 koski koulutukseen osallistumishalukkuutta, mikäli sen voisi itse päättää. 58 % haluaisi osallistua useita kertoja vuodessa, 2-3 kertaa vuodessa haluaisi osallistua vastaajista 37 % ja kerran vuodessa 3%. Vähäiseksi jäi onneksi harvoin osallistuvien määrä.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskyselyyn tulleiden vastausten määrää voi pitää vähintään hyväksyttävänä, mahdollistaen tutkimuksen analysoinnin. Kysely kiinnosti kohderyhmää, sillä edellä mainittujen 155 vastaajan lisäksi ainakin 130 henkilöä oli avannut kyselylinkin, vaikka olivat sitten jättäneet vastaamatta itse kyselyyn. Kato oli näin ollen melko suuri. Kadosta huolimatta saatujen vastausten määrä antaa kohtalaisen yleiskuvan kohderyhmästä. Tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin voitaneen nähdä olevan silti varsin hyvät.

Kirjasto- ja tietopalvelun kannalta tutkimus on relevantti ja sen perusteella voidaan nähdä, että ne jotka ovat vastanneet tutkimuskysymyksiin ovat uuden tiedon hankinnan ja oman osaamisen kehittämisen kärkijoukossa. Kyselyn tulokset antavat vahvan viestin, että monet kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset ovat ottaneet oman osaamisen kehittämisen ja siihen liittyvän tiedonhaun omakseen, heillä on taito ja suunta oman osaamisen kehittämiseen vahvasti hallussa jo nyt. Toivottavaa on, että myös muut alan ammattilaiset aktivoituisivat sekä innostuisivat ottamaan vastuuta oman ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja vahvistamisesta. Koko työyhteisön vahva sitoutuminen ja kiinnostus oman ammatillisuuden kehittämiseen lisää yhteenkuuluvuuden ja vahvan ammatillisen osaamisen heijastumaa koko kirjasto- ja tietopalvelualalle. Tulevaisuusorientaatio on hyvä pitää edelleen mielessään, sillä paluuta taakse päin ei tule. Maailma muuttuu ja kirjastotyön sen mukana.

Kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaiset ovat varmasti huomanneet muutoksia tapahtuneen niin omassa kuin muiden työorganisaatioiden puitteissa. Kirjastossa asioivien asiakkaiden asiointitavat saattavat liittyä tavalla tai toisella heidän omassa työorganisaatioissa tapahtuneisiin ja tapahtuviin muutoksiin, jolloin he tulevat kirjastoon työskentelemään, hankkimaan uutta ammatillista tietoa ja kenties kaipaavat opastusta sen etsimiseen joko kirjaston hyllystä painettuna aineistona tai elektronisessa muodossa. Oman osaamisen ja itsensä kehittämisen prosessit voivat olla kirjastoissa asiakaspalvelutiskin molemmiin puolin tuttua toimintaa tässä ajassa - digitalisaatioyhteiskunnassamme. Menemättä tarkemmin arvottamaan asiakkaiden kirjastokäyntien tarkoituksia ja motiiveja, se on kuitenkin selvää, että jatkuvalla uuden tiedon hakemisella on tarvetta, niin asiakkaiden kuin kirjastotyön ammattilaisen näkökulmasta katsottuna. Ilman relevanttia tietoa ei palveluiden kehittäminen ja uusien mahdollisuuksien näkeminen onnistu.

Palvelujen merkitys ihmiselle on tärkeää, huolimatta siitä saako sitä vai ei. Ihminen jää varsin usein kaipaamaan palvelua, jota on aiemmin saanut vaikkapa pankkitoimihenkilöiltä asioidessaan pankissa. Ja pankkikonttorin lopettaessa paikkakunnalla asiakkaat ovat uuden edessä, etsien palvelun saamista kirjastoissa, toivoen saavansa apua kirjastojen henkilökunnalta. Jonkin asteinen kompromissi olisi asiakkaan kannalta hyvä ja lisäarvoa tuottava asia ja hyöty, vaikka kirjastohenkilöstö ei vastaakaan pankkipalveluiden tarjoamisesta. Asiakkaan tulee itse vastata pankkiasioidensa hoidosta, mutta kirjastoissa voidaan mahdollistaa tarvittavien laitteiden ja välineiden käyttö ja ohjata tarvittaessa niiden käyttöä. Suotavaa on tehdä yhteistyötä pankkien ja muiden palveluiden tuottajien kanssa. Kirjastojen toimintaedellytykset ja menestyminen jatkossa voi olla kytköksissä henkilöstön osaamiseen, sen laadukkuuteen, riittävyteen, toiminnan ajoituksen onnistumiseen. Paljosta on pidettävä huolta ja tehtävä sen eteen töitä. Toivoa sopii, että palvelun kysyntä ja sen tarjonta kohtaavat oikeaan aikaan, riittävin palvelu- ja osaamisresurssein. Palvelulla ja laadulla kilpailu on aina ajankohtaista, huolimatta siitä miten, kuinka tavoin tai kuka niiden tarjoamisesta huolehtii. Kaikilla kirjastosektoreilla on omat haasteensa, mutta paljon on samankaltaisuutta.

Aivan vastaavanlaista opinnäytetyötä ja tutkimusta en löytänyt tässä laajuudessa ja kontekstissa tehdyn. Oman opinnäytetyöprosessin ollessa tässä vaiheessa, tuntuu nyt, että opinnäytetyö tästä aiheesta oli paikallaan koko kirjasto- ja tietopalvelualaa ajatellen. Empiirisen tutkimusaineiston tu-loksista voi tehdä johtopäätöksiä muun muassa alan koulutustarjonnasta huolehtivat tahot kuin myös kirjastoissa työskentelevät henkilöt. Myös kollegiaalisuuden merkitys tiedon jakajana on huomionarvoinen asia. Ilman toista ei ole toista, kollegiaalisesti voi ottaa oppia muilta samalla alalla työskenteleviltä, mutta toki tärkeää on toimia oma-aloitteellisella tavalla etsiä itselleen ominta koulutusta, joka tuntuu tarpeelliselta itselleen ja merkitykselliseltä sen hetkisen työn kannalta. Kirjastoalan toimijoiden ymmärrys ja laajempi katsantokanta alalle hyödyttää erinomaisesti ennen kaikkea kirjastoammattilaisia, mutta yhtä lailla myös kirjastojen asiakkaita. Mielestäni kyselyyn tulleista vasa-tuksista käy ilmi ja on havaittavissa, miten monenlaisten asioiden parissa kirjastoissa työskennel-lään.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tekemisellä on vahva merkitys omalle ammatilliselle kehitykselleni ja uuden oppimiselle. Opinnäytetyöprosessi sujui monivaiheisesti, mutta tässä vaiheessa olen tosi tyytyväinen sen onnistumiseen. Koska opinnäytetyön aihe oli omasta mielenkiinnosta valittu, sen tekemiseen panosti niin kyselyn kysymyksiä laadittaessa kuin raporttia kirjoittaessa varsin intensiivisellä tavalla. Toki mietin paljon tietoperustaa kootessa, kyselyä ja raporttia tehdessä, että millaisia asioita olen kohdannut vuosien varrella osallistuessani koulutuksiin ja seminaareihin. Näin ollen käsiteltävät asiat olivat jokseenkin tuttuja, monta asiaa oli sittenkin jäänyt mieleen. Lisäksi on havaittava, että koulutuksiin osallistuminen ei ole ollut turhaa. Aina sieltä jotain on jäänyt mieleen hautumaan, ehkäpä jalostumaan uudeksi tiedoksi.

Oppia ikä kaikki, on tuttu fraasi meille suomalaisille. Sen merkityksen voi kokea todeksi erityisen merkittävällä tavalla, vaikka näin opinnäytetyötä tehdessä. Runsaasti uutta opittavaa oli itselläni muun muassa Webropol-sovelluksen käyttämisessä niin kyselyn laadintavaiheessa kuin kyselyn tuloksia analysoitaessa. Nytpä sen käytön hallitsen jokseenkin hyvin. Webropol-sovellus sopii erittäin hyvin tämänkaltaisten kyselyiden laatimiseen sekä erilaisten tapahtumien ja koulutusten ilmoittautumisten vastaanottamiseen ja palautteenkeruuseen. Aiempi käyttökokemukseni Webropolin käytöstä perustui ilmoittautumisten tekemiseen. Nyt käyttötaito on taas askeleen verran laajempi.

Kirjasto- ja tietopalvelualan järjestötoimintaan aktiivisesti osallistuva näen, että opinnäytetyöni aiheen valinta osui kohdalleen siltäkin kannalta. Lisäksi monipuolinen kirjastotyökokemukseni antoi perspektiiviä kysymyksiä laadintaan, tiesin ennestään sekä yleisten että tieteellisten kirjastojen työyhteisöjen, että työtehtävien sisällöistä, vaihtelevuudesta että ammattinimikkeiden käytöstä. Tietoperustassa käyttämäni aineistot kuten ammattilehdet, kirjastostrategiat, kirjastolaki, kirjastojen palvelut sekä ammattikirjallisuus niin kirjastoalalta kuin jonkin verran myös tulevaisuuden tutkimuksen ja työelämän kehittämiseen liittyvä kirjallisuus ovat tuttuja, niin opintojen puitteissa kuin omalla ajalla käyttäessäni.

Koska olen tullut kirjasto- ja tietopalvelualalle monisektoriaalista työuraa taivaltavana työntekijänä, näkemystä on tullut siten myös muualta kuin kirjastoalalta. Muuttuvat työtehtävät ja työyhteisöt ovat antaneet hyvän pohjan pohtia ja opiskella lisää, kehittää itseään ja omaa osaamistaan kulloistenkin työtehtävien edellyttämälle tasolle. Nähtävä lienee, että kouluttautumiseni on johtunut jonkin verran

myös uteliaisuudesta uuteen tietoon ja osaamisen kehittämiseen. Olen asettanut itselleni tavoitteita ja nostanut rimaa osata sekä tehdä joskus ennestään itselle tuntemattomia ja haasteellisia työtehtäviä. Onneksi tietoa ja koulutusta on ollut saatavissa, kunhan sitä on vain osannut etsiä ja löydettyään hoksannut tarttua tilaisuuteen. Muun muassa nämä kirjasto- ja tietopalvelualan tradenomiopinnot alkoivat omasta kiinnostuksesta saada lisäkoulutusta työssä tarvittavista asioista ja taidoista sekä halusta kehittää itseään.

Tiedonhaun tuloksena löysin tiedon aikoinaan alkavista opinnoista ja nyt olen loppusuoralla opintojen suorittamisessa. Itsensä johtamista, omaa motivaatiota sekä aktiivisuutta on vaadittu, mutta loppuun suoritettujen opintojen antanevat siitä kiitoksen ja varmuuden toimia vastuullisena ja relevanttina kirjastoammattilaisena. Uskon, että aherrus opintojen eteen palkitsee niin itseäni kuin muitakin ihmisiä. Luottamus itsen ja toisiin ihmisiin on kasvanut. Yhdessä on hyvä taivaltaa ja tehdä työtä. Kiitollisena totean, että ilman toista ei ole toista. Yksin ei kukaan opi mitään, siihen tarvitaan opettajia ja muita ohjaajia, kannustajia ja kuuntelijoita. Kuin yhtä lailla opiskelutovereita, tapaamiset lähiopintopäivillä antoivat mielenvirkeyttä ja avarsivat näkemään, että muitakin tiedon tarvisijoita on. Yhteistyötaitoja, viestintätaitoja, erilaisia projektitaitoja, ryhmässä työskentelyä opiskeltiin. Monien ryhmätöiden ja erilaisten pohdintojen avulla opittiin paljon, niin lähiopintopäivillä kuin etäyhteydellä opiskellessamme. Suurin osa opinnoista tapahtui internetin välityksellä sähköisen oppimisympäristön puitteissa. Tänä päivänä pidetään paljon erilaisia webinaarikoulutuksia esimerkiksi Adobe connect-yhteydellä. Samalla tavoin olen opiskellut suurimman osan tutkintoon kuuluvista opintojaksoista neljän vuoden ajan. Täytyy todeta, että opettelua ja totuttelua vaadittiin aluksi runsaasti, mutta nyt laitteiden käyttö sujuu varsin hyvin. Mutta kuinka on jonkun ajan kuluttua, jos vaihtaa tietokoneensa tai uudempaan käyttöjärjestelmään tai sähköiseen oppimisympäristöön tulee muutoksia. Uutta opittavaa riittää ihan varmasti näiden opintojen jälkeen. Tietokoneiden käyttöjärjestelmät ja sovellusohjelmat muuttuvat, tulee uusia laitteita, muita sovellusohjelmia, tietokantoja ja niin edelleen. On opittava itse käyttämään niitä, samoin voi olla, että mahdollisesti myös toisia ihmisiä on osattava opastaa niiden käyttöön, aivan kuten kirjastoissa tänä päivänä tapahtuu.

Opinnäytetyön aihe on lähtöisin omasta kiinnostuksestani asiaan. Oman osaamisen kehittäminen ja päivittäminen sekä uuden tiedon hankkiminen ammatillisuuteni kehittämiseksi ovat itselleni mieluisia ja tärkeitä asioita. Erittäin usein se on tapahtunut omaehtoisesti ja omakustanteisesti. Mikä on suurimpana ja tärkeimpänä näkökulmana oman osaamisen kehittämiseni? Nykyhetki ja tulevaisuusorientaatio, kyky ja taito pitää oma osaaminen kuta kuinkin ajan tasalla sekä oppia uutta,

täydentää tietojaan ajankohtaisista kirjastoalan asioista sekä tulevista trendeistä oman ammatillisen asiantuntijuuden tukemiseksi ja ylläpitämiseksi.

Uuden tiedon hakeminen ja asioiden pohtiminen tuottavat mielihyvää ja antavat osaamiseksiä tulevaan. Mihin, sitä ei vielä varmasti tiedä, mutta toivottavasti uuteen ja antoisaan tulevaisuuteen kirjasto- ja tietopalvelualalla. Onko tämä sitä ajattelun avartumista, josta mainittiin myös tutkimuskyselyyn tulleessa vastauksessa? Voi olla sitä, mutta se voi olla myös oppimisen iloa, kokemusta ammatillisesta kehittämisestä, oman motivaation ja itseohjautuvuuden merkityksellisyyden erittäin tärkeänä pitämisestä. Olen vastaajan kanssa samaa mieltä, että tarvitaan uusia näkemyksiä ja virikkeitä kirjastoalan toimijoilta, jotta kykenemme tuottamaan uusia palveluja asiakkaiden iloksi ja hyödyksi. Lähtemällä koulutukseen ja seminaareihin joskus, vaikka omakustanteisesti ajattelu ja näkökulmat avartuvat. Kannattaa kokeilla itse kunkin, niin tietää vaikutukset. Elinikäinen oppimisenhan koskee meitä kaikkia.

Mahdollisuuksia oppimiseen riittää, kuten tutkimuskyselyn vastauksista ilmeni. Haasteita kirjastossa työskentelevillä on paljon, niin myös tulevaisuuden koulutustarpeita. Monentyyppiset tiedonhakanavat ovat käytössä, sillä oppimista vaativien asioiden kirjo osoittaa sen erittäin selvästi. Uuden tiedon hakemiseen motivoivia tekijöitä kysymyksessä 2.3 kysyttäessä, itselleni jäi mieleen puhutteleva toteamus vastauksessa ”kirjastoalan merkityksen näkeminen kirkkaana”. Mitä se itse kullekin tarkoittaa? Se voi olla subjektiivinen kokemus, mutta sitä voi myös yrittää tarkastella objektiivisesti. Jonkinasteista tarkastelua olen käynyt opinnäytetyötä tehdessä, niin tietoperustan hankinnassa kuin kyselyn kysymysten laadinnassa. Punaisen langan hakemista koko tutkimuksen tekemisen kannalta sekä omien opintojen ja oppimiseni kannalta. Mielestäni onnistuin hyvin luomaan ajankohtaisen ja relevantin opinnäytetyön kirjasto- ja tietopalvelualalle. Kysymysten laadinnassa pohdin ja käsittelin vain niitä asioita joista voisi olla alalle todella merkityksellistä tietoa annettavana ja saatavissa. Mielestäni tutkimukseen tulleet vastaukset ovat erinomainen tulos, ottaen huomioon, että tämä on opinnäytetyö jossa aiempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä ei ollut. Onnistuin laatimaan hyviä kysymyksiä, eikä tämä ole vain oma kommenttini vaan pohjana siinä on saamani palaute. Muutamia kirjastoalan verkostoista tutuiksi tulleet ovat sanoneet, että ”todella hyviä kysymyksiä”. Onnistuinko yhdistämään oman opinnäytetyön tekemisen ja osaamiseni laajempaan kontekstiin? Toivottavasti. Olkoon tämä opinnäytetyö avaus uudelle aktiivisuuden ylläpitämiselle kirjasto- ja tietopalvelualalla.

Tässä opinnäytetyössä ja sen tutkimuksessa tuli paljon aiheita pohdittua ja selvitettyä. Jatkotutkimusaiheena voisi selvittää kirjasto- ja tietopalveluammattilaisten ammatillisuuden ja itsensä kehittämisen suuntia ja säännöllisyyttä muutaman vuoden kuluttua tästä tutkimuksesta. Lisäksi tutkimusta voisi jatkaa tekemällä vertailua eri ammattinimikkeiden välisestä koulutukseen hakeutumisesta. Kiinnostavaa voisi olla saada tietoa myös miten eri organisaatioissa työskentelevien koulutusaktiivisuus vaihtelee, onko siinä havaittavia eroja. Myös koulutuksen sisällöt ja painotukset voisivat olla mielenkiintoisia tutkittavia asioita. Suomen kirjastoverkostotoiminnalla ja kirjastoilla on erinomainen ja loistava menestystarina takanaan. Annetaan menestystarinan jatkua ja tehkäämme siitä vieläkin erinomaisempi ja loistavampi.

LÄHTEET

- Baer, T. 2016. ”Olemme kirjastotyön ytimessä”. Kirjastolehti Kirjastopro 109 (3), 12–13.
- Einola-Pekkinen, V. 2017. Työ 2.0 ja uuden ajan virkamies 2.0 satavuotiaassa Suomessa. Tieto-
asiantuntija 32 (2-3), 28–29.
- Elenius, L. 2016. Yhä useampi julkaisu löytyy muualta kuin hyllystä. Kirjastolehti Vuosijulkaisu 109,
(5), 20–21.
- Elenius, L. 2017. Kirjastoon vaikka keskellä yötä. Kirjastolehti Kirjastopro 110 (3), 12–13.
- Erichs, J. 2017. Digimurros on käynnissä – Ruotsissakin. Kirjastolehti Kirjastopro 110 (2), 12–13.
- Hakala, H. & Puttonen, K. 2017. Työelämän informaatiolukutaito – joko siihen pitäisi tarttua?
Signum (3), 13–17.
- Hallikainen, S. 2017. Kirjastot edistämään digiajan kansalaistaitoja. Kirjastolehti Kirjastopro 110
(2), 10–11.
- IFLA, 2014. IFLAN trendiraportti. Aallon harjalla vai virran vietävänä? Navigointia kehittyvässä in-
formaatioympäristössä. Viitattu 1.2.2018, http://suomenkirjastoseura.fi/files/Trend%20Report/ifla-trend-report_finnish.pdf.
- Jokitalo, P. 2016. Kirjastot hyvinvointibisneksessä. Kirjastolehti 109 (5), 37–39.
- Kekki, K. 2013. Menestystarina nimeltä kirjasto. Helsinki: Avain.
- Keyriläinen, M. 2017. Muuttuva työ vaatii palkansaajilta uusien roolien hallintaa. Tieto & Trendit (3).
Viitattu 2.1.2018, <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/236/>.
- Kietäväinen, T. 2016. Kirjastojen rooli elinvoimaisessa kunnassa. Teoksessa Hyötyä, tietoa, elä-
myksiä – kirjastojen vaikuttavuuden ulottuvuuksia. Suomen Kuntaliitto. Kuntaliiton verkkojulkaisu.
Viitattu 1.2.2018, https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/kirjastot_sisalto_ebook%20.pdf.

Kononen, L. 2017. Tiedolla johtaminen julkisissa palveluissa tärkeämpää kuin koskaan. Tietoasi-
antuntija 32 (2-3), 22–23.

Laki yleisistä kirjastoista 29.12.2016/1492.

Leskinen, L. 2017. Miksi opiskelu kannattaa aina? UEF/Aducate 2017/2018, 18–19.

Löf, R., Kaltiala, U., Venhe, N. 2017. Työ ja elämä liikkeessä. Saima (2), 11.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus
kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? mistä itseohjautuvuudessa
on kyse?. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevai-
suudessa?. Helsinki: Alma Talent, 9–32.

Muhonen, A. & Saarti, J. 2016. Kohti avointa tiedettä – tieteellisten dokumenttien jakelutavan muu-
toksen vaikutus kirjastoihin. Signum (3), 5–9.

Mönkkönen, J. 2017. Itsensä kehittämisen vapaus ja mahdollisuus. UEF/Aducate 2017/2018, 35.

Oino, S. & Peltonen, A. 2017. Asiakkaat elektronisten kirjojen hankkijoina – asiakaslähtöiset han-
kintamallit Tampereen teknillisessä yliopistossa. Signum (2) 7–12.

Ojansivu, M. 2017. Kirjastosta apu digipäänsärkyyn. Kuntalehti 25 (12), 17–21.

Opetus- ja kulttuuriministeriön kulttuuripolitiikan strategia 2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön jul-
kaisuja 2017: 20. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 1.2.2018, [http://julkaisut.valtioneu-
vosto.fi/bitstream/handle/10024/79811/okm20.pdf](http://julkaisut.valtioneu-
vosto.fi/bitstream/handle/10024/79811/okm20.pdf).

Paavonheimo, J. 2017. Tapahtumat avaavat kirjaston aineistoja. Kirjastolehti 110 (5), 15–16.

Rask-Jussila, P. 2016. Sisällöt edellä ja jalat alla. Kirjastolehti Kirjastopro 100 (3), 8–9.

Riipinen, K. 2017. Digilähettiläitä. Kuntalehti 25 (12), 26–31.

Rikkilä, J. 2017a. Virtuaalilasit päässä kirjastosta tulee fantasiamaailma. Kirjastolehti Kirjastopro 110 (3), 10–11.

Rikkilä, J. 2017b. Kirjastojen tulevaisuus näkyy livenä netissä. Kirjastolehti 110 (2), 30–31.

Rönqvist, K. & Rätty-Härkönen, A. 2017. Savonia-Finna kirjastolaisia jalkauttamassa. Viitattu 2.5.2018, <https://www.kreodi.fi/en/20/Artikkelit/379/Savonia-Finna-kirjastolaisia-jalkauttamassa.htm>.

Saarti, J. & Sulin, H. 2013. ”Alan toimijoiden on aktivoiduttava”. Kirjastolehti Kirjastopro 106 (2), 4–5.

Suomen Kuntaliitto, 2015. Sivistyksen suunta 2025. Kuntaliiton sivistyspoliittinen ohjelma. Viitattu 1.2.2018, https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/sivistyksensuunta_sisaltoebook.pdf.

Suomen Kuntaliitto, 2016. Hyötyä, tietoa, elämyksiä – kirjastojen vaikuttavuuden ulottuvuuksia. Viitattu 1.2.2018, https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/kirjastot_sisalto_ebook%20.pdf.

Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Tuomi, P. & Saarti, J. 2016. Yleinen kirjastolaitos Suomessa: instituutio ja sen tulevaisuuskuvat. Informaatiotutkimus 35 (3), 80–81.

Vaarne, V. 2017a, b. Uusi laki tekee kirjastoista demokratian keskuksia. Kirjastolehti 110 (1), 14–16.

Vaarne, V. 2017c. Kirjastosta tuli tapahtumien koti. Kirjastolehti 110 (5), 12–14.

Yleisten kirjastojen neuvosto 2016. Kansalaisen kirjasto. Olennainen osa suomalaista osaamista. Yleisten kirjastojen suunta 2016-2020.

Liisa Saavalainen

KIR4KA

15.2.2018

sähköpostin aihe: Kutsu tutkimukseen

KUTSU TUTKIMUKSEEN

Tämä sähköposti on lähetetty Teille kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilainen ammatillisuutenne perusteella. Tutkimus liittyy Oulun ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelmassa suoritettavan opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Oulun ammattikorkeakoulu.

Tutkimuksen perusteella selvitetään Kirjasto- ja tietopalvelualan ammattilaisen oman ammatillisuuden ja osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Toivottavasti Teillä on aikaa vastata tutkimuskyselyyn. Vastaamiseen menee noin 5 minuuttia. Saatua tutkimusvastausaineistoa käsitellään täysin anonymisti ja luottamuksellisesti.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu napauttamalla osoitetta:

<https://www.webpolsurveys.com/S/6056F4C41E6EA240.par>

Tutkimuksen vastuhenkilö:

Liisa Saavalainen, kirjasto- ja tietopalvelualan opiskelija
Oulun ammattikorkeakoulu/Liiketalous

AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN

1 TAUSTATIEDOT

1.1 Työskentelen *

- kirjastotoimenjohtajana/kirjastonjohtajana yhdessä tai useammassa kirjastoyksikössä
- esimiestehtävässä
- kirjastonhoitajana/informaattikkona/tietoasiantuntijana/muu
- vastaava tehtävä
- tietopalveluneuvojana
- tietopalvelusihteerinä
- kirjastovirkailijana
- kirjastoapulaisena/järjestelyapulaisena
- jokin muu nimike, mikä?

1.2 Organisaationi on *

- Yliopistokirjasto/Kansalliskirjasto/Muu tutkimuskirjasto
- Ammattikorkeakoulukirjasto
- Yleinen kirjasto

1.3 Olen työskennellyt kirjasto- ja tietopalvelualan tehtävissä, montako vuotta? *

1.4 Kirjastoammatillinen peruskoulutukseni on *

- Yliopistossa suoritettu tutkinto (FM tai muu)
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Tradenomi Yamk)
- Ammattikorkeakoulututkinto (Tradenomi Amk)
- Kauppaopistossa tai kauppaoppilaitoksessa suoritettu tutkinto (esim. Kirjastomerko-
- nomi)
- Kirjastoalan ammatillinen perustutkinto (esim. oppisopimus, näyttötutkinto)
- Minulla ei ole kirjasto- ja tietopalvelualan tutkintoa
- Minulla on muu kuin kirjasto- ja tietopalvelualan tutkinto, mikä?

1.5 Lisätutkinto *

- Yliopisto
- Ylempi ammattikorkeakoulu
- Ammattikorkeakoulu
- Erikoistumisopinnot
- Muu ammatillinen täydennyskoulutustutkinto
- Jokin muu kuin yllä oleva, mikä?
- En ole suorittanut lisätutkintoa

1.6 Maantieteellinen sijaintini (aluehallintovirasto (AVI) toimialueittain) *

- Lapin AVI
- Pohjois-Suomen AVI
- Länsi- ja Sisä-Suomen AVI
- Itä-Suomen AVI
- Lounais-Suomen AVI
- Etelä-Suomen AVI
- Ahvenanmaan valtionvirasto

2 AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN

2.1 Kuinka tärkeänä näen oman ammatillisuuden kehittämisen ja siihen liittyvän tiedonhankinnan oman työni kannalta? *

- Erittäin tärkeänä
- Tärkeänä
- Jokseenkin tärkeänä
- Ei tärkeänä
- Merkityksettömänä
- En tiedä
- En osaa sanoa

2.2 Ammatillisuuden kehittämisen kannalta minua motivoi uuden tiedon hankkiminen ja lisäkoulutautuminen (valitse 1-3) *

- Parempi suoriutuminen
- työtehtävissä
- Oman osaamisen kehittä-
- minen
- Ammatillinen kehittyminen asiantuntijaksi
- Velvollisuus hankkia lisätietoa työtehtävissä suoriutumiseen
- Työnantajan pakottamana osallistun koulutukseen
- Toive työtehtävien muuttumisesta
- Toive paremmasta palkasta
- Koen sen välttämättömäksi tässä ajassa omalle työlleni

Jokin muu, mikä?

2.3 Mikä motivoi hankkimaan uutta tietoa oman kehittymisen kannalta? (valitse 1-3) *

Parempi suoriutuminen

- työtehtävissä
- Oman osaamisen kehittä-
- minen
- Ammatillinen kehittyminen asiantuntijaksi
- Velvollisuus hankkia lisätietoa työtehtävissä suoriutumiseen
- Työnantajan pakottamana osallistun koulutukseen
- Toive työtehtävien muuttumisesta
- Toive paremmasta palkasta
- Koen sen välttämättömäksi tässä ajassa omalle työlleni
- Lainsäädännön muuttuminen
- Jokin muu, mikä?

2.4 Millaisia tiedonhankintakanavia käytät oman ammatillisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi?

(Valitse 1-3 tärkeintä) *

- Koulutukset
- Jäsenyys kirjasto- ja tietopalvelualan järjestössä esim. Suomen kirjastoseura, Suomen tieteellinen kirjastoseura (STKS), Tietojohtaminen ry, tms.
- Ammattikirjallisuus
- Ammattilehdet
- Kirjasto- ja tietopalvelualan järjestöjen uutiskirjeet, jäsenlehdet, www- ja heidän some-sivut
- Ammattitiedon hakeminen internetistä
- Sosiaalinen media
- Keskustelu työtoverin kanssa
- Kirjastot.fi -palvelun seuraaminen
- Kirjastokaistan webinaarit, koulutustal-
- lenteet

Jokin muu, mikä?

2.5 Mitkä ovat tärkeimmät motiivisi, kun kouluttaudut/hankit uutta ammatillista tietoa? (voit valita 3 tärkeintä) *

- Parempi suoriutuminen
- työtehtävissä
- Oman osaamisen kehittä-
- minen
- Ammatillinen kehittyminen asiantuntijaksi
- Velvollisuus hankkia lisätietoa työtehtävissä suoriutumiseen
- Työnantajan pakottamana osallistun koulutukseen
- Toive työtehtävien muuttumisesta
- Toive paremmasta palkasta
- Koen sen välttämättömäksi tässä ajassa omalle työlleni
- Uteliaisuus uuteen tietoon ja uuden oppimiseen
- Oman työskentelyn kehittäminen Työ-
- yhteisön työskentelyn kehittäminen Jo-
- kin muu, mikä?

2.6 Millä tavalla toivoisit työyhteisösi tukevan ammatillista kouluttautumista ja kehittämistäsi? *

- Taloudellisesti
- Työajallisesti
- Ohjaamalla koulutukseen
- Muulla tavoin, miten?

En osaa sanoa

2.7 Mistä olet hankkinut uutta tietoa oman osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi? (valitse 1-3 ensisijaisinta toteuttamistapaasi) *

- Menemällä koulutukseen oman työpaikan ulkopuolelle (liveosallistuminen)
- Olen seurannut/osallistunut koulutukseen webinaarina omalla työpaikallani/työpisteel-
- läni
- Olen jäsenenä kirjasto- ja tietopalvelualan järjestössä esim. Suomen kirjastoseura, Suo-
- men tieteellinen kirjastoseura (STKS), Tietojohtaminen ry, tms. ja luen jäsenlehden
- Olen tilannut ja seuraan kirjasto- ja tietopalvelualan järjestön uutiskirjettä
- Ammattikirjallisuutta lukemalla
- Ammattilehtiä lukemalla
- Hakemalla ammattitiedon kannalta merkityksellistä tietoa internetistä (www-sivut)
- Sosiaalisesta mediasta
- Keskustelemalla työtoverin kanssa
- Seuraamalla Kirjastot.fi -palvelua
- Hyödyntämällä ja seuraamalla Kirjastokaistan webinaareja, koulutus-
- tallenteita

Jostakin muualta, mistä?

2.8 Missä määrin olet valmis panostamaan omaa aikaasi oman ammatillisuutesi kehittämiseen ja uuden tiedon hankintaan? *

- Erittäin paljon
- Paljon
- Kohtuullisesti
- Hiukan
- En lainkaan

2.9 Missä määrin olet valmis panostamaan omaa rahaasi oman ammatillisuutesi kehittämiseen ja uuden tiedon hankintaan? *

- Erittäin paljon
- Paljon
- Kohtuullisesti
- Hiukan
- En lainkaan

2.10 Kuinka merkittävänä näet oman motivaatiosi ja itseohjautuvuuden ammatillisuuden kehittämisessä? *

- Erittäin merkittävänä
- Merkittävänä
- Kohtuullisen merkittävänä
- Hiukan merkittävänä
- Merkittävänä
- En osaa sanoa

2.11 Millaisia asioita haluaisit oppia lisää, jotta tuntisit ammatillisuutesi kehittyvän? valitse seuraavista vaihtoehdoista 1-3 itsellesi tärkeintä/ajankohtaisinta) *

- Tietoteknisten valmiuksien lisääminen
- Webinaaritekniikan käyttötaidot
- Sosiaalisen median käyttötaidot
- Pedagogiset taidot
- Pedagogisten taitojen lisääminen/kehittäminen
- Vuorovaikutus- ja viestintätaidot
- Asiakaspalvelu- ja asiakkaiden kohtaamisen taidot
- Palvelumuotoilun ja uudenlaisten työtapojen tietämyksen lisääminen
- Talousosaaminen
- Hankintaosaaminen
- Esiintymistäidot
-

Jotain muuta, mitä?

Ei osaamistarpeita/en osaa sanoa

2.12 Milloin se voisi olla ajankohtaista? *

- Myöhemmin kuin 5 vuoden sisällä
- 1-5 vuoden sisällä
- Vuoden sisällä
- Puolen vuoden sisällä
- Mahdollisimman pian
- En osaa sanoa

2.13 Kuinka aiot hankkia tulevaisuudessa oman työsi kannalta välttämätöntä uutta tietoa ja osaamista? (valitse 3 tärkeintä toteuttamistapaasi) *

- Menen koulutukseen oman työpaikan ulkopuolelle (liveosallistuminen)
- Osallistun koulutukseen webinaarina omalla työpaikallani/työpisteelläni
- Olen jäsenenä kirjasto- ja tietopalvelualan järjestössä esim. Suomen kirjastoseura, Suomen tieteellinen kirjastoseura (STKS), Tietojohtaminen ry, tms. ja luen jäsenlehden
- Liittymällä jäseneksi kirjasto- ja tietopalvelualan järjestöön
- Tilaan/olen tilannut jo kirjasto- ja tietopalvelualan järjestön uutiskirjeen
- Luen ammattikirjallisuutta
- Luen ammattilehtiä
- Hankin ammatitiedon kannalta merkityksellistä tietoa internetistä (www-sivut)
- Sosiaalisen median avulla
- Keskustelen työtoverin kanssa
- Seuraan Kirjastot.fi -palvelua
- Hyödynnän/seuraan Kirjastokaistan webinaareja,
- koulutustallenteita
- Hankin ammatitietoa jostain muualta, mistä?

Jokin muu tapa, mikä?

2.14 Kuinka usein mielestäsi tarvitsisit uutta koulutusta? *

- Vuosittain
- Kuukausittain
- Viikoittain
- En lainkaan
- En osaa sanoa

2.15 Kuinka usein osallistuisit koulutukseen, mikäli voisit itse päättää koulutukseen osallistumismääräsi? *

- Useita kertoja vuodessa
- 2-3 kertaa vuodessa
- Kerran vuodessa
- Harvoin
- Erittäin harvoin
- En lainkaan
- En osaa sanoa