

Kim Råman & Olli Ulander

HAETAAN RIITTÄVÄN PÄTEVÄÄ KIRJASTOAMMATTILAISTA

Selvitys yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksista

HAETAAN RIITTÄVÄN PÄTEVÄÄ KIRJASTOAMMATTILAISTA

Selvitys yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksista

Kim Råman & Olli Ulander
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Kirjasto- ja tietopalvelun tutkinto-oh-
jelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Kirjasto- ja tietopalvelun tutkinto-ohjelma

Tekijät: Kim Råman & Olli Ulander

Opinnäytetyön nimi: Haetaan riittävän pätevää kirjastoammattilaista

Työn ohjaaja: Jorma Niemitalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 40 + 11

Opinnäytetyön aiheen valintaan innoitti aiemmin julkaistu opinnäytetyö, mikä tutki kirjastojen työpaikkailmoituksia. Tämä opinnäyte toteutettiin samaan tapaan kvalitatiivisena tutkimuksena sisälönanalyysin menetelmiä käyttäen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia ominaisuuksia, taitoja ja pätevyyttä yleiset kirjastot työnhakijoilta työpaikkailmoituksissa toivovat. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Oulun ammattikorkeakoulu.

Tietoperusta käsittelee kirjastoalan koulutusta ja Suomen yleisten kirjastojen toimintaa sekä niiden työntekijöitä tilastoja hyödyntäen. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti myös vuonna 2017 voimaan tullut laki yleisistä kirjastoista, joten lakia ja sen vaikutuksia kirjastojen toimintaan selostetaan lyhyesti. Tietoperustaan sisältyy myös luku rekrytoinnista, sekä yhden päivän otos kolmelta eri sivustolta, joita kirjastot käyttävät avoimista työpaikoista ilmoittamiseen.

Tutkimusaineisto kerättiin Kirjastot.fi -sivustolta ja työpaikkailmoituksia kertyi analysoitavaksi 65 kappaletta. Niiden perusteella todettiin sama kehityssuunta, mikä ilmeni jo vuonna 2012; modernisoitua kirjastolaitos arvostaa tulevaisuudessa työntekijöissään ulospäinsuuntautuneisuutta. Sosiaalisia taitoja pidettiin erityisen tärkeänä, sillä niitä tarvitaan niin asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden kuin työyhteisönkin kanssa toimimiseen. Suurin muutos aiempaan tutkimukseen oli kasvava arvostus kirjastoalan kokemusta kohtaan, kun koulutusvaatimukset puolestaan väljentyivät. Kirjastot pyrkivät palkkaamaan tehtävään parhaiten soveltuvan henkilön koulutustaustasta riippumatta. Jokaisen kirjastoammattilaisen paikkaa hakevan toivotaan kuitenkin olevan innostunut sekä kirjastopalveluiden että oman osaamisensa kehittämisestä.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää alan koulutuksen kehittämisessä työelämän tarpeita vastaamaan. Tulevaisuudessa tutkimuksen voisi toistaa ja laajentaa otoksen pitemmälle aikavälille, jolloin voidaan saada aikaan aiempaa tarkempia tuloksia.

Asiasanat: yleiset kirjastot, työpaikkailmoitukset, kirjastotyö, pätevyysvaatimukset, työntekijät

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Library and Information Services

Authors: Kim Råman & Olli Ulander

Title of thesis: Wanted: A skilful person suitable for library work

Supervisor(s): Jorma Niemitalo

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 40 + 11

The topic of this thesis was inspired by a thesis which dealt with the contents of job advertisements of libraries. This thesis was completed using methods of qualitative research and content analysis. Main purpose of the study was to learn what kind of attributes, skills and qualifications Finnish public libraries look for when recruiting their future employees. For this purpose, 65 job advertisements were analysed. The commissioner for the thesis was Oulu University of Applied Sciences.

With the help of statistics, the conceptual framework in the thesis was consisted of the Finnish public library network and its employees together with the Finnish study programmes for librarians. In addition, the Public Libraries Act which came into force in 2017, was discussed to find out if the act had any effect on the content of job advertisements. The theoretical part also included a chapter on recruiting employees in general and a comparison of three different websites that libraries use to post job advertisements.

Research data was collected utilizing the website Kirjastot.fi. The findings indicate that certain things in the library work are unchangeable, but the modern-day libraries put a premium on outgoing personalities. Social skills were the most desired attribute in the 2012 thesis and this study seems to present similar results. Those skills are needed in everyday customer service and in communication with the library associates but also to get on with the work community. The greatest difference between the findings of this thesis and Karppinen's thesis is that the employers show increasing interest in applicants' work experience in libraries as the library studies are less required. This study also shows that a person who is looking for work in the public library sector should be interested in developing his or her own expertise as well as library services.

The results of this thesis can be utilized in developing the curricula for the library studies. For even more accurate results, the study could be repeated with more extensive samples and longer time period.

Keywords: public libraries, job advertisements, library work, qualification requirements, employees

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	SUOMEN YLEISET KIRJASTOT.....	8
3	LAKI YLEISISTÄ KIRJASTOISTA	10
4	KIRJASTOTYÖ.....	11
4.1	Työ yleisissä kirjastoissa	11
4.1.1	Lasten ja nuorten kirjastotyö	12
4.1.2	Musiikkikirjastotyö	13
4.2	Millainen on kirjaston työntekijä?	14
5	KIRJASTOALAN KOULUTUS	18
5.1	Koulutusmahdollisuudet	18
5.2	Koulutuksen suunta.....	19
6	REKRYTOINTIPROSESSI	21
6.1	Sisäinen ja ulkoinen rekrytointi	21
6.2	Työpaikkailmoitusten vertailu Kuntarekryn, TE-palveluiden ja kirjasto.fi:n sivuilla	22
7	TUTKIMUS	24
7.1	Tutkimusmenetelmä	24
7.2	Tutkimusaineiston kerääminen ja käsittely	25
8	TYÖPAIKKAILMOITUSTEN SISÄLLÖNANALYYSI	27
8.1	Ominaisuudet	27
8.2	Kokemus	28
8.3	Koulutus	30
8.4	Johtajatasen ilmoitusten sisällönanalyysi	31
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
9.1	Haetaan riittävän pätevää kirjastoammattilaista	32
9.2	Vertailu Karppisen opinnäytetyöhön	34
10	POHDINTA	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	23

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheen valinnan taustalla on Priitta Karppisen vuonna 2012 julkaistu opinnäytetyö *Haetaan pätevää kirjastoammattilaista – selvitys kirjastojen työpaikkailmoituksista*. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, millaisia taitoja, ominaisuuksia sekä pätevyyttä yleisten kirjastojen työntekijöiltä työpaikkailmoituksissa toivotaan. Karppisen tutkimuksesta poiketen keskitymme ainoastaan yleisten kirjastojen jättämiin ilmoituksiin. Taidot määrittelemme kyvyiksi, jotka työnhakija on omaksunut koulutuksen, työkokemuksen tai muun kokemuksen, esimerkiksi harrastusten kautta. Ominaisuuksilla tarkoitamme ihmisen henkilökohtaisia luonteenpiirteitä, jotka ovat eduksi työssä. Pätevyysvaatimukset voivat olla joko tietty määrä suoritettuja kirjasto- ja informaatioalan opintoja, tai kokemusta vastaavanlaisista työtehtävistä.

Vuonna 2017 astui voimaan uudistunut laki yleisistä kirjastoista, joka muun muassa poisti pätevyysvaatimukset. Aiemmin kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 70 prosentilla tuli olla ammattillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai korkeakoulututkinto alalle. Lisäksi henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tuli olla yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyi vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot. On mielenkiintoista nähdä, kuinka henkilöstön koulutusrakenteen purku näkyy kirjastojen rekrytoinnissa.

Karppisen opinnäytetyön julkaisun jälkeen kirjastoala on ollut jatkuvan muutoksen alla. Teknologian kiihtyvä kehittyminen vaatii kirjaston työntekijöiltä uudenlaista osaamista, minkä lisäksi kirjaston muuttuva rooli yhteiskunnassa on pakottanut kirjastot kokeilemaan ja kehittämään uusia palveluita yhteiskunnan tarpeita vastaamaan. Kirjastoalan koulutus taas on aiheuttanut keskustelua siihen kohdistuvien leikkauksien vuoksi, ja erityisesti ammattikorkeakoulut ovat joutuneet karsimaan opetustarjontaansa. Leikkausten vaikutukset alalla nähdään kuitenkin vasta joidenkin vuosien kuluessa.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Minkälaisia ominaisuuksia ja taitoja työntekijältä odotetaan yleisten kirjastojen työpaikkailmoitusten perusteella, ja eroavatko ne merkittävästi Priitta Karppisen opinnäytetyön tuloksista?

Miten pätevyysvaatimukset yleisten kirjaston työpaikkailmoituksissa ovat työntekijöille muuttuneet vuoden 2012 jälkeen?

Opinnäytetyömme on luonnoltaan kvalitatiivinen. Keräsimme tutkimusaineiston Kirjastot.fi -portaalien Ammattikalenterista¹. Aineisto on otos touko- ja syyskuun väliseltä ajalta, vuodelta 2019. Keräämme ilmoituksista eri ominaisuuksia ja lajittelemme ne kategorioihin, jotka ovat vertailukelpoisia Karppisen tutkimustulosten kanssa. Tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa alan koulutuksen kehittämisessä.

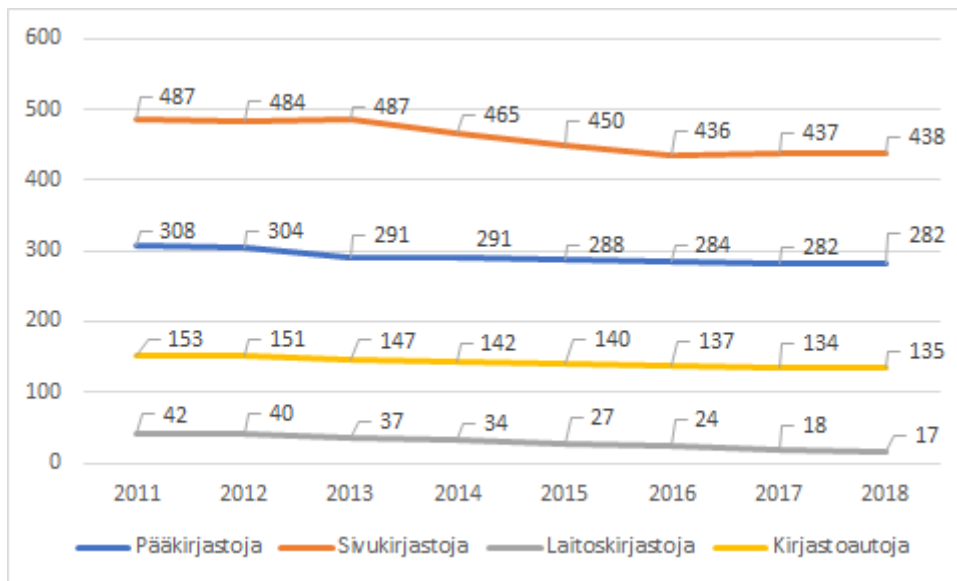
¹ <https://www.Kirjastot.fi/ammattikalenteri/avoimia-tyopaikkoja>

2 SUOMEN YLEISET KIRJASTOT

Yleiset kirjastot toimivat osana Suomen kirjastoverkkoa. Yleisten kirjastojen lisäksi kirjastoverkko rakentuu kouluissa ja oppilaitoksissa toimivista oppilaitoskirjastoista, ja niiden lisäksi yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja erikoiskirjastoista eli tieteellisistä kirjastoista. Kirjastoverkkoon kuuluu myös Helsingin yliopiston yhteydessä toimiva Kansalliskirjasto sekä valtion ylläpitämät kirjastot, kuten Näkövammaisten kirjasto Celia ja Varastokirjasto. Vastuu yleisten kirjastojen toiminnan järjestämisestä on kunnalla, mutta kunnat voivat toteuttaa kirjastopalvelut myös yhteistyössä toisten kuntien kanssa. Kunnallisten kirjastojen toiminta perustuu lakiin yleisistä kirjastoista, jota käsitellään enemmän luvussa 3. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a, viitattu 4.10.2019.)

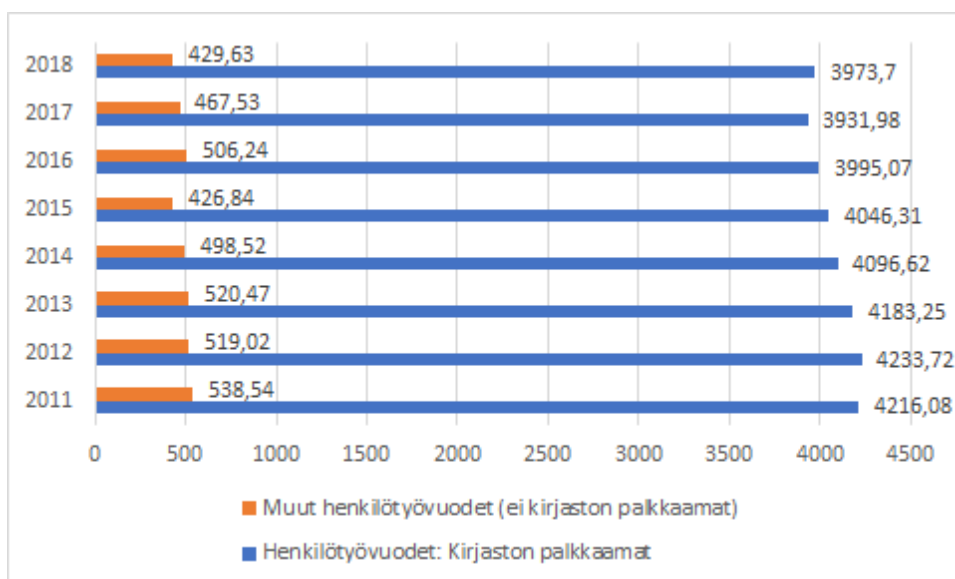
Kunnat ja valtio rahoittavat yleisten kirjastojen palvelut yhdessä. Valtion rahoitus perustuu kunnille maksettaviin valtionosuuksiin, joiden lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö voi myöntää harkinnanvaraista avustusta yleisten kirjastojen erityistehtäviin ja hankkeisiin, tai ostotukea vähälevikkisen kirjallisuuden hankkimiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b, viitattu 4.10.2019.) Erityistehtävä voi olla esimerkiksi valtakunnallinen tai alueellinen kehittämistehtävä. Valtakunnallista kehittämistehtävää hoitaa Helsingin kaupunginkirjasto, jonka toimialueena on koko maa. Alueellinen kehittämistehtävä on yhdeksällä eri kaupunginkirjastolla, jotka voivat oman maakuntansa lisäksi hoitaa myös naapurimaakuntansa alueellista kehittämistehtävää. (Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yleisistä kirjastoista 660/2017 1 § ja 2 §). Erityistehtävien ja hankkeiden lisäksi ministeriö asettaa aluehallintovirastoille määrärahan myönnettäväksi yleisten kirjastojen alueelliseen ja paikalliseen kokeilu- ja kehittämistoimintaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b, viitattu 4.10.2019).

Yleisten kirjastojen määrä on Suomessa laskenut viime vuosina (katso kuvio 1). Esimerkiksi vuonna 2011 Suomessa oli 308 pääkirjastoa, 487 sivukirjastoa ja 42 laitoskirjastoa. Laitoskirjastoja ovat muun muassa sairaaloissa, vankiloissa tai palvelutaloissa toimivat kirjastot. Vuoden 2018 vastaavat luvut olivat 282 pääkirjastoa, 438 sivukirjastoa ja 17 laitoskirjastoa. Myös kirjastoautojen määrä putosi 153:sta 135:een. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c, viitattu 4.10.2019.)



KUVIO 1. Yleisten kirjastojen määrä vuosina 2011 – 2018 (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c, viitattu 4.10.2019).

Yleiset kirjastot työllistävät monenlaisia ihmisiä erilaisista taustoista. Pääasiassa henkilökuntaa valmistuu toisen asteen kouluista sekä ammattikorkeakouluista ja yliopistoista, mutta alalle voi päätyä myös esimerkiksi työvoimatoimiston työkokeilun kautta. Kirjastoammattilaisten lisäksi kirjastot työllistävät henkilöitä erilaisiin kirjaston toimintaa tukeviin tehtäviin. Sellaisia ovat esimerkiksi virastomestarit, digitalkkarit ja kirjaston toimistohenkilökunta. Kuviot 1 ja 2 esittävät, kuinka kirjaston palkkaaman henkilöstön määrä on laskenut sitä mukaa kun kirjastojakin on vähennetty. Tämä johtuu suurimmilta osin siitä, ettei eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden tilalle ole palkattu uusia työntekijöitä.



KUVIO 2. Henkilötyövuodet yleisissä kirjastoissa 2011 – 2018 (sama).

3 LAKI YLEISISTÄ KIRJASTOISTA

Laki yleisistä kirjastoista astui voimaan osittain 1.1.2017, ja kokonaisuudessaan vuotta myöhemmin. Sillä korvattiin aiempi kirjastolaki vuodelta 1998, jonka koettiin vanhentuneen kirjastojen toimintaympäristön sekä sen oman toiminnan kehittyessä. Uuden lain tavoitteena oli vahvistaa kirjaston yhteiskunnallista roolia ja tuoda esille kirjaston roolia sivistyksellisten perusoikeuksien toteuttajana sekä tehdä näkyväksi kirjaston arvopohjaa; yhteisöllisyyttä, moniarvoisuutta ja kulttuurien moninaisuutta (Kummala-Mustonen, 2017). Lisäksi uudella lailla haluttiin edistää aktiivista kansalaisuutta, monipuolista lukutaitoa, sekä demokratiaa ja sananvapautta (sama).

Laissa on nyt ensimmäistä kertaa määritelty yleisen kirjaston tehtävät. Lain mukaan yleisten kirjastojen tulee:

- 1) tarjota pääsy aineistoihin, tietoon ja kulttuurisisältöihin;*
- 2) ylläpitää monipuolista ja uudistuvaa kokoelmaa;*
- 3) edistää lukemista ja kirjallisuutta;*
- 4) tarjota tietopalvelua, ohjausta ja tukea tiedon hankintaan ja käyttöön sekä monipuoliseen lukutaitoon;*
- 5) tarjota tiloja oppimiseen, harrastamiseen, työskentelyyn ja kansalaistoimintaan;*
- 6) edistää yhteiskunnallista ja kulttuurista vuoropuhelua.*

(Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016 6 §.)

Jotta kirjasto pystyy suoriutumaan sille osoitetuista tehtävistä, sillä tulee olla tarkoituksenmukaiset tilat, ajantasainen välineistö sekä riittävä ja osaava henkilöstö. Yleisellä kirjastolla tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta ja muuta henkilöstöä. Asiantuntijatehtävässä edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Kunnan kirjastolaitoksen johtajalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa, johtamistaitoa sekä hyvää perehtyneisyyttä kirjastojen tehtäviin ja toimintaan. (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016 17 §.)

4 KIRJASTOTYÖ

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisemassa kirjastoalan ammatillisessa oppaassa (Hiltunen, Korhonen, Ranta, & Wink, 2019) kirjastotyö määritellään ensisijaisesti tietotyöksi. Työ sisältää tiedon kokoamista, tallentamista, muokkaamista sekä tiedonhaun opastusta. Informaatiotekniikan monipuolinen osaaminen on jokaiselle kirjastoammattilaiselle pakollinen taito. Yleisimmät kirjastotyön tehtävät edellyttävät aineiston ja kokoelmien tuntemusta sekä niiden seuranta. Vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot auttavat kohtaamaan kirjastojen monipuolista asiakaskuntaa ja ovat edellytyksenä onnistuneisiin asiakaspalvelutilanteisiin.

Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttaman ammattibarometrin mukaan vuoden 2019 tammi-kesäkuun välisenä aikana kirjastoalan työmarkkinatilanne on pysynyt ennallaan. Työmarkkinatilanne on havaittu paikoin olevan tasapainossa, mutta taas alueittain on hakijoita havaittu olevan enemmän kuin avoimia työpaikkoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Kirjastoalan koulutuksessa tapahtuvat lakkautukset ja muutokset saattavat vaikuttaa alueellisesti työmarkkinatilanteeseen tulevaisuudessa.

4.1 Työ yleisissä kirjastoissa

Yleisimmät tehtävänimikkeet yleisissä kirjastoissa ovat kirjastovirkailija ja kirjastonhoitaja. Uusia nimikkeitä syntyy jatkuvasti uusien palvelujen luomien tarpeiden myötä, ja kirjastossa voidaan havaita tarve esimerkiksi media-assistentille tai äänituottajalle. Erikoisosaamisen tarve ja tarpeesta syntyvät erilaiset työtehtävät vaihtelevat vahvasti kirjastoittain. Kirjastotyötä koetaan kehittämään asiakaslähtöisesti. (Hiltunen ym. 2019.)

Lainaus- ja palautusautomaatit ovat vähentäneet jokapäiväistä aineiston käsittelyä huomattavasti. Säästetty työaika käytetään muihin, yleensä vähemmän ulospäin näkyviin työtehtäviin. Anonyymi vastaaja kirjastoalan työntekijä selvityksessä kertoo, että hänen mielestään kirjastoalan ammatti-

laisten osaamisesta pitäisi tuoda esille enemmän tehtäviä, jotka sisältävät esiintymis- ja pedagogisia taitoja, markkinointi- ja viestintäosaamista, kirjastojärjestelmän monipuolista käyttöä, kokoelman arviointia sekä sisältöjen avaamista monipuolisin keinoin. (Perjo & Malmstrom 2019.)

Miltei kolmasosa kirjastojen työntekijöistä on kohdannut uhkatilanteita. Uhkatilanteita koetaan joka kirjastossa, mutta toistuvasti uhkatilanteita kohtaavat työskentelevät pääsääntöisesti yleisissä kirjastoissa. (Perjo 2019.) Kirjaston koko ja sijainti vaikuttavat paljon työnkuvaan ja henkilökunnan määrään. Pienemmässä kirjastossa saattaa työskennellä yksi vakituinen työntekijä. Jotkut kirjastot palkkaavat mm. aineiston hyllyttämistä ja tarroittamista varten tilapäistyöntekijöitä, joilla ei yleensä ole kirjastoalan koulutusta.

Kirjastolehden haastattelemat kirjaston työntekijät ovat korostaneet projektinhallinnan, pedagogisten taitojen ja esiintymistaitojen tärkeyttä työssään (Inkeroinen 2018). Toisessa kirjastolehden selvityksessä (Sario & Karjalainen 2016) useat kirjastonjohtajat kokivat alaistensa tärkeiksi taidoiksi kokoelmanhoidon, asiakaspalvelutaidot, viestinnän sekä tapahtumatuotantoon liittyvät asiat.

Yleisissä kirjastoissa toteutetaan myös kirjaston ulkopuolella tapahtuvaa kirjastotyötä, jota kutsutaan hakeutuvaksi kirjastotyöksi. Hakeutuvien kirjastopalveluiden asiakkailta voi olla jokin syy, miksi hän ei itse pääse käymään kirjastossa, ja siksi on luotu palveluita, jotka tavoittavat myös tällaisessa tilanteessa olevan henkilön. Hakeutuvia palveluita ovat esimerkiksi kirjastoautot, kirjaston kotipalvelu tai erilaisissa palvelutaloissa tarjottavat kirjastopalvelut.

4.1.1 Lasten ja nuorten kirjastotyö

Lasten- ja nuortenosasto on aiemmin ollut osa kirjaston yhteistä tilaa, jossa neuvonta-, lainaus- ja palautustiski on ollut kaikille yhteinen. Lasten ja nuorten kokoelmat on perinteisesti asetettu vain omaksi alueekseen. Nykyään kirjastoihin haetaan lasten- ja nuortenkirjastotyöntekijöitä tekemään kokonaisvaltaisemmin lasten- ja nuortenkirjastotyötä. Lapset ovat helppoja asiakkaita; he tulevat vanhemman tai hoitajan kanssa kirjastoon ja tyytyvät yksinkertaiseen luettavaan, kuten heppa- tai jalkapallokirjaan. Nuoret taas usein ovat kirjaston haastavia asiakkaita. Nuorilla ei enää ole tapana tulla kirjastoon yksin tai perheen kanssa, vaan kavereiden kanssa. (Alameri-Sajama 2007.)

Kirjaston perustehtävien (aineiston hankkiminen, lainaaminen, järjestäminen ja poistaminen) lisäksi lasten- ja nuortenkirjastotyössä tehdään paljon muutakin. Satutunnit, kirjavinkkaus, kirjastonkäytönopetus, erilaiset projektit ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa kuuluvat miltei jokaiseen työpäivään. Työkuvat monipuolistuvat jatkuvasti, mutta perustehtävä on silti selkeä, eli lukemaan innostaminen. (Karttunen 2012.)

4.1.2 Musiikkikirjastotyö

Musiikkikirjaston määritelmänä voidaan pitää toimintayksikköä, joka jakaa musiikkialan kirjastopalveluita. Sillä tulee olla taloudellisesti ja hallinnollisesti taatut yleisen toiminnan edellytykset, henkilöstön, välineistön ja tilojen osalta, sekä palveluista kiinnostunut asiakaskunta. Yksikön tulisi pyrkiä tarjoamaan monipuolisia, laadukkaita sekä tasa-arvoisia musiikkipalveluita osana yleistä kirjasto-toimintaa. (Poroila 1986, 35.)

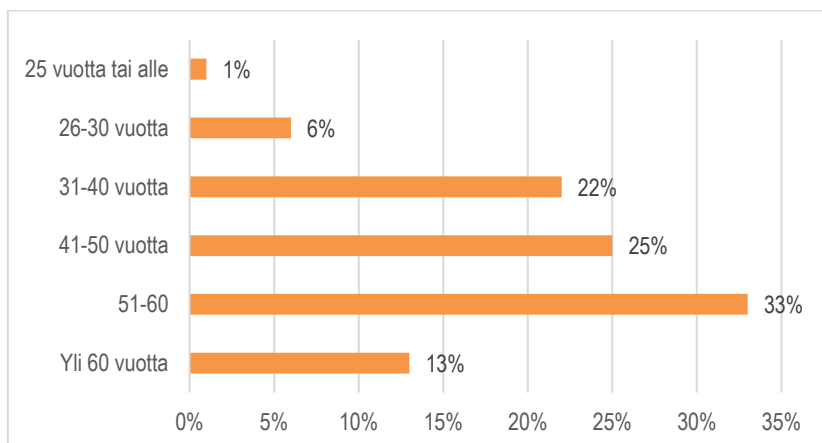
Musiikkikirjastojen kokoelmiin kuuluu CD- ja LP-levyjä, nuotteja ja partituureja, musiikkiaiheisia DVD- ja Bluray-levyjä, musiikkikirjoja ja lehtiä, sekä kirjasto voi tarjota erilaisia palveluita musiikista nauttimiseen elektronisesti. Tällaiset palvelut voivat olla musiikin suoratoistopalveluita, soitonopastusta tai vastaavia. Asiakaspalvelu ja tiedonhakutehtävät voivat olla hyvin samankaltaisia kuin kirjastojen kirjastoissa, mutta haettavan aineiston ja tiedonhaun aiheet ovat yleensä musiikkipainotteisia. Kirjastoissa järjestetään musiikkiaiheisia tapahtumia, joissa asiakas voi olla joko kuuntelijan tai musisoijan roolissa.

Musiikkiäänitteiden, pääosin CD-levyjen, lainaus on ollut musiikkikirjastojen toiminnan yksi olennaisimmista palveluista jo pitkään. Niiden lainaustilastoissa tapahtuneet suuret muutokset ovat aiheuttaneet keskustelua musiikkikirjastojen tulevaisuudesta ja nykytilanteesta. CD-levyjen lainaus on romahtanut viimeisen 10 vuoden aikana, kun taas nuottien lainaus on laskenut huomattavasti rauhallisemmin. Vuonna 2018 koko Suomessa nuotteja lainattiin 1 129 978. Luvut ovat tulleet tasanaisesti alaspäin 2008 vuoden luvuista, jotka olivat 1 402 954 lainattua nuottia. Musiikkiäänitteiden lainaukset puolestaan laskivat hurjasti vuodesta 2008, jolloin lainattiin 8 197 371 äänitettä. Vuonna 2018 koko maan lainaukset olivat enää 2 552 510. (Aluehallintavirasto 2018.)

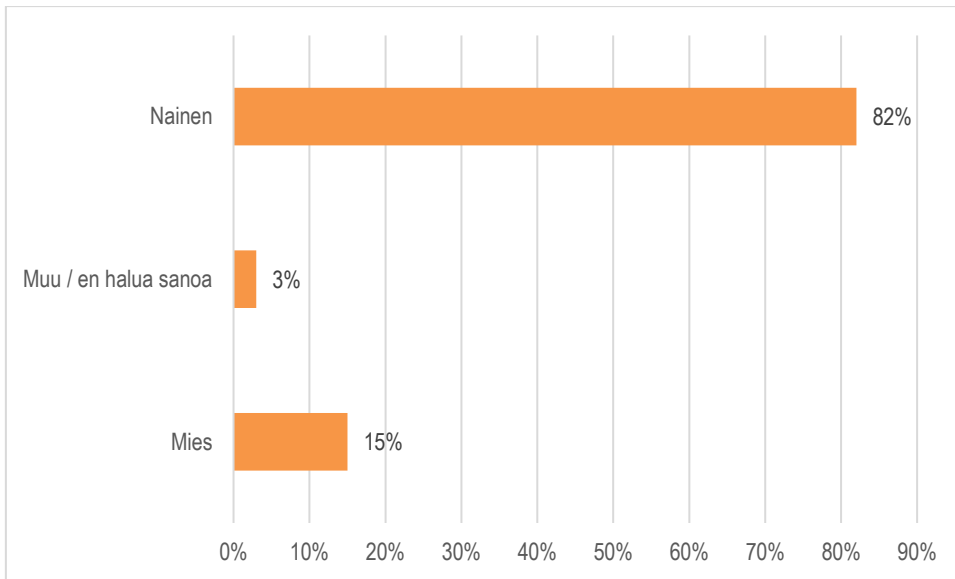
4.2 Millainen on kirjaston työntekijä?

Vuonna 2019 tehty kysely antaa meille tuoreen katsauksen kirjastoalan nykyhetkeen ja sen henkilökunnan ajatuksiin tulevaisuudesta. Kyselyyn tutustui yli 3000 kirjastoalan ammattilaista, joista 1686 vastasi. Suomessa kirjastoalalla työskentelee noin 5000 henkilöä, joista arviolta noin 3500, eli 70%, työskentelee yleisissä kirjastoissa. Siksi kyselyn tuloksissa oletetaan korostuvan juuri yleisten kirjastojen työntekijät. (Perjo & Malmstrom 2019.)

Vastaajista valtaosa oli naisia, (katso kuvio 4) iältään 40 – 60-vuotiaita. Eläkeikää lähestyy huomattava osa työntekijöistä, ja nuoria työntekijöitä alalle on päätynyt vähän (katso kuvio 3). Lähes jokaisen kirjastoalan ammattilaisten opintoihin on kuulunut kirjastoalan opintoja ja 70% kaikista vastanneista on suorittanut korkeakoulututkinnon. Valtaosa on kokenut koulutuksensa vastaavan työn vaatimuksia. Yksi neljästä oli kuitenkin sitä mieltä, ettei koulutus juurikaan vastaa tehdyn työn vaatimuksia. Huomioitavaa on myös se, että neljä vastaajaa viidestä uskoo tarvitsevansa lisäkoulutusta tulevaisuudessa. (Sama.)

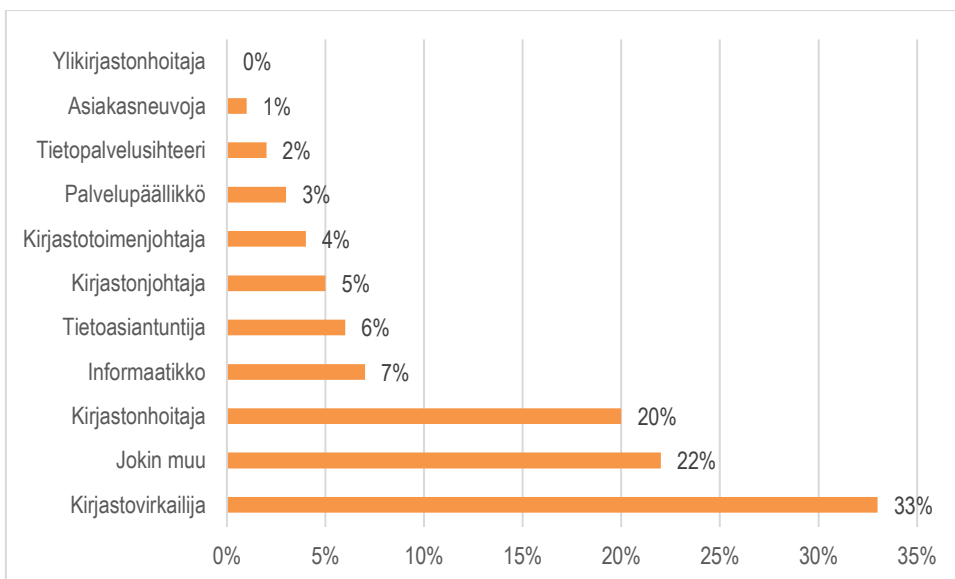


KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden iät (sama).



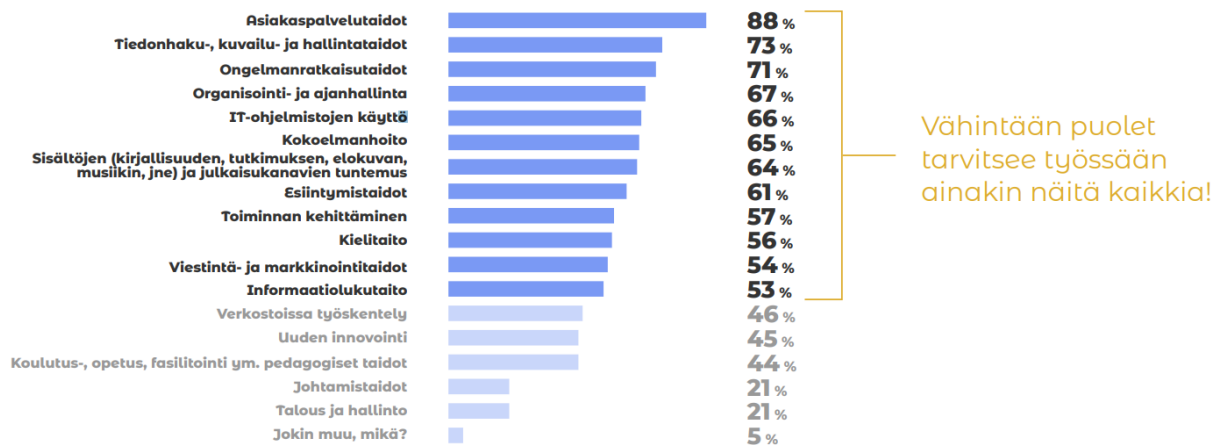
KUVIO 4. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma (Perjo & Malmstrom 2019).

Kirjastovirkailija ja kirjastonhoitaja ovat kirjastoalan yleisimmät työnimikkeet. Vastanneista yli viidennes työskentelee työnimikkeellä, jota ei kyselyssä listattu. Kuvio 5:ssä näemme kyselyn listatut työnimikkeet sekä vastausprosentit. Vastaajista 85% työskentelee vakituisessa kokoaika-työssä. Selkeästi yli puolet ovat työskennelleet saman työnantajan alaisuudessa vähintään 10 vuoden ajan. Yli 50% vastaajista kertoo kuukausipalkkansa olevan 2000 ja 3000 €:n välillä. (Perjo & Malmstrom 2019.)



KUVIO 5. Kirjastoalan työnimikkeet (sama).

Kirjastojen henkilökuntaa yhdistää tunne työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. 92% vastanneista vastasi myös olevansa oikealla alalla ja 90% kertoo löytävänsä toistuvaa innostusta työstään. Yli puolet vastanneista kertoo asiakkaiden kohtaamisen ja heidän auttamisensa olevan työssä tärkeintä. Asiakaskohtaamisten lisäksi arvostettuja puolia työssä oli kirjaston edustama arvomaailma sekä kirjallisuuden parissa työskentely. Kuviosta 6 ilmenee, että säännöllisesti työssä tarvituista taidoista eniten kaivattiin asiakaspalvelutaitoja, tiedonhakuun liittyviä taitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. (Perjo & Malmstrom 2019.)



KUVIO 6. "Mitä tarvitset säännöllisesti työssäsi"- kysymyksen vastaukset (Perjo & Malmstrom 2019).

Tulevaisuuden työntekijän hyödyllisimmän taidon uskotaan olevan joustavuus muutoksia kohtaan. Samalla 63% ei usko jatkuvien muutosten palvelevan asiakkaiden etua, sekä 72% on huolissaan kirjastojen tulevaisuudesta. Erityisesti yleisissä kirjastoissa koetaan kiireen ja tehtävien lisäntyneen muutosten myötä. Muutoksesta puhutaan, mutta silti tulevaisuuden tärkeimmiksi sisällöllisiksi tehtäviksi uskotaan muodostuvan samankaltaisia tehtäviä kuin aiemminkin. Kirjastojen halutaan auttavan luotettavan tiedon löytämisessä, tarjoavan kiireettömät tilat opiskeluun ja ajatteluun, sekä huolehtivan aineistojen välittämisestä ja säilyttämisestä. (Sama.)

Kirjastotoimen ylitarkastaja Merja Kummala-Mustosen mukaan muiden alojen työntekijöiden, esimerkiksi nuorisotyöntekijöiden, sekä it- ja media-alan osaajien palkkaaminen kirjastoihin on lisääntynyt jonkin verran. Hän uskoo, että tulevaisuudessa moniosaajien tarve kasvaa samalla kun kirjastopalvelut kehittyvät ja yhteistyöt eri hallintokuntien välillä laajenevat. Kummala-Mustonen jatkaa, että yleensä eläköityvän henkilöstön tilalle palkataan uutta väkeä, joten työpaikkoja avau-

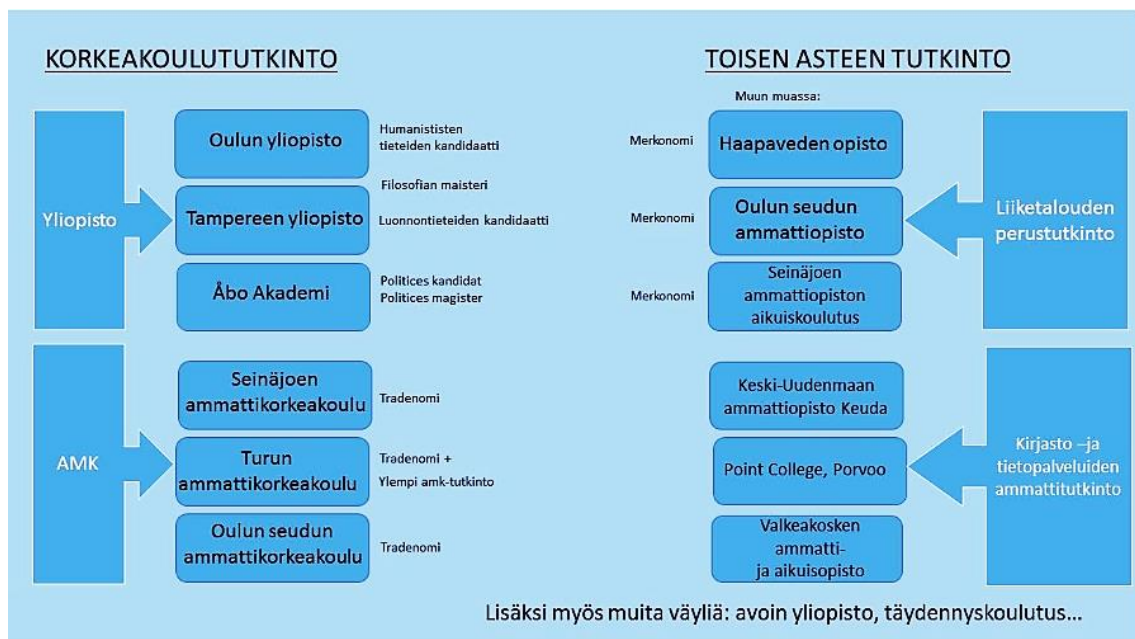
tuu jatkossakin. Vaikka osa viroista jätetään täyttämättä johtuen joidenkin kuntien heikosta taloudellisesta tilanteesta, hän näkee, että kirjastoalan ammattilaiselle on tarvetta ja työpaikkoja tulevaisuudessakin. (Kummala-Mustonen, sähköposti 27.11.2019.)

5 KIRJASTOALAN KOULUTUS

Nykyinen kirjastolaki ei enää vaadi tietynlaista henkilöstön koulutusrakennetta, vaan yleiset kirjastot saavat itse palkata niihin soveltuvaa henkilökuntaa. Monissa työpaikkailmoituksissa kuitenkin vaaditaan tai toivotaan työntekijän hankkineen alan koulutusta. Tässä luvussa esitellään kirjastoalan koulutusta ja sen kehittymistä.

5.1 Koulutusmahdollisuudet

Kirjastoala on suhteellisen pieni toimija ja se näkyy myös koulutusyksiköiden henkilökunnan ja opiskelijoiden määrässä. Suomessa alaa voi opiskella toiselta asteelta aina tohtoritutkintoon asti. Kirjasto- ja tietopalvelualan koulutukseen ja informaatiotutkimuksen oppiaineeseen liittyy kuitenkin hieman ristivetoa. Tämä näkyy siinä, että yliopistoissa tutkimusalan taustalla toimiva tiedekunta vaihtelee, ja ammattikorkeakouluissa alan koulutuksen luokitus liikkuu kulttuurin ja liiketalouden välillä. Kansainvälisessä ISCED-luokittelussa kirjastoala siirtyi vuonna 2015 yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alakategoriasta ryhmään kasvatusalat, taiteet ja yhteiskuntatieteet. (Suomen kirjastoseuran koulutus- ja tutkimustyöryhmä, 2017.) Alla oleva kuvio esittää, miten kirjastoalan koulutus Suomessa jäsenyi vuonna 2017.



Kuvio 7. Kirjastoalan koulutus Suomessa 2017 (sama).

Toisen asteen tutkintotasolta kirjastoalalle voi päästä suorittamalla **liiketoiminnan perustutkinnon**, jonka laajuus on 180 osaamispistettä. Liiketoiminnan perustutkinto sisältää kaksi tutkinnon osaa, joissa opiskellaan kirjasto-opintoja: Kirjaston tieto- ja opastamispalvelut (30 osp) ja Kirjastopalveluissa toimiminen (30 osp). (Opetushallitus, 2019a.)

Tieto- ja kirjastopalveluiden ammattitutkinnon suorittaminen on toinen vaihtoehto kouluttautua alalle toisella asteella. Ammattitutkinto on suunnattu henkilöille, joilla on jo ammatillinen perustutkinto. Yleensä opiskelijalta vaaditaan kokemusta alalta. Tutkinnon laajuus on 150 osaamispistettä, ja se koostuu kahdesta osaamisalasta: Kirjastopalvelujen osaamisala ja Kirjastoautopalvelujen osaamisala. Kirjaston asiakaspalvelu (50 osp) on kaikille tutkinnon suorittajille yhteinen tutkinnon osa, jonka lisäksi tutkinnon suorittaminen edellyttää

- Kirjastopalvelujen osaamisalalla Kirjaston sisältöpalvelut -tutkinnon osan (50 osaamispistettä) ja kahden valinnaisen tutkinnon osan (50 osp) suorittamista.
- Kirjastoautopalvelujen osaamisalalla Kirjastoautopalvelut-tutkinnon osan (65 osp), Kuljetusalan perustason ammattipätevyys -tutkinnon osan (10 osp) ja yhden valinnaisen tutkinnon osan suorittamista (25 osp).

(Opetushallitus, 2019b.)

Toisen asteen tutkinnon suorittaneet toimivat pääasiassa kirjastovirkailijoina tai muissa alemman tason työtehtävissä. Kirjastonhoitajan tai informaation paikkaan on yleensä vaadittu korkeakoulututkinto, mutta nykypäivän kirjastotyössä raja kirjastonhoitajien ja –virkailijoiden työtehtävissä on hämärtynyt.

5.2 Koulutuksen suunta

Kirjastoalan kannalta koulutuksen kehitys näyttää tällä hetkellä huolestuttavalta, kun opintoja siirretään yksiköstä toiseen, yhdistetään suurempiin kokonaisuuksiin tai peräti lakkautetaan kokonaan, kuten Oulun ammattikorkeakoulussa päädyttiin tekemään syyslukukaudella 2016. Tähän saakka koulutusta tarjoavia yksiköitä on ollut tarpeeksi, mutta supistuksilla voi olla isoja seurauksia, sillä mikään muu koulutus ei keskity juuri kirjastoissa tarvittavaan osaamiseen. (Suomen kirjasto-seuran koulutus- ja tutkimustyöryhmä, 2017.)

Turun ammattikorkeakoulu uudisti kirjastoalan koulutusta syksyllä 2018 ja siirsi kirjastoalan opinnot liiketalouden koulutuksen erikoistumisopinnoiksi. Nykyään kirjastoalan ammattiopintoja voi suorittaa Turussa 45 opintopisteen verran. Kirjastonhoitajan pätevyyteen on perinteisesti vaadittu ammattiopintoja 60 opintopisteen verran, ja vaikka uudistunut lainsäädäntö poisti pätevyysvaatimukset, ne on mainittu edelleen monissa työpaikkailmoituksissa. (Vaarne, 2019.)

Kirjastoalan ammattikorkeakoulututkinnon voi Turun ohella suorittaa Seinäjoella. Seinäjoella ammattiopintoja on tarjolla 108 + 20 opintopistettä, joista suurin osa on kirjastoammatillisia opintoja. Vaikka Seinäjoella on tarjolla runsaasti alan ammattiopintoja, herää sielläkin huoli Turun kirjastoammatillisen opetuksen määrästä. Informaatikko Leena Elenius Seinäjoen ammattikorkeakoulusta toimii Kirjastolehden toimituskunnassa ja on alan koulutuksen asiantuntija. Hän vertaili Turun ja Seinäjoen opintojen tarjontaa, ja eräs huolenaihe oli Turun ensimmäisen vuoden kirjastoalan opintojen määrä. Hän havaitsi, että kirjastoalan ammattiopintojaksoja oli tarjolla vain kaksi, yhteensä 10 opintopistettä. ”Ammatillisten opintojen näin vähäinen määrä ei voi olla vaikuttamatta opiskelijan osaamisen kehittymiseen, ammatillisen identiteetin luominen on vaikeaa, eikä opiskelumotivaatioon ole varmasti paras mahdollinen”, Elenius sanoo. (Sama.)

Vaikka parhaimmillaan työyhteisön koulutustausta kirjastossa on heterogeeninen, pelätään osaamisen jäävän työpaikkojen ja -yhteisöjen vastuulle koulutuksen hiipuesssa. Tällöin herää kysymys alan olemassaolosta, ydinosaamisesta ja oppimisesta sekä kehittämisestä ja kehittymisestä. (Suomen kirjastoseuran koulutus- ja tutkimustyöryhmä, 2017.)

6 REKRYTOINTIPROSESSI

Avoimesta työpaikasta voidaan ilmoittaa monessa paikassa. Joissain tapauksissa työpaikat täytetään sisäisellä rekrytoinnilla, toisinaan työntekijää etsitään työyhteisön ulkopuolelta. Joskus työpaikka voidaan tehdä avoimeksi sekä ulkoisille että sisäisille hakijoille. Työnantaja voi ilmoittaa avoimesta työpaikasta monessa eri kanavassa, ja tämän vuoksi jouduimme pohtimaan, mitä kanavia seuraamme tutkimusaineistoa kerätessämme. Päädyimme Kirjastot.fi -sivuston ammattikalenteriin, missä ilmoitetaan enimmäkseen yleisten kirjastojen avoimista työpaikoista. Vertailun vuoksi teimme otoksen yhden päivän ajalta myös Kuntarekryn (kuntarekry.fi) sekä julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden (te-palvelut.fi) sivustoilta.

6.1 Sisäinen ja ulkoinen rekrytointi

Sisäistä rekrytointia pidetään nopeampana ja sujuvampana keinona kuin ulkoista hakuprosessia, mutta tehokkaimmillaan se edellyttää organisaatiolta systemaattista osaamisen hallintaa tai ennakoon tehtyä seuraajasuunnittelua. Sisäisellä rekrytoinnilla on muitakin etuja kuin hakuprosessin sujuvuus. Se vahvistaa työyhteisön motivaatiota, koska se näyttäytyy kaikille mahdollisuutena oman työuran kehittämiseen. Sisäinen ehdokas on usein jo hyvin perillä toimintatavoista ja kulttuurista, mikä vähentää perehdyttämistä. Tämän lisäksi hän motivoituneena uudesta tehtävästään voi tuottaa täydemmän työpanoksen työyhteisöön. Hänen entinen paikkansa voidaan täyttää ulkoisella ehdokkaalla, joka hänkin motivoituneena uudesta työstä yrittää parhaansa. Sisäisellä rekrytoinnilla organisaatio myös pystyy säilyttämään karttunutta osaamista, eikä niin sanottua kompetenssivuo-toa pääse tapahtumaan, jos työnkuvaansa tyytymätön työntekijä irtisanoutuisi. (Salmela 2019, viitattu 14.11.2019.)

Hyvä työnantaja kohtelee jokaista työpaikan hakijaa yhdenvertaisesti. On keskeistä, että sisäiset ehdokkaat kulkevat saman rekrytointiprosessin läpi ja samalla panostuksella kuin ulkoisetkin hakijat. Näin varmistetaan, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet päästä avoimeen tehtävään. Tällainen toimintamalli lisää luottamusta työyhteisössä, sillä se tekee rekrytoinnin läpinäkyväksi. Kun

valintaperusteina ovat pätevyys ja soveltuvuus, ei kukaan pääse syyttämään sisäisestä kaveripe- listä. Jos taas ulkoinen ehdokas ohittaa sisäisen, sillekin löytyy perustelu, koska kriteerit ovat olleet samat. (Salmela 2019, viitattu 14.11.2019.)

Muutamassa tapauksessa **ulkoinen rekrytointi** voi olla ainoa vartenotettava vaihtoehto: organi- saatiolla on vahvaa kasvua, jolloin sisäisiä ehdokkaita ei ole tarpeeksi, tai avoimeen tehtävään ei löydy vaadittavaa osaamista työyhteisön sisältä. Organisaatiolla voi myös olla tarve saada täysin tuoreita näkökulmia ennakkoluulottomalla rekrytoinnilla esimerkiksi toimialan ulkopuolelta tai vallan toisenlaisesta johtamiskulttuurista. (sama.)

6.2 Työpaikkailmoitusten vertailu Kuntarekryn, TE-palveluiden ja kirjasto.fi:n sivuilla

Teimme yhden päivän aikana otoksen kirjastojen työpaikkailmoituksista eri sivustoilta nähdäk- semme, miten ilmoitusten sisällöt eroavat toisistaan. Tarkoituksena on selvittää, ilmoittavatko kir- jastot avoimesta työpaikasta useassa kanavassa, ja miten yleisten kirjastojen ilmoitukset jakautu- vat sivustoilla. Otoksen ajankohta 19.11.2019.

TE-palvelut² – hakusana: kirjastot

TE-palveluiden haulla löytyi 17 kirjastoalan työpaikkaa joista 11 oli yleisten kirjastojen työpaikkoja. Haussa voi tulla muitakin kuin kirjastojen ilmoituksia. Haun tuloksissa oli mukana yksi ohjelmoija ja yksi taustajärjestelmän kehittäjä, joiden työnkuvauksista ei ilmennyt mitään suoraan kirjastoihin liit- tyvää. Jätimme tämänkaltaiset tulokset pois laskuista.

Kuntarekry³ – hakusana: Kirjasto- ja arkistoala

Haku tuotti yhdeksän tulosta, joista seitsemän oli yleisten kirjastojen työpaikkoja. Kahdessa muussa ilmoituksessa haettiin kaupunginarkistonhoitajaa sekä sivistystoimen sijaista.

Kirjastot.fi⁴

Kirjastot.fi -portaalin Ammattikalenterista löytyi yhteensä 19 ilmoitusta, joista yleisten kirjastojen ilmoituksia oli 13. Ilmoituksista jopa 18 oli jätetty kuluvan kuukauden aikana.

² <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>

³ <https://www.kuntarekry.fi/>

⁴ <https://www.Kirjastot.fi/ammattikalenteri/avoimia-tyopaikkoja>

Yhteenveto

Kaikki Kuntarekryssä ilmoitetut kirjastojen työpaikat löytyvät myös Kirjastot.fi:stä. Huomionarvoista on, että Kuntarekryssä on ilmoitettu ainoastaan yleisten kirjastojen avoimista paikoista. Kuntarekrystä löytyi kaksi ilmoitusta, joita ei löytynyt TE-palveluiden hausta. Kirjastot.fi:n ja TE-palveluiden hakutuloksissa ilmeni yllättävän paljon eroavaisuuksia. Kirjastot.fi:n 19:sta ja TE-palveluiden 17:sta kirjastoalan työpaikasta vain yhdeksän oli samoja ilmoituksia. Emme pystyneet määrittämään mitään yhtenäistä tekijää, jonka perusteella työpaikka ilmoitetaan ainoastaan yhdessä paikassa. Otoksen perusteella kirjastoalan työnhakijan kannattaa seurata Kirjastot.fi:n ammattikalenteria, sekä tehdä myös hakuja TE-palveluiden sivustolla saadakseen laajimman kuvan avoimista työpaikoista kirjastokentällä.

7 TUTKIMUS

Tutkimuksemme pohjautuu Priitta Karppisen aiempaan tutkimukseen, joten käytämme samaa tutkimusmenetelmää kuin hän. Luvussa käsittelemme käyttämäämme tutkimusmenetelmää ja sen soveltamista tutkimukseemme. Lisäksi kerromme tutkimusaineiston keräämisestä ja sen käsitteystä.

7.1 Tutkimusmenetelmä

Suoritamme tutkimustamme käyttäen kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Hirsjärvi kertoo kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana olevan todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa koetetaan tutkia tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Objektiviisuutta ei ole mahdollista saavuttaa eikä siihen pyritäkään, tuloksemme ovat ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen. Hirsjärvi jatkaa, että laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus löytää tai paljastaa tosiasioita, ei todentaa tai rikkoa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi 2010.)

Tutkimuksessamme perehdymme kesällä 2019 hankittuun otokseen työpaikkailmoituksia koskien kirjastoalan työpaikkoja Suomessa. Kvalitatiivisen tutkimuksen toteutukseen on useita eri keinoja. Hirsjärvi mainitsee listan, jossa on peräti 43 nimikettä eri tutkimushaaroille. Kun suuntauksia, tai haaroja kuten niitä tässä kutsumme, on näin useita, herää kysymys onko kaikilla eri haaroilla jotain ”perheyhtäläisyyksiä”. Hirsjärvi toteaa usean eri tutkijan yhtyneen siihen näkemykseen, että näiden erilaisten tutkimus suuntauksien välillä on vahva yhtäläisyys. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiksi piirteiksi mainitaan seuraavia:

1. *Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa.*
2. *Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon.*

3. *Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohmainen tarkastelu.”*
4. *Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille.”*
5. *Valitaan kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käytäen.*
6. *Tutkimussuunnitelma muodostuu tutkimuksen edetessä.*
7. *Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti*

(Hirsjärvi 2010).

Hirsjärvi myöntää, että tutkimusta suunnittelevalle saattaa olla vaikea päättää, mikä on omiin tarkoituksiin sopiva metodi (Hirsjärvi 2010). Meille oli kuitenkin selkeää heti tutkimusta aloittaessamme, että käyttäisimme sisällönanalyysin menetelmää. Tutkija Timo Laine on esittänyt sisällönanalyysille kuvauksen sen tyypillisestä etenemisestä. Kohdassa yksi päätetään, mikä tutkimus aineistossa kiinnostaa ja mitä tiettyä asiaa aineistosta tutkitaan. Kohdassa kaksi aineisto käydään läpi, erotellaan ja merkitään ne asiat, jotka herättävät kiinnostuksen tutkijassa. Kohdassa kolme luokitellaan ja teemoitetaan aineisto sille sopivalla tavalla. Kohdassa neljä kirjoitetaan yhteenveto tuloksista. Tämän määritelmän lisäksi, se, että sisällönanalyysi on parhaiten soveltuva tapa analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti, tekivät päätöksestämme helpon. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

7.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja käsittely

Keräsimme tutkimusaineistoa Kirjastot.fi:n Ammattikalenterista toukokuun lopulta syyskuun loppuun asti eli noin neljän kuukauden ajan. Työpaikkailmoituksia kirjasimme Word-dokumenttiin säännöllisesti kerran viikossa, jottei ilmoituksia pääsisi katoamaan työpaikkojen mahdollisesti täytyessä. Kun otos oli suoritettu, lajittelimme ilmoitukset esimiestason ja perustason tehtäviin. Tämän jälkeen loimme kategoriat ominaisuuksille, koulutustasovaatimukselle ja vaaditulle opintopistemäärälle, toivotulle kokemukselle sekä tehtävän työnimikkeelle. Kävimme työpaikkailmoitukset läpi ja etsimme niistä kategorioihin sopivat tiedot.

Poimimme Kirjastot.fi:stä esimerkki-ilmoituksen, jonka avulla pyrimme havainnollistamaan tutkimusprosessiamme (katso kuvio 8). Tästä ilmoituksesta ominaisuuskategoriaan kuuluvat asiakaspalvelutaidot, sosiaaliset taidot (työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot), tietotekniset taidot. Kokemuskategoriaan kuuluvat kokemus kirjastoauton kuljettamisesta ja kokemus kirjastotyöstä. Koulutustasoatimuksiin katsomme kuuluvan soveltuvan ammatillisen perustutkinnon lisäksi myös C-ajokortin ja voimassa olevan ammattipätevyyden. Kuten esimerkistä huomaa, kaikissa ilmoituksissa ei mainita opintopistemääriä. Tämän huomioimme lisäämällä merkinnän “ei mainittu”.

Kirjastoautovirkailija

Ryhmät

Avoimia työpaikkoja

Haemme Haminan kirjastopalveluihin

KIRJASTOAUTOVIRKAILIJAA
määräaikaiseen työsuhteeseen 7.1.-31.5.2020.

Haminan kirjastopalvelut koostuvat kaupungin pääkirjastosta, Ruissalon kirjastosta, joka toimii myös omatoimikirjastona ja kirjastoautosta. Kirjastoautovirkailija työskentelee pääsääntöisesti kirjastoautossa, mutta tarvittaessa myös kirjastopalvelujen muissa toimipisteissä.

Tehtävänäsi on kirjastoauton kuljettaminen, asiakaspalvelu ja palveluiden kehittäminen sekä aineistohallinta. Tulet hyvin toimeen kaikkien asiakasryhmien kanssa ja olet innostunut yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa.

Olet hakemamme henkilö, jos sinulla on C-ajokortti, voimassa oleva ammattipätevyys ja tehtävään soveltuva ammatillinen perustutkinto. Toivomme sinulta hyviä asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä tietoteknisiä valmiuksia. Eduksi katsomme kokemuksen kirjastoauton kuljettamisesta ja muusta kirjastotyöstä.

Sinua odottavat mukava työyhteisö, osaavat ja kehittämisestä innostuneet työkaverit ja pääset mukaan osallistumaan, kehittämään ja vaikuttamaan!

Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n mukaan. Työhösi kuuluu säännöllistä iltatyötä.

Lähetä hakemuksesi 17.12.2019 klo 12.00 mennessä sähköisesti www.kuntarekry.fi/ tai postitse Haminan kaupunki, Kirjaamo, PL 70 49401 Hamina.

KUVIO 8. Työpaikkailmoitus Kirjastot.fi-sivustolta. (Valtakunnallinen kehittämissyksikkö, Helsingin kaupunginkirjasto, viitattu 8.12.2019.)

8 TYÖPAIKKAILMOITUSTEN SISÄLLÖNANALYYSI

Sisällönanalyysissa tarkastelemme ensin ilmoituksissa esiintyviä ominaisuuksia ja taitoja. Tämän jälkeen tutkimme, minkälaista kokemusta työnhakijoilta toivotaan, ja lopuksi perehdymme pätevyysvaatimukseen, eli minkälaista koulutusta hakijoilta toivotaan. Johtajatason ilmoitukset analysoimme alaluvussa 8.4.

Haettujen virkojen työnimikkeet jakautuivat seuraavasti: 17 kirjastonhoitajaa, 10 kirjastovirkailijaa, kuusi informaattikkoa, kuusi kirjastovirkailija-kuljettajaa, viisi mediatyöntekijää, neljä erikoiskirjastovirkailijaa, kaksi erikoiskirjastohoitajaa ja kaksi tietopalvelusihteeriä. Näiden lisäksi ilmoituksissa esiintyi kahdeksan muuta työnimikettä, jotka mainittiin vain kerran.

8.1 Ominaisuudet

Työpaikkailmoituksissa käytetty kieli ja käytetyt termit vaihtelivat laajasti, joten Karppisen tavoin yhdistimme samaa tarkoittavat ominaisuudet yleisemmiksi kategorioiksi. Tämä selkeyttää tietojen analysointia ja helpottaa tutkimustulosten vertailua. Ilmoituksissa mainittiin henkilöstön osalta yhteensä 41 eri ominaisuutta. Näistä joitain mainittiin vain yksi tai kaksi kertaa, mutta eniten mainittuja useita kymmeniä. Alla olevaan taulukoon on koottu eniten mainitut ominaisuudet ja taidot.

TAULUKKO 1. Eniten mainitut ominaisuudet henkilöstötasolla. (n=58)

Ominaisuus	Esiintymiskertoja
Sosiaaliset taidot (työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot)	46
Asiakaspalvelutaidot	30
Itsenäinen tai oma-aloitteinen työote	29
Oman osaamisen kehittäminen	14
Tietotekniset taidot	12
Pedagogiset taidot	10
Halu kehittää kirjastopalveluita	9
Itseohjautuvaa tiimityöskentelyä	8

Henkilöstötason ilmoituksia oli yhteensä 58, joista 46:ssa mainitaan suoraan sosiaaliset taidot joko työyhteisötaitojen, vuorovaikutustaitojen tai muun vastaavan taidon muodossa. Tämän lisäksi asiakaspalvelutaidot, joko asiakaspalveluhenkisyiden tai suoraan asiakaspalvelutaitojen muodossa, katsottiin joko edellytyksiksi tehtävän hoitoon tai eduksi 30 ilmoituksessa. Nämä kaksi ominaisuutta nousivat ilmoituksissa poikkeuksellisen vahvasti esille.

Hakijalta toivottiin itsenäistä tai oma-aloitteista työtettä yhteensä 29 kertaa. Työntekijän haluttiin myös muun itsenäisen työn lisäksi kykenevän itseohjautuvaan tiimityöskentelyyn, sekä kyetä vastaamaan oman osaamisen kehittämisestä. Näiden lisäksi yhdeksässä eri ilmoituksessa etsittiin henkilöä, jolla oli halu kehittää kirjaston palveluita.

Lasten- ja nuortenkirjallisuuden tuntemusta edellytettiin seitsemässä virassa. Muu kirjallisuuden tuntemus katsottiin eduksi vain viidessä ilmoituksessa. Lasten- ja nuorten kirjastotyöhön liittyvissä ilmoituksissa myös etsittiin muun muassa innokasta työtettä, ennakkoluulottomuutta ja pedagogisia taitoja. Erittäin monessa ilmoituksessa, jossa haettiin lasten- ja nuortenkirjastotyöntekijää, lukemaan innostaminen kuului olennaisena osana työtehtäviin. Sitä ei kuitenkaan varsinaisesti vaadittu kokemuksen eikä ominaisuuksien osalta.

8.2 Kokemus

Kuten ominaisuuksien kohdalla, laadimme samaa tarkoittavasta kokemuksesta laajempia kategorioita. Ominaisuuksista poiketen, kokemusvaatimukset jakautuivat useaan pienempään kategoriaan. Yli puolet näistä esiintyvät vain yhden tai kaksi kertaa. Tutkimissamme työpaikkailmoituksissa mainittiin kaikkiaan 76 eri kokemusvaatimusta.

TAULUKKO 2. *Eniten toivottu kokemus henkilöstötasolla. (n=58)*

Kokemus	Esiintymiskertoja
Kielitaito	71*
Kirjastoalan kokemus	17
Markkinointitaidot	9
Lasten tai nuorten parissa tehty työ (myös muualla kuin kirjastossa)	8
Kokemus asiakkaita osallistavista työmuodoista	8

*Kielitaitoon yhdistetty kaikki käytetyt sanamuodot.

Kielitaito osoittautui eniten mainituksi kokemusvaatimukseksi. Suomen kielen hyvää taitoa vaadittiin 22:ssä, englannin kielen hyvää taitoa 16:ssa, ruotsin kielen hyvää taitoa 14:ssä, sekä muuta kielitaitoa 11 ilmoituksessa. Näiden lisäksi suomen sekä ruotsin kielen tyydyttävää osaamista vaadittiin muutamia kertoja. Yhteensä eri kielitaitovaatimuksia mainittiin 71 kertaa. Kielitaidon jälkeen kirjastoalan kokemusta arvostettiin eniten 17 maininnalla.

Markkinointiin ja viestintään liittyvää kokemusta haettiin useassa ilmoituksessa. Markkinointitaitoja yhdeksässä, ja viestintäosaamista seitsemässä ilmoituksessa. Sosiaalinen media mainittiin kymmenessä ilmoituksessa. Näistä ilmoituksista puolet mainitsivat kokemuksen sosiaalisen median ja viestinnän sisällöntuottamisesta, kun taas lopuissa puhuttiin sosiaalisen median eri välineiden hallinnasta

Kokemusta etsittiin myös asiakkaita osallistavista työmuodoista sekä palvelumuotoilusta. Tapahtumatuotannon kokemusta etsittiin vain viisi kertaa, mutta erilaisia tapahtuman järjestämiseen liittyviä taitoja etsittiin useassa eri ilmoituksessa. Tällaisia olivat esimerkiksi työpajojen vetäminen, ryhmien ohjaus, valmiudet mediataidenäyttelyiden toteuttamiseen sekä tilavarausprosessin ymmärtäminen.

Kokemusta lasten- ja nuortenkirjastotyöstä vaadittiin vain kaksi kertaa. Useammin puhuttiin kokemuksesta lasten ja nuorten kanssa tehdystä työstä tai pelkästä innostuksesta näiden ikäluokkien kanssa toimimiseen. Näiden lisäksi etsittiin kokemusta mediakasvatuksesta, informaatiolukutaidon koulutuksesta, kouluyhteistyöstä, varhaiskasvatuksesta, sekä monilukutaidon edistämisestä.

Erialaista kokemusta ohjelmistoista ja järjestelmistä etsittiin yksittäisiä kertoja. Eri kirjastojärjestelmien tuntemusta, yleisten ohjelmistojen, kuten Adobe-ohjelmistojen käytön osaamista, sekä videoeditointiohjelmien tuntemusta toivottiin. Kirjastovirkailija-kuljettajaa hakevissa ilmoituksissa etsittiin normaalista kirjastotyöstä poiketen kokemusta linja-auton tai kuorma-auton ajamisesta, sekä kykyä hoitaa kirjastoauton pieniä huoltotöitä.

8.3 Koulutus

Toisin kuin ominaisuuksien tai kokemusvaatimusten kanssa, koulutusosiossa päätimme jättää muodostamatta yläkategorioita tutkinnoille tai tutkinnon osille, ja esitämme ne työssämme täsmälleen, kuten ne oli ilmoituksissa esitetty. Joissain ilmoituksissa oli esitetty useampia tutkintotasoja, joilla hakija soveltuu tehtävään. Muutamassa ilmoituksessa kelpuutettiin myös hakija, jonka opinnot ovat loppusuoralla, tai mikäli tehtävään kelpaavaa muodollista pätevyyttä ei hakijalla ole, työnantaja oli valmis tarjoamaan oppisopimusta.

TAULUKKO 3. Henkilöstötason ilmoituksissa eniten mainitut tutkintotason vaatimukset. (n=58)

Vaadittu koulutus	Esiintymiskertoja
Soveltuva korkeakoulututkinto	19
Soveltuva ammatillinen perustutkinto	10
Ammatillinen perustutkinto	8
Korkeakoulututkinto	6
Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto	5

58 ilmoituksen tutkimusaineistossa eniten haettiin kirjastonhoitajaa. Kirjastonhoitajan ammattinimikkeellä työntekijää haettiin 17 ilmoituksessa. Toiseksi eniten esiintynyt ammattinimike oli kirjastovirkailija, joka esiintyi 10 ilmoituksessa. Tämä heijastuu myös koulutusvaatimukseen, sillä yleensä kirjastonhoitajan tehtävään vaaditaan korkeakoulututkintoa, kun taas kirjastovirkailijaksi soveltuvat ammatillisen perustutkinnon suorittaneet hakijat. Erikoistehtäviin yleensä vaadittiin soveltuvaa ylempää korkeakoulututkintoa.

TAULUKKO 4. Henkilöstötason ilmoituksissa mainitut pätevyysvaatimukset. (n=58)

Vaaditut opintopisteet	Esiintymiskertoja
Vähintään 60 op (35 ov) kirjasto- ja informaatioala	15
Ei mainittu	13
Vähintään 35 ov kirjasto- ja informaatioala	6
Tutkinnon tulee sisältää kirjastoalan opintoja määrittelemätön määrä	6
Vähintään 60 op laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot	3

Useassa ilmoituksessa hakijan toivottiin suorittaneen tietyn määrän kirjasto- ja informaatioalan opintoja, vaikka laki yleisistä kirjastoista ei sitä enää vaadikaan. 13 ilmoituksessa, joissa oli mainittu soveltuva tutkinto, oli kuitenkin jätetty mainitsematta opintopisteiden tai -viikkojen määrä.

8.4 Johtajatasen ilmoitusten sisällönanalyysi

Työpaikkailmoituksista vain seitsemän koski johtajatasen virkoja. Aineiston suppeuden vuoksi analyysi jää pintapuoliseksi. Ilmoituksista kolme koski viransijaisuutta. Haetut työnimikkeet olivat: neljä kirjastonjohtajaa, kaksi palvelupäällikköä ja yksi johtava pedagoginen informaatikko.

Kuten henkilöstötason ilmoituksissakin, sosiaaliset taidot osoittautuivat tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Tavanomaisen kirjastotyön osaamisen lisäksi johtajilta toivottiin erityisesti verkostoitumis- ja johtamistaitoja. Toivotun kokemuksen osalta ilmoituksissa nousi esille kielitaito sekä perehtyneisyys kirjaston tehtäviin ja toimintaan. Viidessä ilmoituksessa vaadittiin ylempää korkeakoulututkintoa, joissa kahdessa puhuttiin soveltuvasta tutkinnosta. Kahdessa ilmoituksessa kelpasi alempi korkeakoulututkinto, joista toisessa riitti soveltuva tutkinto. Kaikissa paitsi kahdessa vaadittiin kirjastoalan opintoja.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tarkoitus oli tutkia minkälaisia ominaisuuksia, taitoja ja kokemusta työntekijältä toivotaan työpaikkailmoitusten perusteella. Tutkimme myös, minkä verran hakijoiden pätevyysvaatimukset ovat muuttuneet Priitta Karppisen vuonna 2012 julkaistun opinnäytetyön jälkeen. Analysoimme ensin oman opinnäytetyömme tutkimustuloksia itsenäisenä tutkimuksena, jonka jälkeen vertaamme niitä Karppisen saamiin tuloksiin.

9.1 Haetaan riittävän pätevää kirjastoammattilaista

Tutkimuksestamme käy ilmi, että nykypäivän kirjastotyöntekijöiden tulee työssään hallita, yhdistää ja kehittää monia eri taitoja. Työ yleisissä kirjastoissa on ihmisläheistä ja asiakaslähtöistä, ja työntekijöiden täytyy oman osaamisen kehittämisen lisäksi myös pyrkiä jakamaan tietämystään ja taitojaan sekä asiakkaille että muulle työyhteisölle. Kirjastot toimivat vahvasti yhteistyössä muiden hallintoalojen ja sidosryhmien kanssa, ja tämän vuoksi viestintä- ja markkinointiosaaminen nähdään etuna uusia työntekijöitä rekrytoitaessa. Kouluyhteistyö, lukemaan innostaminen ja koko kansan lukutaidon edistäminen on koettu kirjastoissa erityisen tärkeäksi tehtäväksi. Pedagogista työotetta tarvitaan myös vanhempien asiakkaiden parissa työskennellessä, sillä kirjavinkkaukset, lukupiirit ja muu yhteisöllinen tekeminen on vakiintunut monen yleisen kirjaston palveluksi. Uusien kirjastopalveluiden tarjoaminen vaatii lisäksi niiden käytön opastamista.

Työ kirjastossa on edelleenkin suurelta osin tietotyötä ja alan ammattilaisen tulee hallita nykypäivän teknologia sekä kyetä tuottamaan monipuolista sisältöä kirjaston informaatiokanaviin. Tiedonhaku-taito ei noussut esille kuin muutamassa ilmoituksessa. Syytä tähän emme osaa varmuudella todeta, mutta omien havaintojemme ja kokemustemme perusteella voimme sanoa, että kirjaston asiakkaita pyritään entistä enemmän opastamaan ja kannustamaan itsenäiseen tiedonhakuun. Yleiset kirjastot ovat jatkuvasti muutoksen alla, ja sen vuoksi työntekijöille tärkeä kyky on kehittää paitsi omaa osaamistaan, myös kirjaston palveluita.

Suomen kielen suullista ja kirjallista taitoa pidetään olennaisena vaatimuksena kirjastossa työskentelyyn, mutta myös toisen kotimaisen kielen osaamista pidetään tärkeänä, kaksikielisillä alueilla

jopa vaatimuksena. Monikulttuurisuuden kasvu näkyy kirjastojen arjessa etenkin suuremmissa kunnissa, joten työnantajat pitävät arvossa myös englannin kieltä sekä kaikkea muuta kielitaitoa. Kielitaidon jälkeen suurimmaksi eduksi katsottiin kokemus kirjastoalalta. Vaikka kirjastoihin palkataan yhä enemmän muidenkin alojen osaajia, kirjastopalveluiden kehittäminen katsotaan alan ammattilaisten tehtäväksi.

Vuonna 2018 avatun Helsingin keskuskirjasto Oodin usealla työpaikkailmoituksella saimme katsoksen kirjastoalan moderneihin työkuviin. Tehtävänimikkeet ja työnkuvat poikkesivat muusta tutkimuksestamme, sillä noin puolet haetuista työpaikoista olivat muita kuin perinteisiä kirjastonhoitajia tai kirjastovirkailijoita. Media-alan työntekijöille löytyi kysyntää erityisesti esitystekniikkaan, peleihin, audiovisuaalisiin aineistoihin sekä tapahtumatuotantoon liittyvissä tehtävissä. Palvelujen ja tapahtumien kehittäminen asiakaslähtöisesti sekä yhteistyö kirjaston ulkopuolisten kumppanien kanssa korostui Oodissa muita kirjastoja enemmän.

Kirjastoautovirkailijoista on pulaa erityisesti Etelä-Suomessa. Syytä tähän on vaikea varmuudella sanoa. Yhdeksi tekijäksi kuitenkin epäilemme sitä, että suurin osa näistä työpaikoista vaatii kuljettajan ammattipätevyyden lisäksi kirjastoalan opintoja. Kaksi pätevyysvaatimusta, jotka eivät työelämässä muuten tavallisesti kohtaa, voivat aiheuttaa hankaluuksia sopivan työntekijän löytämisessä. Yhdessä ilmoituksessa mainitaankin mahdollisuus kuljettajan ammattipätevyyskortin suorittamiseen työsuhteen aikana, jos hakijalla sitä ei vielä ole.

Yhtenä innostavimpana lähtökohtana tämän tutkimuksen tekemiseen oli selvittää, onko uudella kirjastolailla ollut vaikutusta kirjastojen rekrytointiin. Lain valmistuessa kirjastolaisten keskuudessa häilyi pelko ammattitaidon säilymisestä, kun laki ei enää vaadi työntekijöiltä alan koulutusta. Tutkimuksestamme käy kuitenkin ilmi, että useimmat kirjastot vaativat edelleen hakijoilta alan opintoja tai pitävät alan koulutusta etuna avointa paikkaa täytettäessä (Noin 70% henkilöstötason ilmoituksesta mainitsi vanhan kirjastolain määrittelemät vaatimukset tai määrittelemättömän määrän kirjastoalan opintoja). Myös Kummala-Mustonen (sähköposti 27.11.2019) vahvistaa, ettei ole huomannut korkeakoulutetun henkilöstön määrän vähentyneen ainakaan isommissa kirjastoissa, vaikka muiden alojen osaajien palkkaaminen onkin lisääntynyt. Hän ja monet muut kollegansa kirjastotoimen ylitarkastajina ovat kuitenkin ovat huolissaan siitä, miten uudistuneet säädökset ovat vaikuttaneet kirjastotoimen johtajien rekrytointiin. He ovat myös huomanneet, että yhä useammassa kunnassa kirjastoa johtaa tänä päivänä vapaa-aika-, hyvinvointi-, sivistys- tai muu vastaava johtaja,

jolla ei ole kirjastoalan koulutusta tai edes riittävää alan tuntemustakaan, vaikka se edelleen vaaditaan kirjastolaissa. Niin korkeakoulutetun henkilökunnan rekrytoinnista, kuin tästäkään asiasta ei ole tutkittua tietoa saatavilla, mutta monipuoliset kirjastolain mukaiset kirjastopalvelut tarvitsevat alan osaajia toteuttajikseen, ja kirjastotoimen ylitarkastajat jäävät niiden toteuttamista seuraamaan.

9.2 Vertailu Karppisen opinnäytetyöhön

Karppinen keräsi tutkimusaineistoa opinnäytetyöhönsä vuoden 2012 tammi-maaliskuussa, jolloin yleisten kirjastojen ilmoituksia kertyi yhteensä 67 kappaletta. Tähän opinnäytetyöhön ilmoituksia kerättiin vuoden 2019 touko-elokuun aikana, yhteensä 65 työpaikkailmoituksen verran, joten voimme pitää tutkimustuloksia aineiston laajuuden puolesta hyvinkin vertailukelpoisina. Tässä luvussa vertailemme Karppisen tutkimustuloksia oman työmme tuloksiin.

Vaikka kirjastoissa työnimike on pitkälti määräytynyt tehtävänkuvan mukaan, perinteisenä pidetyt työnimikkeet, kuten kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija esiintyvät kummassakin tutkimuksessa yksinkertaisinä nimikkeinä. Vielä vuonna 2012 kirjastot hakivat kirjastoapulaisia, mutta tämä nimitys on myöhemmin poistunut käytöstä, ja nykyisin keskiasteen koulutuksesta valmistunut toimii yleisessä kirjastossa kirjastovirkailijana. Toimenkuvallisesti on kuitenkin hankalaa tehdä selvää rajausta kirjastonhoitajan ja -virkailijan työhön, ja selkein ero onkin koulutusvaatimuksessa.

Tutkimuksessaan Karppinen on eritellyt sosiaaliset taidot ja yhteistyötaidot, mutta toteaa, että ne voisi luokitella saman kategorian alle, kuten omassa tutkimuksessamme teimme. Molempien tutkimusten valossa voidaan sanoa, että erilaisia sosiaalisia taitoja pidetään kirjastotyöntekijän tärkeimpinä ominaisuuksina. Työyhteistyötaitoja arvostetaan aivan yhtä paljon kuin ennenkin, mutta tiimityöskentelyyn haetaan entistä enemmän itseohjautuvia ja oma-aloitteisia työntekijöitä. Asiakaspalvelutaidot ja asiakaspalveluhenkisyys korostuivat ilmoituksissa huomattavasti aiempaa enemmän. Tämä kuvastaa ilmiötä, jonka mukaan kirjastot pyrkivät muuttamaan käsitystä stereotyyppisestä hyllyväliin tai asiakaspalvelutiskin taakse piiloutuvasta kirjaston työntekijästä.

Sosiaalisten taitojen merkityksen kasvaessa entisestään, tietotekniset taidot ovat jääneet toissijaiseksi, vaikka ne ovatkin edelleen oleellinen osa kirjastotyötä. On mahdollista, että työntekijältä odotetaan tietyn tasoista tietoteknistä osaamista siinä määrin, ettei sitä tarvitse erikseen mainita

ilmoituksessa. Vaikka vastuunottokyky ja taito kehittää omaa osaamistaan ovat työnantajan näkökulmasta arvostettavia piirteitä, työnantajat panostavat työntekijänsä ammattitaidon kehitykseen ja tarjoavat koulutusta työhön ottamisen jälkeenkin. Esimerkiksi vuonna 2019 Oulun kaupunginkirjasto kehitti työntekijöilleen jokaiselle kuukaudelle erilaisia tietoteknisiä tehtäviä, joita sai suorittaa omalla työajallaan.

Kielitaitoa arvostetaan työpaikoilla yhä enemmän. Ruotsin ja englannin kielen osaamisen lisäksi ilmoituksissa mainitaan yhä useammin suomen kielen kirjallinen ja suullinen taito edellytyksenä työn tekemiseen. Ruotsin kielen hyvää tai tyydyttävää taitoa haettiin pääasiassa kaksikielisten kuntien, myös pääkaupunkiseudun jättämissä ilmoituksissa. Monipuolista kielitaitoa (edellä mainittujen kielten lisäksi) voidaan pitää poikkeuksetta etuna työpaikkaa hakiessa, ja kirjastot myös mainitsevat sen yhä useammin työpaikkailmoituksissa. Kirjastojen asiakaskunnan lisäksi myös työyhteisöt muuttuvat aiempaa monikulttuurisemmaksi, minkä ansiosta ne pystyvät yhä paremmin ottamaan huomioon asiakkaidensa tarpeet.

Karppisen tutkimustyön valossa voidaan todeta, että vuonna 2012 kirjastoalan koulutusta pidettiin tärkeämpänä kuin alan kokemusta. Tuolloin voimassa oli vielä edellinen kirjastolaki vuodelta 1998, sekä valtioneuvoston asetus, joka määritteli henkilöstön koulutusrakenteen. Vuonna 2016 säädettiin nykyinen laki yleisistä kirjastoista, jonka myötä myös tuosta asetuksesta luovuttiin. Karppisen keräämän aineiston jokaisessa työpaikkailmoituksessa mainittiin tai toivottiin kirjastoalan koulutusta, kun meidän keräämissämme ilmoituksissa peräti 23 % oli jättänyt koulutusvaatimukset mainitsematta. Toisaalta työnhakijoilta toivotaan aiempaa enemmän kirjastoalan kokemusta.

Kirjastotyön luonteen takia tietyt asiat ovat pysyneet ennallaan. Ilmoituksissa mainitaan jatkuvasti työn sisältävän ilta- ja viikonloppuvuoroja, jonka vuoksi työnhakijoilta toivotaan joustavuutta ja innostunutta asennetta työhön. Kuten Karppisen tutkimus esitti, nykyäänkin työn luonne ja työtehtävät sanelevat halutut kyvyt ja ominaisuudet. Esimerkiksi lasten- ja nuortenkirjastotyöhön hakevalta toivottiin lasten- ja nuortenkirjallisuuden tuntemusta. Yleinen kirjallisuuden tuntemus tai kiinnostus kirjallisuuteen jäi kummassakin tutkimuksessa vähälle maininnalle.

10 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, millaisia taitoja, ominaisuuksia sekä pätevyyttä yleisten kirjastojen työntekijöiltä työpaikkailmoituksissa toivotaan. Vertasimme tutkimustuloksiamme Priitta Karppisen vuonna 2012 julkaistun opinnäytetyön *Haetaan pätevää kirjastoammattilaista* tuloksiin.

Tutkimustyö toteutettiin käyttäen kvalitatiivisen sisällönanalyysin menetelmiä. Tutkimusaineiston keräsimme Kirjastot.fi -sivustolta kesällä 2019 ennen varsinaisen tutkimustyön aloittamista. Kerääminen tapahtui säännöllisesti kerran viikossa. Teimme opinnäytetyössämme otoksen myös julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden sekä kuntien rekrytointisivulta, jota vertasimme Kirjastot.fi -sivuston otokseen samalta päivältä. Vertailu osoitti, että Kirjastot.fi on käytännöllisin sivusto yleisten kirjastojen avointen työpaikkojen seuraamiseen.

Opinnäytetyöstämme käy ilmi, että kirjastoalalla voi erikoistua hyvinkin tarkkoihin tehtävänkuvuihin, ja siksi erikoislaatuisiin työtehtäviin etsitään erikoistaitoja omaavia henkilöitä. Siitä huolimatta muutammat ominaisuudet nousivat työpaikkailmoituksista muita selkeämmin esille, ja näiden perusteella voidaan muodostaa kuvaus niin sanotusta nykypäivän kirjastotyöntekijästä. Työnantajan silmissä ihanteellinen työntekijä on sosiaalinen persoona, joka tulee hyvin toimeen kaikkien asiakasryhmien ja oman työyhteisönsä kanssa. Jotta hän kykenee yhteistyöhön eri sidosryhmien kanssa, tulee hänellä olla taidot viestintään, markkinointiin ja verkostoitumiseen. Uuden oppimisen lisäksi hän on innostunut kehittämään kirjaston palveluja. Hänellä on työnteossaan pedagoginen ja itseohjautuva ote, ja kaikkien ikäluokkien lukutaidon edistämistä hän pitää erityisen tärkeänä. Tasa-arvoisuus on lähtökohta kaikessa hänen toiminnassaan, sillä se on yleisten kirjastojen toiminnan peruspilari. Selkein ero meidän ja Karppisen opinnäytetyön tutkimustulosten välillä näkyy siinä, kuinka työnantajien arvostus koulutusta ja kokemusta kohtaan on muuttunut. Syynä voidaan pääasiassa pitää kirjastolain muutosta, ja se antaakin syyn tehdä jatkossa tutkimusta samasta aiheesta, jotta näemme muutoksen pitemmän aikavälin vaikutukset.

Tutkimuksemme tuotti itsessään huomion arvoisia tuloksia, joita voivat hyödyntää sekä työnhakijat, että työnantajat. Pidemmän ajan saatossa tutkimustuloksista on hyötyä yleisten kirjastojen palvelujen kehittämisessä, alan trendien seuraamisessa sekä alan koulutuksen suunnittelussa. Sen lisäksi, että tutkimuksemme seisoo vahvasti omilla jaloillaan, se toimii vertailukelpoisena aineistona

sekä Karppisen opinnäytetyöhön että myös mahdollisesti tulevaisuudessa toteutettaviin samankaltaisiin tutkimuksiin.

Mielestämme opinnäytetyön tekeminen oli ammattitaitomme kehittymisen kannalta erittäin hyödyllinen kokemus. Opimme paljon tutkimustyön luonteesta, minkä lisäksi tutkimuksen aihe tuntui ja pysyi mielenkiintoisena ja ajankohtaisena. Olisimme voineet aloittaa sisällönanalyysin jo aineiston keräämisen aikana, mikä olisi voinut nopeuttaa opinnäytetyön tutkimusosan etenemistä. Kuitenkin, voimme olla tyytyväisiä tutkimuksen toteutukseen kokonaisuudessaan. Työ eteni maltillisella tahdilla, eikä kiinnostus päässyt hiipumaan missään vaiheessa. Työskentelyn mielekkyyttä edesauttoi myös se, ettemme pakottaneet työskentelyä, vaan paneuduimme tutkimukseen huolella, kun aika ja resurssit sen sallivat.

LÄHTEET

Alameri-Sajama, R. 2007. Miksi kirjottaa nuorten kirjastotyöstä? Teoksessa Raisa Alameri-Sajama (toim.) Nuortenkirjastotyön käsikirja. 9.

Aluehallintavirasto. 2018. Suomen yleisten kirjastojen tilastot. Viitattu 7.11.2019. <https://tilastot.kirjas-tot.fi/?orgs=1&years=2008%2C2009%2C2010%2C2011%2C2012%2C2013%2C2014%2C2015%2C2016%2C2017%2C2018&stats=42%2C43#results>

Hiltunen, K., Korhonen, O., Ranta, A. & Wink, H. 2019. Kirjasto- ja tietopalvelualan vinkkaus - Ammatillinen opas kirjastolaisille. JHL. <https://www.jhl.fi/jhl/materiaalipankki/oppaat/#Kirjastoala>.

Hirsjärvi, S., Pirkko, R. & Sajavaara, P. 2010a. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. 161-164.

Inkeroinen, K. 2018. Kirjastoihin tarvitaan kaikenlaista osaamista. Kirjastolehti 111. Viitattu 4.11.2019. <http://kirjastolehti.fi/artikkelit/kirjastoihin-tarvitaan-kaikenlaista-osaamista/>.

Karttunen, H. 2012. Lastenkirjastotyön monimuotoisuus Helsingin kaupunginkirjastossa - Toimintamuotoja ja tulevaisuudenkuvia. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 14.11.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51835/karttunen_henna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karppinen, P. 2012. Haetaan pätevää kirjastoammattilaista - Selvitys kirjastojen työpaikkailmoituksista. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012101014325>

Kummala-Mustonen, M. 2019. Kirjastotoimen ylitarkastaja (Pohjois-Suomen aluehallintavirasto). Sähköpostihaastattelu. Viitattu 1.1.2020.

Kummala-Mustonen, M. 2017. Laki yleisistä kirjastoista (1492/2016). Viitattu 10.10.2019. https://www.avi.fi/documents/10191/7918203/Uusi+kirjastolaki_sivjoht_10102017.pdf/1c28ec19-7998-439c-a35f-9192783c91ea.

Laki yleisistä kirjastoista 29.12.2016/1492.

Opetushallitus. 2019a. Liiketoiminnan perustutkinto. Viitattu 5.12.2019 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855077/reformi/rakenne>

Opetushallitus. 2019b. Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto. Viitattu 5.12.2019 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3667906/reformi/rakenne>

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus yleisistä kirjastoista 1.1.2018/660.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019a. Kirjastoverkko. Viitattu 4.10.2019. <https://minedu.fi/kirjastoverkko>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019b. Kirjastojen rahoitus. Viitattu 14.10.2019 <https://minedu.fi/kirjastojen-rahoitus>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019c. Suomen yleisten kirjastojen tilastot. Viitattu 4.10.2019. <https://tilastot.Kirjastot.fi/?orgs=1&years=2018&stats=100#results>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 104, 117.

Perjo, L. & Malmstrom, T. 2019. Kirjasto ammattilaisten silmin - Kirjastoalan työntekijäselvityksen loppuraportti. Viitattu 14.10.2019. <http://suomenkirjastoseura.fi/files/KirjastoalanTy%C3%B6ntekij%C3%A4tutkimus.pdf>.

Poroila, H. 1986. Musiikkikirjastotoiminnan käsikirja. Helsinki: Suomen musiikkikirjastoyhdistys. 35.

Salmela, P. 2019. Sisäinen rekrytointi. Viitattu 14.11.2019 <https://www.psycon.fi/blogi/sisainen-rekrytointi>.

Suomen kirjastoseuran koulutus- ja tutkimustyöryhmä. 2017. Suomen kirjastoseuran koulutus- ja tutkimustyöryhmän selvitys Kirjastoseuran hallitukselle koulutuslinjauksen pohjaksi (5.6.2017). Suomen kirjastoseura.

Sario, S. & Karjalainen, A. 2016. Linjauksia kirjastoalan koulutukselle. Kirjastolehti 109. Viitattu 4.11.2019. <http://kirjastolehti.fi/artikkelit/-linjauksia-kirjastoalan-koulutukselle/>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Ammattibarometri - Työllistyminen eri ammateissa. Viitattu 3.11.2019. <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=19i&ammattikoodi=4411&kieli=fi>.

Vaarne, V. 2019. Kirjastoalan koulutuksessa ongelmia Turussa. Kirjastolehti 112 (3), 34–37.

LIITE 1 TYÖPAIKKAILMOITUKSISTA KERÄTYT OMINAISUUDET, HENKILÖSTÖTASO

Ominaisuudet / henkilöstötaso	lkm
Sosiaaliset taidot / (työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot)	46
Itsenäinen / oma-aloitteinen työote	29
Asiakaspalvelutaidot	19
Oman osaamisen kehittäminen	14
Tietotekniset taidot	12
Asiakaspalveluhenkisyys	11
Pedagogiset taidot	10
Halu kehittää kirjastopalveluita	9
itseohjautuvaa tiimityöskentelyä	8
Kiinnostunut lasten- ja nuorten kirjallisuudesta / Lasten- ja nuorten kirjallisuuden tuntemus	7
Vastuunottokyky	6
Organisointitaidot	5
Kiinnostunut kirjallisuudesta / kirjallisuuden tuntemus	5
Verkostoitumistaidot	5
Esiintymistaidot	4
Innostunut työote	4
Tapahtumatuotanto (valmius/kiinnostus)	4
Viestintätekniset taidot	4
Joustavuus	3
Innovatiivisuutta	4
Muutosmyönteisyys	2
Rohkeus / uteliaisuus	2
Innostunut lasten- ja nuorten kirjastotyöstä	2
kiinnostus koodaamiseen / robotiikkaan	2
Ennakkoluulottomuus	2
Kiinnostus pelaamiseen / pelikasvatukseen	2
Osaa työskennellä lasten ja nuorten parissa	3

Projektinhallinta taidot	1
Kirjallinen ja suullinen ilmaisutaito	1
Leikkisä työote	1
Kiinnostunut taiteista	1
Koordinointi- ja priorisointikykyä	1
Tavoitteellinen työote	1
Kirjavinkkaustaidot	1
Paineensietokyky	1

LIITE 2 TYÖPAIKKAILMOITUKSISTA KERÄTYT OMINAISUUDET, ESIMIESTASO

Ominaisuudet / esimiestaso	lkm
Sosiaaliset taidot / (työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot)	6
Verkostoitumistaidot	3
Johtamistaidot	3
Kiinnostunut kirjallisuudesta / kirjallisuuden tuntemus	2
Esiintymistaidot	2
Itsenäinen / oma-aloitteinen työote	2
Halu kehittää kirjastopalveluita	1
Kokemus/kiinnostus hakeutuvasta kirjastotoiminnasta	1
Kiinnostunut kulttuurista / kulttuurin tuntemus	1
Tietotekniset taidot	1
Sisällöntuotanto	1
Kokoelmatyön johtaminen	1
Kokoelmatyön kehittäminen	1
Organisointikyky	1
Asiakaspalveluhenkisyys	1
Innovatiivisuus	1
Kokeilunhaluisuus	1
Kehittävä työote	1
Perehtyneisyys kirjaston tehtäviin ja toimintaan	1
Kehittämis myönteisyys	1
Rohkeus	1
Priorisointikyky	1
Neuvottelutaidot	1

LIITE 3 TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VAADITTU KOULUTUSTASO HENKILÖSTÖTASO

Perustason koulutus / henkilöstötaso	kpl
Soveltuva korkeakoulututkinto	19
Soveltuva ammatillinen perustutkinto	10
Ammatillinen perustutkinto	8
Korkeakoulututkinto	6
Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto	5
Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto	4
Media-alan ammattitutkinto	4
Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto	4
Opistotutkinto	3
Ylempi korkeakoulututkinto	2
Ei mainittu	2
Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto	1
Kirjastoautonkuljettajan ammattipätevyys	1
Kirjasto- ja informaatioalan ammattitutkinto	1
Muu kirjastoammatillinen tutkinto	1
Soveltuva korkeakoulututkinto (esim. musiikkipedagogi)	1
Kirjastoalan korkeakoulutus	1

LIITE 4 TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VAADITUT OPINTOPISTEMÄÄRÄT, HENKILÖSTÖTASO

Opintopisteiden lukumäärä / henkilöstötaso	kpl
Vähintään 60 op (35 ov) kirjasto- ja informaatioala	15
Ei mainittu	13
Vähintään 35 op kirjasto- ja informaatioala	6
Tutkinnon tulee sisältää kirjastoalan opintoja määrittelemätön määrä	6
Vähintään 35 op kirjasto- ja informaatioala	3
vähintään 60 op laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot	3
Vähintään 60 op (35 ov) korkeakoulutason kirjasto- ja informaatioalan opintoja	2
Vähintään 20 ov laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot	1
35 ov laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot tai tieto- ja kirjastopalveluiden ammattitutkinnot	1
Eduksi katsotaan kirjasto- ja informaatioalan opinnot	1
ammattitaitoa tukevat opinnot katsotaan eduksi	1
Eduksi luetaan kirjasto- ja informaatioalan, varhaiskasvatuksen, mediakasvatuksen, draamakasvatuksen tai sanataiteen opinnot	1
Kirjastoalan koulutusta ei vaadita (näin ilmoituksessa mainittiin)	1
Vähintään 30 ov (60 op) kirjasto- ja informaatioala	1
Kirjastoalan koulutus katsotaan eduksi	1
Pitkälle edenneet opinnot jos tukinto ei valmis riittää	1

43 ilmoitusta mainitsi kirjastoalan koulutuksen vaatimuksena tai etuna

**LIITE 5 TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VAADITTU KOULUTUSTASO JA VAADITUT OPINTO-
PISTEMÄÄRÄT, ESIMIESTASO**

Esimestaso koulutus	kpl
Ylempi korkeakoulututkinto	3
Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto	2
Soveltuva korkeakoulututkinto	1

Esimestaso opintopisteet lkm	kpl
Vähintään 60 op (35 ov) kirjasto- ja informaatioala	2
60 opintopisteen (35 ov) laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot.	2
Vähintään 60 op (35 ov) informaatioala	1

LIITE 6 TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VAADITTU KOKEMUS, HENKILÖSTÖTASO

Kokemus / henkilöstötaso	kpl
Suomen kielen hyvä taito	22
Kirjastoalan kokemus	17
Englannin kielen hyvä taito	16
Ruotsin kielen hyvä taito	14
Muu kielitaito	11
Markkinointitaidot	9
Lasten tai nuorten parissa tehty työ (myös muu kuin kirjasto)	8
C-ajokortti	8
Ruotsin kielen tyydyttävä taito	8
Kokemus asiakkaita osallistavista työmuodoista	8
viesintäosaaminen	7
Sosiaalisen median välineiden hallinta	5
Studio- ja esitystekniikan osaaminen	5
Valmiudet sosiaalisen median ja viestinnän sisällöntuotantoon	5
Tapahtumatuotannon kokemus	5
Musiikkialan tuntemus	3
AV-aineistojen digitoiminen	3
Pelituntemuksen	3
Kokemus ohjaustehtävistä	3
Ryhmien ohjaus	3
Musiikkialan tuntemus	3
Lasten- ja nuorten kirjastotyön kokemus	2
Tilavarausprosessin ymmärrys	2
Valmiudet työskennellä studioissa äänitys- äänituotanto- ja editointitehtävissä	2
Valmiudet mediataidenäyttelyiden tekniseen toteuttamiseen	2

Luettelointiosaaminen	2
Kirjastojärjestelmien tunteminen	2
Fasilitointitaidot	2
Kokemus mediakasvatuksesta	2
Lasten- ja nuorten kirjastotyön kokemus	2
Kokemus monikulttuurisesta työympäristöstä	2
Palvelumuotoilu	2
Asiakaspalvelu	1
Tuntemus lastenkirjallisuudesta	1
Työkokemus asiakaspalvelusta kansainvälisessä ympäristössä	1
Verkkoaineistojen tuntemus	1
Koha-kirjastojärjestelmän tuntemus	1
Kokemus hanke työstä	1
Tilastotieto-aidot	1
Lukutaidon edistämiseen kuuluvat tehtäväkuvat	1
Kokemusta linja-auton tai kuorma-auton kuljetamisesta	1
Kirjastoauton pienet huoltotyöt	1
Kirjastoautonkuljettajan kokemus	1
Kokoelmatyö	1
Yliopistokirjastotyö kokemus	1
Informaatiolukutaidon koulutuskokemus	1
Taidealojen tuntemus	1
Tanssialan tuntemus	1
ICT-osaaminen	1
Erilaisten ohjelmistojen osaaminen	1
Videokuvaaminen ja videoeditointiohjelmien käyttö	1
Adobe-ohjelmistojen osaaminen	1
Kirjastojärjestelmien tunteminen (Axiell Aurora)	1

Kokemus Finna-verkkokirjastosta	1
Verkkopalveluiden tuntemus	1
Kokoelmanhallintajärjestelmistä	1
Pedagogisista tehtävistä	1
E-aineistojen tuntemus	1
Kunnallisesta päätöksenteosta sekä hankkeista	1
Paikallistuntemusta	1
Media- ja yhteisöviestintäosaaminen	1
Kokemus esimiestehtävistä	1
Kokemus tiiminvetotehtävistä	1
Esiintymiskokemus	1
Kouluyhteistyö osaaminen	1
Kokemus varhaiskasvatuksesta	1
Kokemus draamakasvatuksesta	1
Tuntemus ruotsinkielisestä kulttuurista ja lastenkirjallisuudesta	1
Lasten ja nuorten monilukutaidon edistäminen	1
Muut erikoistaidot, joista kirjasto voi hyötyä	1
Kokemus kirjastoalalta tai kirjastoalan koulutus	1
Kokemus tiedon analysoinnista ja konkretisoinnista	1
Musiikkiin liittyvien digitaalisten työkalujen tuntemus	1
Kokemus projektityöskentelystä	1
Kokemus työpajojen vetämisestä	1

LIITE 7 TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VAADITTU KOKEMUS, ESIMIESTASO

Kokemus / Esimiestaso	lkm
Hyvä perehtyneisyys kirjastojen tehtäviin ja toimintaan	2
Kokemus esimies tehtävistä, kirjastoautotoiminnan tuntemus	1
Vankka esimieskokemus asiantuntijaorganisaation johtamisesta	1
Tehtävä edellyttää yhteistyö- ja esimiestaitoja ja kehittävää työtettä. Hakijan tulee olla työtön työnhakija, joka täyttää vuorotteluvapaansijaisen ehdot	1
Kirjastoalan työkokemus	1
Tehtävä edellyttää vahvaa näkemystä kirjaston pedagogisesta tehtävästä	1
Fasilitointiosaaminen	1
Suomen kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito	1
Englannin kielen hyvä suullinen ja kirjallinen taito	1
Ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito	1
Pedagoginen kokemus esim. kouluttajana	1
Kokemus digitaalisesta oppimisympäristöstä	1
Hyvä suomen kielen suullinen ja kirjallinen taito	1
Hyvä ruotsin kielen suullinen taito	1
Hyvä englannin kielen suullinen taito	1