

Opinnäytetyö (AMK)

Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma

2012

Tiina Simolin

# MUUTOKSEN HALLINTA YLEISISSÄ KIRJASTOISSA

– yhteisjärjestelmän vaikutukset Satakirjastojen luettelointiin



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiina Simolin

# MUUTOKSEN HALLINTA YLEISISSÄ KIRJASTOISSA

## – yhteisjärjestelmän vaikutukset Satakirjastojen luettelointiin

Satakunnan alueen kirjastot muodostivat Satakirjastot-nimisen yhteiskirjastojärjestelmän vuonna 2009. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Satakirjastoihin siirtymisen vaikutuksia siihen kuuluvien kirjastojen luettelointiin sekä luettelointihenkilöstön suhtautumista yhteisjärjestelmään. Teoreettisena viitekehysenä oli muutoksen hallinta sekä yleisestä että kirjastonäkökulmasta. Työ tehtiin Porin kaupunginkirjasto – Satakunnan maakuntakirjastolle.

Kirjastot kohtaavat nykypäivänä paljon nopealla aikavälillä tapahtuvia muutoksia, joista yksi yleisimmistä on jonkin yhteistyömuodon käyttöönotto. Globalisoituvan sähköisen tietoverkoston mahdollistaman yhteisjärjestelmä on yksi esimerkki tällaisista yhteistyömuodoista. Muutoksen hallintaa on kuitenkin tutkittu melko vähän kirjastojen näkökulmasta. Tässä työssä vastataan osittain siihen puutteeseen käsittelemällä muutosta kirjastonäkökulmasta sekä esittelemällä Satakirjastojen muutostokemuksia.

Tutkimusmenetelmänä tässä työssä käytettiin Webropol-työkalulla toteutettua sähköistä kyselyä. Kysely kohdistettiin Satakirjastojen luettelointihenkilöstölle tarkoituksena saada yksi vastaus jokaisesta yhteisjärjestelmään kuuluvasta pääkirjastosta. Vastausprosentiksi tuli 100 eli vastaukset saatiin kaikilta 21 pääkirjastolta.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että Satakirjastot-yhteisjärjestelmällä on ollut pääsääntöisesti myönteisiä vaikutuksia siihen kuuluvien kirjastojen luettelointiin. Erityisesti pienemmät kirjastot ovat saaneet helpotusta luettelointiin. Kokoelmatietokannassa kuitenkin ilmeni vielä tuplatietueisiin liittyviä kehittämistarpeita. Muutoksen hallinnan näkökulmasta kyselystä ilmeni, että lievää muutosvastarintaa on saattanut ilmetä ennen yhteisjärjestelmän käyttöönottoa, mutta se on onnistuttu selättämään yhteisjärjestelmän aikaisten kokemusten myötä. Tuloksista on nähtävissä läpi käyty positiivinen muutostunneprosessi.

Kyselyssä ei noussut esiin kovinkaan konkreettisia vaikutuksia. Tutkimusta voisi jatkaa tekemällä esimerkiksi henkilökohtaisia haastatteluja luettelointihenkilöstölle.

## ASIASANAT

Satakirjastot, luettelointi, kirjastokimpat, muutoksenhallinta, muutosvastarinta, opinnäytetyöt

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

Turku University of Applied Sciences

Library and information services

January 2012 | Total number of pages 36

Instructor Olli Mäkinen

Tiina Simolin

# CHANGE MANAGEMENT IN PUBLIC LIBRARIES

## – shared library system's impacts on the cataloging of Satakirjastot

Libraries in Satakunta formed a shared library system called Satakirjastot in 2009. The aim of this Bachelor's thesis was to investigate what impacts the transition to Satakirjastot had on the cataloging policies of the affiliated libraries and what kind of attitudes the cataloging personnel had towards the new system. The theoretical framework was change management from the general and libraries' point of view. This work was done for the Pori City Library - Regional Library of Satakunta.

Libraries face today a lot of changes, often including forms of cooperation, for example the introduction of shared library system. However, the management of change has not been investigated from the perspective of libraries. Therefore, in this study special emphasis was on the management of change from the library aspect and on the description of the personnel's experiences of change in Satakirjastot.

The research method used in this Bachelor's thesis was an electronic query which was implemented with Webropol tool. The survey was aimed at the cataloging personnel of Satakirjastot and the purpose was to get one response from each of the main libraries belonging to the shared library system. The response rate was 100 % which means 21 answers.

Based on the survey it can be stated that the shared library system, Satakirjastot, has affected positively the cataloging practices of the affiliated libraries. In particular, the smaller libraries have received assistance in cataloging. The results indicate, nevertheless, that in the database of the shared library system, there is still room for improvements mainly related to the double records. From the change management perspective, the study showed that there may have been slight resistance to change before the shared library system was introduced but it has been defeated with the experiences during the shared library system. The results reveal a positive process in the attitudes towards change.

The study did not have very concrete effects, so research could be continued for example by interviewing the cataloging personnel.

### KEYWORDS:

Satakirjastot, cataloging, shared library system, change management, resistance to change, theses

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 MUUTOKSEN HALLINTA TYÖYHTEISÖSSÄ</b>	<b>7</b>
2.1 Muutoksen haasteet	7
2.2 Muutosvastarinta	9
2.2.1 Muutosvastarinnan laatu	10
2.2.2 Muutostunteet	10
2.2.3 Muutosvastarinnan syyt	11
2.3 Muutosjohtaminen	13
<b>3 YLEISET KIRJASTOT MUUTOSTEN PYÖRTEISSÄ</b>	<b>15</b>
<b>4 ALUEELLINEN KIRJASTOYHTEISTYÖ</b>	<b>17</b>
4.1 Kirjastokimppa	17
4.2 Satakirjastot	17
<b>5 TUTKIMUKSEN KULKU</b>	<b>19</b>
5.1 Tutkimusongelma ja kyselyn laatiminen	19
5.1.1 Kyselyn rakenne	20
5.1.2 Kysymysten muotoilu	21
5.2 Kyselytulokset	22
5.2.1 Taustatiedot	22
5.2.2 Vaikuttaminen ja päätöksenteko	26
5.2.3 Mielpideväittämät	26
5.2.4 Kehittäminen	31
5.3 Johtopäätökset	32
<b>6 LOPUKSI</b>	<b>34</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>36</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn saatekirje
- Liite 2. Webropol-kysely

## KUVIOT

Kuvio 1. Positiivinen muutostunneprosessi (Erämetsä 2003).	11
Kuvio 2. Kyselyyn osallistuneiden kirjastojen henkilöstömäärät	23
Kuvio 3. Luettelointia hoitaneet henkilöt ennen yhteisjärjestelmää ja sen jälkeen.	25
Kuvio 4. Luettelointiin liittyvät mielipideväittämät.	27
Kuvio 5. Kokoelmätietokantaan liittyvät mielipideväittämät.	30

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää Satakirjastot-nimisen yhteisjärjestelmän vaikutuksia siihen kuuluvien kirjastojen luettelointiin. Toisena tavoitteena on tutkia luettelointihenkilöstön suhtautumista yhteisjärjestelmään. Työn toimeksiantaja on Porin kaupunginkirjasto – Satakunnan maakuntakirjasto.

Koska työ käsittelee luettelointia yhteisjärjestelmän näkökulmasta, esitellään kirjastokimppatoimintaa myös yleisesti. Teoreettisena viitekehyksenä on muutoksen hallinta, josta tarkemmin tarkastellaan muutoksen haasteita, muutosvastarintaa sekä muutosjohtamista. Esille tuodaan myös muutoksen hallinnan näkökulmia yleisten kirjastojen kannalta.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, joka toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Internet-linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kaikille yhteisjärjestelmään kuuluville kirjastoille saatekirjeen kanssa. Kyselyyn vastasi jokaisesta pääkirjastosta yksi luettelointia hoitava henkilö. Yhteensä vastaajia oli 21.

Useamman kirjaston liittyttyä yhteisjärjestelmäksi, saattaa olla vaikeaa nähdä muutoksen aiheuttamia vaikutuksia. Mahdollisten hyötyjen ja haittojen selvittäminen ja tutkiminen auttaa kehittämään järjestelmää entistä paremmaksi ja helppokäyttöisemmäksi, niin kirjastoammattilaisten kuin asiakkaidenkin näkökulmasta. Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui yhteisjärjestelmän vaikutusten tutkiminen luetteloinnin näkökulmasta, koska se on itseäni kiinnostava aihe ja toimeksiantajakirjastoni koki sen hyödylliseksi ja juuri nyt ajankohtaiseksi. Teoreettista viitekehystäni on sovellettu hyvin vähän kirjastoihin, minkä vuoksi oli mielenkiintoista ottaa se mukaan tähän työhön. Lisäksi yhteisjärjestelmään liittyminen on suuri – ja nykyään erittäin yleinen – muutos kirjastojen toiminnassa, joten muutoksen hallinta oli luonnollinen valinta teoreettiseksi taustaksi.

## 2 Muutoksen hallinta työyhteisössä

Tämä kappale käsittelee muutoksen hallintaa organisaatioissa ja erilaisissa työyhteisöissä. Aihetta ovat aiemmin tutkineet muun muassa Kari Tuominen, Elisa Juholin, Timo Erämetsä, Pekka Mattila sekä Tarja Raussi ja Kimmo Kukkavuori.

Muutoksen edessä herää usein paljon kysymyksiä omasta ja muutoksen kohteena olevan yhteisön toiminnasta ja roolista. Miksi työyhteisön teho laskee innokkuudesta huolimatta? Mitä johtajalta ja toisaalta taas alaisilta voi odottaa? Miksi epävarmuutta esiintyy, vaikka muutos olisi perusteltu? Kuitenkaan vastauksia ei automaattisesti ole tarjolla yhtä paljon.

Muutoksia on monenlaisia. Ne voivat kohdistua rakenteisiin, valtasuhteisiin, vastuurajoihin, suoritusten mittauksiin ja palkitsemisjärjestelmiin tai laajimmillaan yrityskulttuuriin ja arvoihin (Tuominen 2010, 28).

Muutokseen suhtaudutaan eri tavoin. Jollekin se on negatiivinen asia, joka järkyttää turvallisuuden tunnetta, toiselle taas mahdollisuus uuteen. Jotkut myös suhtautuvat siihen neutraalisti. Heille muutos on asia, joka ei herätä tunteita. Merkitys, joka muutokselle muodostuu, on aina suhteellinen. Siihen vaikuttavat faktojen lisäksi ihmisten tulkinnat ja mielikuvat. (Juholin 2008, 125.)

### 2.1 Muutoksen haasteet

Usein organisaatiota kohtaavat muutokset ovat ainutlaatuisia eivätkä siis kovin tuttuja tai luonnollisia asioita. Toisin sanoen muutostoimenpiteet eivät yleensä ole organisaation ydinosasta. Siksi on liiankin yleistä, että muutosta viedään eteenpäin ilman riittävää suunnittelua, organisointia ja seurantaa. (Raussi & Kukkavuori 2006, 11.)

Merkittävimmit haasteiksi koettuja asioita muutos- ja kehittämishankkeissa ovat resurssit, motivointi, sitoutuminen, muutosvastarinta, johtaminen ja priorisointi. Näistä suurin yksittäinen haastekenttä on resurssiongelmat, jotka

usein puolestaan kertovat suunnittelupuutteista tai ongelmista kehitystyön priorisoinnissa. Resurssiongelmat voivat ilmetä esimerkiksi ajan tai henkilöstöresurssien puutteina. (Raussi & Kukkavuori 2006, 11.)

Muutosprosessin tavoitteiden konkreettisuus on tärkeää ja niiden määrittely muodostuukin usein suureksi haasteeksi. Siihen kannattaa varata riittävästi aikaa, sillä koko muutosprosessiin on helpompi sitoutua, kun on jotain konkreettista, johon tähdätä. On myös tärkeää, että johto ja henkilöstö ymmärtävät tavoitteet yhdenmukaisesti, mitä helpottaa epämääräisyyden ja liiallisen yleisyyden välttäminen sekä tavoitteen pilkkominen konkreettisiksi asioiksi. On hyvä asettaa myös välitavoitteita, joiden kautta varsinainen tavoite saavutetaan. Hyvä kysymys tavoitteita määriteltäessä on: mitä on olemassa projektin päätyttyä? (Raussi & Kukkavuori 2006, 11-12.)

Konkreettisten tavoitteiden lisäksi on muutoksen onnistumisen kannalta tärkeää määritellä onnistumisen kriteerit. Jos niitä ei ole, mistä tiedetään, onnistuiko muutos todella? Onnistumiskriteerejä voidaan laatia esimerkiksi aikaisempien epäonnistumisen kokemusten kautta etsimällä niille syitä, jotka usein käänteisinä muodostavat hyviä onnistumiskriteerejä. Merkityksellistä näiden kriteerien kannalta on myös se, milloin niitä sovelletaan, sillä uuden toimintatavan opettelu vie aikaa ja heti muutosprosessin jälkeen suoritettu onnistumisen arvioiminen saattaa antaa vääristyneitä tuloksia. (Raussi & Kukkavuori 2006, 12.)

Oman työn ohessa läpi viety muutosprosessi epäonnistuu usein, osasyynä muun muassa se, että muutostyö ei välttämättä kuulu sitä toteuttavien henkilöiden osaamisalueisiin. Siksi ulkopuolinen apu, esimerkiksi erilaiset konsultit, voivat olla tarpeellisia lisäämään muutosprojektiin tarvittavaa osaamista. Konsultti ei voi tehdä muutosta organisaation puolesta, vaan hänen tehtävänsä on tuoda esiin niin sanottuja itsestäänselvyyksiä, joita muut eivät välttämättä muista nostaa esille. Konsultti voi siis toimia muutostilanteessa eräänlaisena ohjaajana, jolla on prosessin läpiviemiseen liittyvää osaamista. (Raussi & Kukkavuori 2006, 12-13.)



Uusien toimintatapojen vakiintuminen vaatii työtä ja aikaa, sillä ihmisille on luonteenomaista palata vanhoihin tuttuihin ja turvallisiin toimintatapoihin. Lisäksi monen työntekijän usko paremmasta tulevaisuudesta saattaa hiipua. Siksi muutoksen pysyvyys tulisi varmistaa esimerkiksi korostamalla tarpeeksi usein muutoksen tarpeellisuutta ja hyötyjä sekä jo saavutettuja positiivisia tuloksia. Pysyvyyttä voidaan tavoitella myös avoimella edistyksen seurannalla sekä sen tuloksista keskustelemalla ja palautetta antamalla. Usein muutoksen pysyvyys vaatii muutoksia myös rakenteisiin, esimerkiksi atk-, seuranta- ja palkkiojärjestelmiin sekä yksiköiden väliseen kommunikointiin ja toimintaan. (Raussi & Kukkavuori 2006, 13.)

Kun tiedostetaan muutosprosessin haasteet ja vastataan niihin rohkeasti, on paremmat mahdollisuudet saada aikaan pysyvä muutos, joka hyväksytään osaksi uusia toimintatapoja.

## 2.2 Muutosvastarinta

Ihmisen olemukseen ja luonteeseen kuuluu tarve säilyttää elämässään ja ympäristössään jotain tuttua. Tämä aiheuttaa erilaisia muutokseen liittyviä pelkoja. Nykypäivänä merkittävimpiä tällaisista peloista ovat sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, hyväksyttävyyteen ja omaan arvostukseen liittyvät konkreettiset pelot, kuten työn ja toimeentulon jatkuvuus. (Erämetsä 2003, 98.) Niinpä varauksellinen suhtautuminen, pelko ja vastustaminen ovat normaaleja ilmiöitä muutoksen edessä, eikä vastustajia kannata yrittää vaientaa voimallisesti (Juholin 2008, 135). Vastarinta voi ilmetä myös liiallisena itsetyytyväisyytenä ja mukavuudenhaluna, jotka hämärtävät selkeän kuvan heikkouksista ja uudistustarpeista (Mattila 2008, 52). Kuitenkin organisaatio ilman minkäänlaista muutosvastarintaa voi olla hyvinkin petollinen. Kaikki näyttää olevan hyvin ja ihmiset tuntuvat ohjautuvan oikeaan suuntaan, vaikka todellisuudessa mitään ei aidosti tapahdukaan. (Erämetsä 2003, 98-99.)

### 2.2.1 Muutosvastarinnan laatu

Muutosvastarinta voi olla joko hyvä tai huono asia. Kyse on aste-eroista. Terve muutosvastarinta on aina positiivinen ilmiö. Terveen muutosvastarinnan taso on sellainen, jolla muutos testataan läpikotaisin, mutta sitä vastaan ei periaatteessa kuitenkaan asetuta. Kysymykset kuten, mistä muutos on peräisin, mitä se merkitsee ja jatketaanko tiettyjä prosesseja tai aiemmin sovittuja tapoja, ovat hyviä muutoksen arvioinnissa. Terveellä muutosvastarinnalla halutaan siis varmistaa, ettei tehtäisi liian lyhytnäköisiä ja harkitsemattomia muutoksia. Joskus sen johdosta saatetaan toki päätyä myös siihen, ettei muutosta ajatakaan läpi. Tällöin terve muutosvastarinta on mahdollistanut sen, ettei niin sanotusti vääriä päätöksiä ole viety käytäntöön asti. Muutosta tulisikin ajatella prosessina, jossa muutosvastarinnan tehtävänä on jalostaa prosessista parempi. (Erämetsä 2003, 99.)

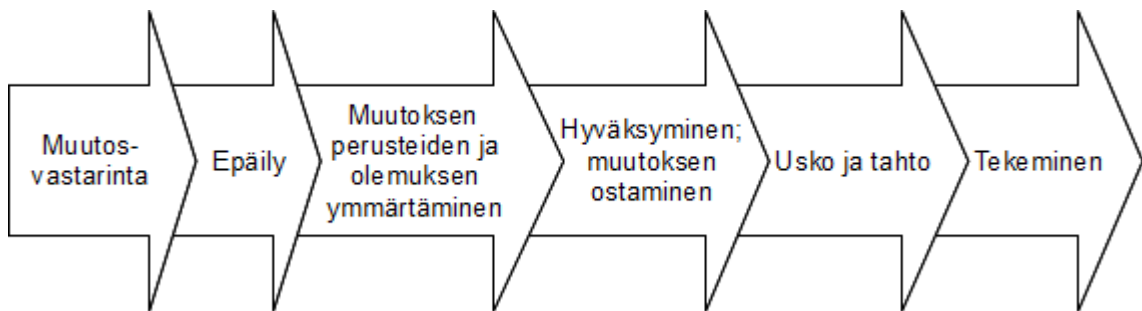
Muutosvastarinta voi kuitenkin olla myös negatiivinen ja vaikea asia. Se voi ilmetä jähmettymisenä tai jopa suoranaisena muutuskauhuna, mikä saattaa lamauttaa organisaation toiminnan tai pahimmillaan jopa taannuttaa sen matalammalle tasolle kuin ennen muutosyritystä. Voimakkaimmin muutosta vastustavatkin on kuitenkin mahdollista saada sitoutumaan hyvinkin kiinteästi muutokseen, kunhan ovat sen kunnolla ja rauhassa omaksuneet ja saaneet sille järkeviä perusteluja. (Erämetsä 2003, 99-100)

### 2.2.2 Muutostunteet

Muutosvastarinnan sekä siihen liittyvien tunteiden olemassaolo ja taso on tärkeää tiedostaa ja hyväksyä. Muutosvastarintaa on käsiteltävä järkevästi perustellen, mutta myös tarkasti vastaperusteluita kuunnellen. Muutostunteita tulisi pyrkiä ymmärtämään, sillä niitä ei voida kieltää. Vähitellen niihin voidaan kuitenkin vaikuttaa, mikä yleensä tosin vaatii paljon dialogia. (Erämetsä 2003, 100.) Kun itse saa osallistua asioiden käsittelyyn ja tuoda esiin omia näkemyksiä, pystyy paremmin hyväksymään itselle vaikeatkin ratkaisut (Juholin 2008, 128). Muutostunteet on syytä tuoda todellisuuteen mieluiten prosessin

alkuvaiheessa ja käsitellä kokonaisvaltaisesti, jotta muutoksen matkalle jäisi mahdollisimman vähän padottuja tunteita kaiheartamaan (Erämetsä 2003, 100-101).

Näitä erilaisia muutostunteita ja niiden positiivista kulkua on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Positiivinen muutostunneprosessi (Erämetsä 2003).

Kyseenalaistajien mielipiteiden kuuntelu ja kunnioittaminen on tärkeää myös siksi, että usein se vahvistaa organisaation sisäisiä suhteita ja luo siten voimavaran seuraavien muutosten varalle (Mattila 2008, 55).

### 2.2.3 Muutosvastarinnan syyt

Syitä muutosvastarinnalle löytyy tietenkin monenlaisia ja kattavan kuvan luominen vaatiikin sekä yksilötason että koko työyhteisön huomioon ottamista. Muutos aiheuttaa epävakaisuutta ja sen ohella tutuista ja jo hyväksytyistä pelisäännöistä on aidosti vaikea luopua. Myös pelko oman työpaikan puolesta ja halu varmistaa sen säilyminen on hyvin luonnollinen lähtökohta vastarinnalle. Oma tai oman ryhmän etu on yleensä aina henkilökohtaisissa tulkinnoissa etusijalla organisaation etuun nähden. (Mattila 2008, 53.)

Pelkkä tiedonpuute riittää aiheuttamaan epävarmuutta, mistä taas saattaa aiheutua vastarintaa. Jos muutosta ja sen seurauksia ei ole ymmärtänyt oikein tai lainkaan ja samalla oppimisesta selviytyminen sekä muut muutoksen mukana tulevat haasteet pelottavat, ei ole ihmekään, ettei riemuitse ja innostu

uuden edessä. Vastarintaa aiheuttaa myös mahdollinen avoin ristiriita uuden toimintatavan ja organisaation tai yksilön arvojen ja periaatteiden välillä. (Mattila 2008, 53.)

Toisinaan taas perustelut muutoksen tarpeellisuudelle eivät tunnu oikeilta tai muuten vakuuttavilta. Perimmäisenä lähteenä vastarinnalle voi myös olla se, että muutoksen eteen nähtävä vaiva koetaan kohtuuttomaksi sillä saavutettavaan hyötyyn nähden. Eihän kukaan halua rehkiä ja ponnistella turhaan. (Mattila 2008, 53.)

Ongelmia saattavat aiheuttaa myös ihmisten erilaiset asemat työyhteisön sisällä, sillä organisaation eri osien henkilöstöt kohtaavat muutostilanteen usein eri vaiheissa ja eri lähtökohdista. Samaan aikaan kun johdon jo pitäisi viestiä ja osallistua aktiivisesti sekä selvittää omia huolia ja velvollisuuksia, perusammattilaiset saattavat suhtautua muutokseen vielä kohvinkin neutraalisti, sillä heidän työtään koskevat muutokset ovat edessä vasta myöhemmin. Eri asemiin liittyy myös erilaiset etunäkökulmat. Moni uudistus lupaa henkilöstölle vain ennallaan pysyvän palkan, vaikka tulosvaatimukset saattavatkin koventua. Halu uhrautua vain työnantajan tai omistajien etujen puolesta ei ymmärrettävästikään ole suuri vaan pikemminkin päinvastoin. Tällainen tilanne saattaa synnyttää jopa kapinaa. (Mattila 2008, 53-54.)

Ehkä kaikkein tavallisin muutosvastarinnan aiheuttaja on loppujen lopuksi pelko oman aseman ja arvostuksen menettämisestä. Se on Pekka Mattilan (2008, 54) kokemuksen mukaan jopa yleisempi, kuin huoli työpaikan säilymisestä ja taloudellisesta turvallisuudesta, vaikka sekin ylittää lähes yhtä korkealle sijalle vastarinnan syitä listattaessa.

Oli vastarinnan syy sitten mikä tahansa saattaa se joissain tilanteissa vielä erityisesti korostua. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi heikko taloudellinen tilanne, jossa työttömyys lisääntyy, aikaisempi kokemus huonosti johdetusta muutoksesta kyseisessä organisaatiossa tai muista syistä johtuva epäluottamus johtoa kohtaan. (Gallacher 2000, 7.)

### 2.3 Muutosjohtaminen

Nykypäivänä muutokset ovat yleisiä ja usein sanotaankin, että pysyvää on vain muutos (Erämetsä 2003, 9). Todennäköistä siis on, että johtajana eteen tulee jossakin vaiheessa myös muutoksen johtamisen haaste. Monet normaalioloissa menestyvät johtajat eivät välttämättä kuitenkaan ole automaattisesti menestyksekkäitä tilanteessa, jossa yrityksen oma osaaminen ei riitäkään, vaan tarvitaan muutosta. Tällaisessa tilanteessa tulisi huomioida, että muutosta ei ole kannattavaa johtaa samoilla menetelmillä kuin päivittäistä, normaalia toimintaa. Valitettavan usein se kuitenkin jää huomiotta. Yksi syy tähän voi olla esimerkiksi se, että myös johtamisen välineet ovat jatkuvan muutoksen alaisina. Varmaa kuitenkin on, että muutokset eivät tapahdu itsestään ja niihin on syytä varata aikaa. (Tuominen 2010, 28.)

Muutosjohtaminen on haastavaa tilannejohtamista, jossa johtajien kyvyt saattavat joutua kovaankin koetukseen. Voi ilmetä muutosvastarintaa, jota on kyettävä murtamaan siten, että työntekijät kokevat tulevansa huomioiduiksi ja kuulluiksi. Kyseenalaistaminen ja ristiriidat saattavat jopa edistävät uusiutumista ja kehittymistä. Hyvät ja asianmukaiset perustelutkin johtava usein siihen, että osalliset haluavat sitoutua muutokseen ja tehdä töitä sen toteutumiseksi. Työntekijät odottavat johtajalta myös kykyä priorisoida asioita. (Viitala & Jylhä 2006, 261-262.)

Johtajan vaativaa tehtävää muutosprosessin läpi viemisessä helpottaa oman toiminnan jatkuva arvioiminen ja kokemuksista oppiminen. Tämän lisäksi johtajan on oltava myös joustava oman ajattelunsa suhteen ja muutettava sitä silloin, kun tyydyttävää lopputulosta ei olla saavutettu. (Viitala & Jylhä 2006, 261.)

Muutoksia on monenlaisia, mikä vaikuttaa eri tavoin muun muassa johtamisessa tarvittaviin tapoihin ja menetelmiin. Vastassa voi olla suuri kehitysloikka tai jatkuvampi kehittäminen, leikkaukset tai laatuohjelma, paikallinen tai globaalimpi muutos ja niin edelleen. Jokaisessa muutosprosessissa johtajan pitää tunnistaa, mistä muutoksesta milloinkin on

kysymys ja valita oikeat johtamismenetelmät sen mukaan. (Tuominen 2010, 28.)

Ilman oikeanlaista johtamista muutos on vaikea tai jopa mahdoton saada vietyä läpi, mutta sekään ei yksinään riitä. Suunnitelmallisuus ja määrätietoisuus ovat tärkeitä työkaluja muutosprosessiin ryhdyttäessä. Usein kaaos on väistämätön jossakin prosessin vaiheessa, mutta joskus se voi olla jopa tarpeellinen, sillä silloin voidaan päästä luovuuden kautta parempiin ratkaisuihin. Riittävä suunnitelmallisuus kuitenkin estää jämähtämisen kaaokseen. Mitään ei myöskään saa ilmaiseksi, joten resursseihin on investoitava sekä määrällisesti että laadullisesti. (Tuominen 2010, 30-31.)

### 3 Yleiset kirjastot muutosten pyörteissä

Kirjastot ovat historiansa aikana joutuneet läpikäymään monia niin pienempiä kuin isompiakin muutoksia ja haasteita. 1960-luvun alussa tasaisessa nousussa olleet lainausluvut saivat kolauksen, kun Yleisradio oli aloittanut säännölliset televisiolähetyksensä (Mäkinen 2009, 369). 1970-luvulla kirjastojen määrä kääntyi laskuun, mutta kirjastoautot paransivat tilannetta, sillä niiden määrä lähes kolminkertaistui kymmenessä vuodessa (Mäkinen 2009, 429). 1980-luvulla kirjastoilla meni materiaalisesti hyvin, mutta samaan aikaan vallitsi kirjastonhoitajapula ja lainausluvut kasvoivat pahaenteisen hitaasti. Piti pohtia kirjaston asemaa sekä keinoja uudistua tulevaisuudessa. (Mäkinen 2009, 435.) 1980-luvulla alkanut kirjastojärjestelmien yleistyminen jatkui kiihtyvällä vauhdilla ja 1990-luvulle tultaessa oli syntynyt jo paikallisia yhteisjärjestelmiäkin (Mäkinen 2009, 742, 745). Suurimman mullistuksen 1990-luvulla aiheutti Internet ja sen nopea yleistyminen. Ymmärrettiin kuinka monin tavoin Internetin mahdollisuuksia voitaisiin hyödyntää kirjastotyössä ja yleiset kirjastot tulivatkin osaksi Internetiä hyvin nopeasti, käytännössä vain viiden vuoden kuluessa. Tämän jälkeen muutostahti on ollut koko ajan kiihtyvää suureksi osaksi juuri tekniikan kehityksen vuoksi. (Mäkinen 2009, 750, 752.) Nämä esimerkit ovat vain pieni murto-osa kaikkien niiden muutosten joukosta, joita kirjastot ovat kohdanneet.

Nyky-yhteiskunnassa, jossa muutokset ovat edelleen väistämättömiä, jatkuvia ja yhä nopeampia myös kirjastoihin kohdistuu yhtä lailla muutospaineita. Muutospaineita on kahdenlaisia: sisäisiä ja ulkoisia, ja ne sisältävät sekä uhkia että mahdollisuuksia. Organisaation ulkopuolelta tulevat muutospaineet ovat sellaisia, joita kirjastot eivät itse pane alulle, mutta joita kuitenkin pitää pyrkiä ennakoimaan ja huomioimaan. Näitä ovat esimerkiksi teknologian sekä poliittinen kehitys, taloudelliset muutokset ja sosiaaliset kehityssuunnat. (Gallacher 2000, 3-4.)

Sisäiset muutospaineet taas voivat syntyä kirjaston omista tunnistetuista heikkouksista ja ongelmista, mutta myös kehittämiskelpoisista vahvuuksista.

Heikkoudet voivat tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi asiakaspalautteesta nousevia epäkohtia tai käyttäjämäärien laskua. Vahvuuksista esimerkkinä voisi olla vaikka menestyksekkäs ja laadukas palvelu, joka edellyttää toimintamallien muuttamista, jotta kasvavaan suosioon pystyttäisiin vastaamaan. (Gallacher 2000, 4-5.)

Koetaanpa muutospaineet siis uhkina tai mahdollisuuksina, ei niitä tulisi ohittaa tai väheksyä. Jotta kirjastot pystyisivät selättämään mahdolliset uhat ja kääntämään ne mahdollisuuksiksi, pitää niin kirjastojohdon kuin -henkilöstönkin olla tarkka ja vastaanottavainen ympäristön muutoksille sekä tiedostaa ja ymmärtää olemassa olevat muutospaineet. (Gallacher 2000, 3, 5.)

Nykyinen kirjastojen jatkuvan muutoksen tila on lisäksi erittäin ristiriitainen. Resurssit vähenevät ja budjetit pienenevät jatkuvasti, mutta kirjastojen on kaikesta huolimatta pysyttävä ajan tasalla. Niiden on siis uudistuttava sekä seurattava oman aikansa käyttäjien tarpeita ja medioiden kehitystä heikentyneistä taloudellisista resursseista huolimatta. Uudistumisen lisäksi tarvitaan kuitenkin sopivassa määrin myös kirjastokulttuurin perustehtävän ja perinteiden vaalimista. Kaikista niistä asioista, jotka tekevät kirjastoista kirjastoja, ei voida luopua. (Almgren & Jokitalo 2010, 18.) Yksittäisten kirjastojen resurssien ja voimavarojen ollessa yleensä melko rajallisia suosittelee Jyrki Ilva (2008) olemaan yhteistyössä muiden kirjastojen kanssa pohdittaessa, miten kirjastot parhaiten sopeutuvat uuden maailman haasteisiin. Juuri erilaiset yhteistyömuodot kirjastojen välillä ovatkin yksi yleisimmistä muutoksista, joita kirjastot nykypäivänä kohtaavat.



## 4 Alueellinen kirjastoyhteistyö

### 4.1 Kirjastokimppa

Kirjastojen välillä on ollut yhteistyötä jo pitkään ja se perustuukin kirjastolakiin (1998), jossa sanotaan: ”Yleinen kirjasto toimii yhteistyössä muiden yleisten kirjastojen sekä tieteellisten kirjastojen ja oppilaitoskirjastojen kanssa osana kansallista ja kansainvälistä kirjasto- ja tietopalveluverkkoa”. Yhteistyön lähtökohtana tulisi aina olla toiminnan ja palvelujen laadun parantaminen, ei säästäminen (Heinisuo, Koskela & Saine 2004, 55).

Kirjastokimppoja on ollut 1990-luvulta lähtien, jolloin niiden määrä lähtikin nopeaan nousuun (Kekki 2003). Kimppa voidaan määritellä kahden tai useamman kirjaston yhteiseksi atk-pohjaiseksi kirjastojärjestelmäksi. Se on kuitenkin usein vain kimpan alkumuoto ennen yhteistyön lisääntymistä. Lähes aina kimpoilla on myös yhteinen kirjastokortti ja aineistotietokanta, josta asiakkaat pääsevät tarkastelemaan kaikkien kimppaan kuuluvien kirjastojen kokoelmia sekä teosten tilaa (lainassa/hyllyssä). (Heinisuo ym. 2004, 53-54.)

Usein kirjastoja markkinoidaan yhtenäisenä palveluverkkona, joten kimpan sisällä toimintapolitiikan tulisi olla mahdollisimman yhtenevä. Kuitenkin esimerkiksi myöhästymis- ja varausmaksuissa saattaa olla eroja kimpain sisällä olevien kirjastojen kesken, sillä yhteistyön kantavana ajatuksena on yksittäisten kirjastojen itsenäisyys ja kaikkien kunnioittaminen. (Heinisuo ym. 2004, 54.)

### 4.2 Satakirjastot

Sari Pajusen kanssa käydystä sähköpostikeskustelusta kävi ilmi, että Satakunnan alueen kirjastoissa otettiin käyttöön Satakirjastot-niminen yhteiskirjastojärjestelmä syksyllä 2009. Aluksi siihen eivät halunneet mukaan aivan kaikki kirjastot, vaan Eurajoen, Köyliön ja Säskylän kirjastot jättäytyivät sen ulkopuolelle. Alkuvuodesta 2011 myös nämä kolme kuntaa kuitenkin liittyivät

Satakirjastoihin ja nyt siihen kuuluu kaikki Satakunnan kaupungin- ja kunnankirjastot, joita on yhteensä 21: Porin, Rauman, Harjavallan, Huittisten, Kankaanpään, Kokemäen ja Ulvilan kaupunginkirjastot sekä Euran, Eurajoen, Honkajoen, Jämijärven, Karvian, Kiikoisten, Köyliön, Lavian, Luvian, Merikarvian, Nakkilan, Pomarkun, Siikaisten ja Säskylän kunnankirjastot. Kaikilla muilla kirjastoilla oli yhteisjärjestelmään tullessa Origo kirjastojärjestelmänä jo entuudestaan, mutta Kankaanpään kaupunginkirjasto vaihtoi juuri ennen yhteisjärjestelmään liittymistään Pallaksesta Origoon.

Pajusen mukaan luettelointitietueet ovat yhteiset Satakirjastoilla. Käytännössä luettelointi on hoitunut yhteisjärjestelmään siirtymisen jälkeen siten, että pääosin Porin ja Rauman kaupunginkirjastot ovat luetteloineet ja muut, pienemmät kirjastot vain lisänneet omat kuntakohtaiset luokkansa. On kuitenkin myös tapauksia, joissa jokin kirjasto saattaa haluta tietyn teoksen nopeammin liikkeelle. Tällöin he laittavat kirjan niin sanotuilla minitiedoilla lainaan, eivätkä odottele täydellistä luettelointia.

Satakirjaston aineistotietokannasta voi selata kaikkien kirjastojen kokoelmia ja niiden saatavuustietoja sekä tehdä seutuvarauksia yhden euron varausmaksulla. Tällöin varattu aineisto toimitetaan kirjastoon, jota asiakas haluaa käyttää. Nykyään asiakkailla on siis käytössään kaikki aineistot kaikilta 21 kunnan kirjastoilta. Lainata voi Satakirjastojen yhteisellä kirjastokortilla tai aiemmilla kuntakohtaisilla korteilla ja lainat voi palauttaa mihin tahansa Satakirjastoon, josta ne sitten kuljetetaan oikeaan sijaintipisteeseen takaisin. Laina-ajat ovat kaikilla Satakirjastoilla samat, mutta myöhästymis- ja muut maksut ovat kuntakohtaisia. (Porin kaupunginkirjasto – Satakunnan maakuntakirjasto 2011.)

## 5 Tutkimuksen kulku

Yhteys luettelointihenkilöstöön oli työn tavoitteiden kannalta keskeistä. Oleellisinta oli saada ensikäden tietoa yhteisjärjestelmään siirtymisen todellisista vaikutuksista luettelointiin sekä luettelointihenkilöstön suhtautumisesta tähän muutokseen.

Menetelmistä päädyttiin käyttämään kirjallista kyselyä, koska se oli hyvä tapa tavoittaa kaikki Satakirjastoihin kuuluvat kirjastot, jotka ovat pitkien välimatkojen päässä toisistaan. Kyselyn etuna esimerkiksi puhelinhaastatteluun verrattuna on myös se, että kyselyyn vastaava henkilö voi tallentaa vastauksensa itselleen sopivimmilla hetkellä ja käyttää siihen aikaa juuri sen verran kuin tarvitsee. Tämä vähentää riskiä saada harkitsemattomia vastauksia ja auttaa saavuttamaan todellisuutta vastaavan kuvan vastaajien mielipiteistä.

Kysely tehtiin Webropol-kyselytyökalulla. Kyselyyn johtava Internet-linkki lähetettiin jokaiselle Satakirjastoihin kuuluvalla kirjastolle sähköpostitse ja pyydettiin luettelointihenkilöstöä vastaamaan kyselyyn määräajassa. Tavoitteena oli saada yksi vastaus jokaisesta pääkirjastosta, yhteensä siis 21 vastausta. Määräaikaan mennessä vastausten vähäisyyden vuoksi lähetettiin kaksi muistutusviestiä ja lopuksi toimeksiantajakirjasto lähetti vielä yhden, minkä jälkeen vastausprosentiksi saatiin lopulta 100.

### 5.1 Tutkimusongelma ja kyselyn laatiminen

Kyselyn päätavoitteena oli saada selville Satakirjastojen luettelointihenkilöstön näkökanta siitä, onko yhteiskirjastojärjestelmään siirtymisestä ollut Satakunnan kirjastoille hyötyä tai haittaa. Kyselyn tarkoituksenmukaisen sisällön laatimiseksi tutustuttiin ensin yleisesti Satakirjastot-yhteisjärjestelmään ja sen muotoutumiseen erilaisten kokousraporttien sekä Porin kaupunginkirjaston luettelointiosaston johtajan kanssa käydyn sähköpostikeskustelun avulla.

Kyselylomakkeen työstäminen oli haastavaa, koska siinä esitettävät kysymykset ja lomakkeen käytettävyys oli tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeää. Kysymyksien laadinnassa tehtiin yhteistyötä toimeksiantajakirjaston ja opiskelutovereiden kanssa muun muassa keskusteluin ja mielipidevaihdoin. Kysymyslomakkeen muotouduttua testattiin sitä vielä muutamalla ulkopuolisella ihmisellä kysymysten ymmärrettävyyden ja selkeyden varmistamiseksi.

### 5.1.1 Kyselyn rakenne

Koska kysely suunnattiin kirjastoammattilaisille ja erityisesti luettelointia työkseen tekeville, ei kirjastoaiheisia termejä koettu tarpeelliseksi avata. Kysely oli muutenkin hyvin yksinkertainen, mistä johtuen itse kyselyyn ei liitetty yksityiskohtaisia opastuksia tai neuvoja vastaamiseen. Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin tekijän ja tutkimuksen taustat sekä tavoitteet. Kirjeessä myös neuvottiin, kenen pitäisi kyselyyn vastata ja missä ajassa vastaamisen tulisi tapahtua.

Kysely koostui neljästä eri aihekokonaisuudesta: taustakysymykset, vaikuttaminen ja päätöksenteko, mielipideväittämät sekä kehittäminen jatkossa. Jokainen aihealue oli kyselyssä omalla sivullaan, koska se teki siitä selkeämmän ja siten haluttiin vastaajan keskittyvän paremmin juuri sillä hetkellä näkemiinsä kysymyksiin. Kysymyksiä oli yhteensä 14, joista seitsemän koski taustatietoja ja kolme vaikuttamista ja päätöksentekoa. Kaksi kysymyskohtaa sisälsi useampia väittämiä, joihin piti jokaiseen merkitä onko samaa vai eri mieltä. Loput kaksi kysymystä käsittelivät yhteisjärjestelmän kehittämistä. Näistä toinen oli avoin kysymys, johon sai kirjoittaa vapaamuotoisia kommentteja kyselyn aiheista. Kysely haluttiin pitää yksinkertaisena ja melko lyhyenä osallistumiskynnyksen laskemiseksi. Sillä tavoiteltiin myös perusteellisemmin mietittyjä vastauksia. Korkea vastausprosentti oli erityisen tärkeä, koska mahdollisten vastausten kokonaismäärä oli vain 21 kappaletta. Kyselyn lyhydessä ja yksinkertaisuudessa onnistuttiin hyvin, ja siitä huolimatta kysymyksiin saatiin sisällytettyä kattavasti asioita.

Kyselyn ulkoasuna olivat enimmäkseen Webropolin perusasetukset, jotka olivat hyvät, selkeät sekä ammattimaisen näköiset. Kyselyyn lisättiin Webropolin laskuritoiminto, joka näyttää jokaisella sivulla, kuinka suuren osan vastaaja on kyselystä jo suorittanut ja minkä verran on vielä edessäpäin. Tämänkin lisäominaisuuden tavoitteena oli varmistaa paremmin mietityt ja harkitut vastaukset, kun vastaaja näkee koko ajan, että kysely on – saatekirjeessä esitetyn mukaisesti – kohtuullisen mittainen.

Webropol mahdollistaa asettamaan kysymykseen vastaamisen pakolliseksi niin, että vastaaja ei pääse etenemään ennen kuin on vastannut. Avoimia kysymyksiä lukuun ottamatta kaikki kysymykset asetettiin pakollisiksi ohjaamaan ja varmistamaan vastaamista. Ohjelma mahdollistaa myös palaamisen edelliseen kysymyskohtaan, jos haluaa muuttaa vastaustaan.

### 5.1.2 Kysymysten muotoilu

Kysymysten muotoilu oli yksi tärkeimmistä ja samalla myös haastavimmista vaiheista kyselyn toteuttamisessa. Pitää pystyä kysymään sisällöllisesti oikeita kysymyksiä ymmärrettävällä tavalla. Webropol-ohjelmalla toteutettua kyselyä ei pysty muokkaamaan enää julkaisun jälkeen ilman, että menettäisi jo saadut vastaukset. Siksi oli erityisen tärkeää miettiä kysymyksien sisältöä ja muotoa pitkään ja useaan otteeseen sekä testata niitä muilla.

Ymmärrettävyyden lisäksi tärkeää kysymyksen asettelussa oli, etteivät kysymykset olisi johdattelevia. Siihen kiinnitettiin paljon huomiota tässä kyselyssä, koska vastaajien asenteita ja mielipiteitä oli tarkoitus saada esiin. Tärkeänä pidettiin myös, että yhdessä kysymyksessä kysytään vain yhtä asiaa, sillä se lisää selkeyttä.

Kyselyn haluttiin muodostuvan suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksistä, koska niitä on helpompi käsitellä tuloksia analysoitaessa. Oli kuitenkin selvää, että kyselyyn piti sisällyttää myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaajilla olisi rajoittamaton mahdollisuus mielipiteiden ilmaisemiseen ja tarkempiin vastauksiin. Avoimissa vastauksissa näkyy aina paremmin niin sanotusti

vastaajan oma ääni, mikä on tärkeää. Avointen kysymysten vastausten käsittely ei ollut erityisen haastavaa ja työlästä, koska kokonaisvastausmäärä ei ollut kovin suuri.

Kysymysten sisältö laadittiin edeten laajemmista aiheista yksityiskohtaisempiin ja pilkotumpiin kysymyksiin. Luonnollisestikaan en voinut vain kysyä kirjastoilta, että ”Onko yhteisjärjestelmästä ollut hyötyä?” tai ”Mitä hyötyä yhteisjärjestelmästä on ollut?”, vaan kysymykset piti saada pilkottua osiin. Tämä ratkaistiin jakamalla kysymykset aihealueisiin: taustakysymykset, vaikuttaminen ja päätöksenteko, mielipideväittämät sekä kehittäminen jatkossa. Näiden alle oli helpompi alkaa muodostaa varsinaisia kysymyksiä.

## 5.2 Kyselytulokset

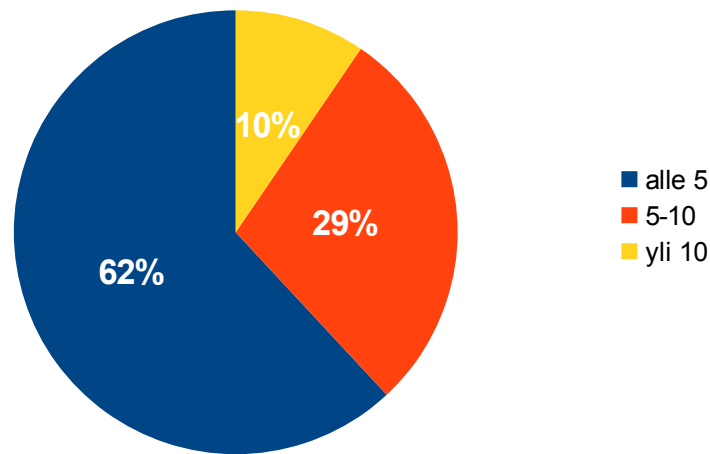
Kyselyn vastausprosentti oli 100 eli vastaukset saatiin kaikilta Satakirjastojen 21 pääkirjastolta. Vastausaikaa oli aluksi touko-kesäkuun vaihteessa kolmisen viikkoa (25.5. – 10.6.2011), jonka aikana lähetettiin yksi muistutusviesti. Koska kaikilta ei oltu vielä saatu vastausta, lähetti toimeksiantajakirjasto elokuun alussa muistutusviestin, jossa annettiin kaksi viikkoa vastausaikaa (5. – 21.8.2011). Jälkimmäinen muistutus ajoitettiin tarkoituksella pitkän ajan päähän alkuperäisestä kyselyn julkaisuajasta. Tällä pyrittiin varmistamaan vastaukset niiltä, jotka mahdollisesti olivat jo jääneet kesälomalle, kun kyselystä ensimmäisen kerran tiedotettiin.

### 5.2.1 Taustatiedot

Taustatiedoilla pyrittiin selvittämään vastaajakirjaston suuruusluokka, vastaajan asema omassa kirjastossa sekä se, millä tavoin ja kuka tai ketkä luettelointia ovat hoitaneet ennen yhteisjärjestelmää. Taustatiedoissa kysyttiin toimeksiantajakirjaston pyynnöstä kirjaston henkilökunnan sekä luettelointihenkilöstön määrää erikseen myös henkilötyövuosina.

Vastaajia pyydettiin merkitsemään oman kirjastonsa kokoluokka asteikolla, jossa pieni kirjasto tarkoittaa kirjastoa, jossa henkilökuntaa on alle viisi henkilöä.

Keskikokoisessa kirjastossa taas on tämän asteikon mukaan 5 – 10 ja suuressa yli kymmenen henkilöä. Kuten kuviosta 2 on nähtävissä, suurin osa vastaajista (noin 60 %) on pienestä kirjastosta, noin 30 prosenttia keskikokoisesta ja vain 10 prosenttia eli kaksi kirjastoista on suuria.



Kuvio 2. Kyselyyn osallistuneiden kirjastojen henkilöstömäärät

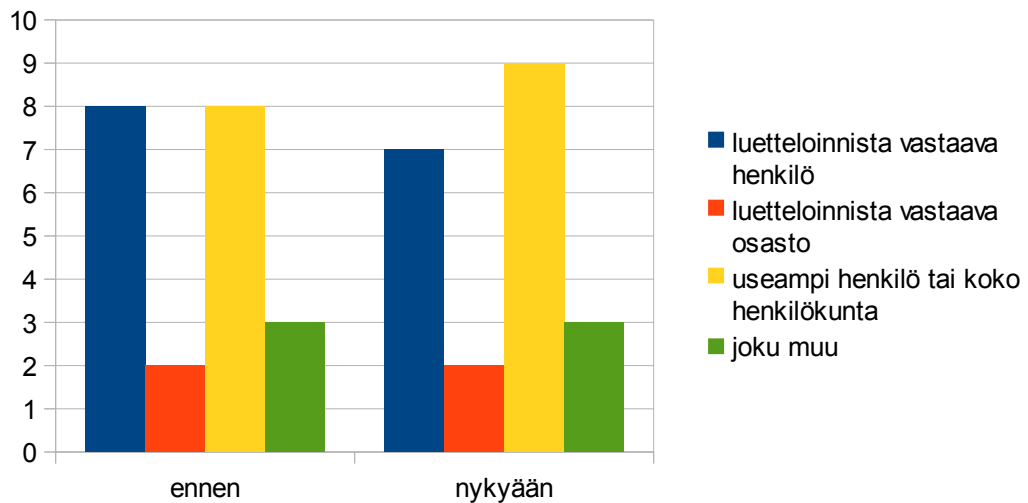
Kirjastojen henkilökunnan määrä henkilötyövuosina vaihteli melko paljon, mikä selittyy sillä, että kyselyssä oli mukana kaikki Satakunnan kunnat, joista pienimmissä on asukkaita huomattavasti vähemmän kuin isoimmissa. Vastaukset henkilötyövuosista vaihtelivat 0,95 – 65 ja suurin osa oli alle viisi, mikä on pääteltävissä myös kuviosta 2. Myös muut vastaukset noudattivat samaa linjaa kuvion 2 lukemien kanssa eli 6 vastaajaa vastasi luvun viiden ja kymmenen väliltä ja vain kaksi yli kymmenen.

Kysyttäessä vastaajan asemaa omassa kirjastossaan vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti kolmen vastausvaihtoehdon kesken: kirjastonjohtaja, luetteloinnista vastaava henkilö ja joku muu. Eniten vastauksia tuli kohtaan ”joku muu”, johon oli tehty täsmennyksiä seuraavasti: kirjastonhoitaja (kolme vastausta), kirjastovirkailija (kolme vastausta), kirjastosihteeri (yksi vastaus) ja osastonjohtaja (yksi vastaus).

Neljännellä kysymyksellä pyrittiin selvittämään, millä tavoin kirjastoissa on hoidettu luettelointia ennen yhteisjärjestelmään siirtymistä. Vastausvaihtoehtoina olivat: kokonaan itsenäisesti, BTJ:ltä tilaamalla, toisesta kirjastosta kopioimalla sekä useammalla edellä mainitulla tavalla. Noin 85 prosenttia vastasi joko BTJ:ltä tilaamalla tai useammalla mainitulla tavalla. Näiden kahden kesken nuo 85 prosenttia vastauksista jakoutuivat tasan. Vain kaksi vastaajaa ilmoitti kirjastonsa hoitaneen luetteloinnin kokonaan itsenäisesti ja yksi kopioimalla toisesta kirjastosta. Kysymyksessä oli mahdollista vastata myös avoimesti, mutta sitä ei kukaan tehnyt. Suurin osa kirjastoista on siis jo ennen yhteisjärjestelmää käyttänyt toisen kirjaston tai BTJ:n tekemään luettelointia. Tämä johtunee siitä, että suurin osa yhteisjärjestelmään liittyneistä kirjastoista ovat pieniä, joissa resurssit eivät riitä täysin itsenäiseen luettelointiin.

Taustatiedoilla pyrittiin selvittämään myös luettelointihenkilöstössä yhteisjärjestelmään siirtymisen myötä tapahtuneita muutoksia. Oheisesta kuviosta 3 on nähtävissä, että muutoksia ei juurikaan ole tapahtunut, vaan suurimmassa osassa Satakirjastoista luettelointi on järjestetty samalla tavalla sekä ennen yhteisjärjestelmää että sen käyttöön oton jälkeen. Vain yhdessä kirjastossa on nähtävissä tapahtunut muutos: nykyään luettelointia hoitaa useampi henkilö, kun ennen yhteisjärjestelmää sitä oli hoitanut vain yksi henkilö. Vastausvaihtoehdossa ”joku muu”, saivat vastaajat täsmentää vastaustaan avoimessa kentässä. Tähän kaksi kirjastoa vastasi kirjastonhoitajan tekevän luettelointia ja yhtenä vastauksena oli kirjastovirkailija. Näissä avoimiin kenttiin tulleissa vastauksissa ei ollut eroja kysyttäessä tilannetta nykyään ja ennen. Niistä voisi kuitenkin tulkita, että kyseiset vastaajat olisivat voineet valita myös ensimmäisen vaihtoehdon eli ”luetteloinnista vastaava henkilö”. Tällä vaihtoehdolla nimittäin tarkoitettiin, että vain yksi henkilö kirjastossa hoitaa luettelointia. Näin jälkikäteen voidaan todeta, että kysymyksenasettelu oli mahdollisesti hieman harhaan johtava ja parempi ensimmäinen vaihtoehto olisi voinut olla esimerkiksi ”yksi henkilökunnan jäsen”.





Kuvio 3. Luettelointia hoitaneet henkilöt ennen yhteisjärjestelmää ja sen jälkeen.

Kysyttäessä luettelointihenkilöstön määrää henkilötyövuosina ennen ja jälkeen yhteisjärjestelmään siirtymistä vastasi yksi vastaajista, ettei kyseistä lukua ole heidän kirjastossaan laskettu. Muut vastaukset vaihtelivat ennen yhteisjärjestelmää 0,2:n ja 4:n välillä. Lähes puolet vastasivat tasan yksi, kolme alle yhden, kolme tasan neljä ja loput sijoittuivat hajanaisesti yhden ja kolmen väliin. Yhteensä tähän kysymykseen vastanneissa kirjastoissa luettelointihenkilöstöä oli ennen yhteisjärjestelmää 44,5 henkilötyövuotta ja keskiarvo oli 2,2.

Yhteisjärjestelmään siirryttyä vastaavat luvut vaihtelivat välillä 0,15 ja 5. Kovin suuria muutoksia ei vastausten jakautumisessa ole tapahtunut vaan edelleen lähes puolet vastasivat tasan yksi. Nyt kuitenkin yksi vastaaja vastasi jopa viisi henkilötyövuotta. Yhteisjärjestelmän käyttöön oton jälkeen siis yhteensä tähän kysymykseen vastanneissa kirjastoissa on luettelointihenkilöstöä 36,4 henkilötyövuotta ja lukujen keskiarvo on 1,8.

### 5.2.2 Vaikuttaminen ja päätöksenteko

Seuraavan osion kysymykset liittyivät siihen, kokevatko yhteisjärjestelmään liittyneet kirjastot saavansa vaikuttaa tarpeeksi luettelointiin ja toisaalta, saavatko he riittävästi luettelointiin liittyvää käyttäjätukea muilta Satakirjastoilta. Osiossa oli vain kolme kysymystä sekä yksi avoin kommenttikenttä, mutta edellä mainitut teemat saatiin sisällytettyä niihin. Tausta-ajatuksenahan oli läpi kyselyn, ettei se saa paisua liian pitkäksi ja raskaaksi.

Kysymykseen ”Koetteko, että kirjastonne saa vaikuttaa tarpeeksi luettelointiin?” 17 vastaajaa kaikista 21:stä vastasi kyllä. Yksikään vastaaja ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”ei, haluaisimme päästä vaikuttamaan enemmän”, joten loput neljä vastasivat ”en osaa sanoa”. Kysyttäessä käyttäjätuen määrän riittävydestä vieläkin suurempi enemmistö (19 vastaajaa) vastasi saavansa tukea sitä tarvitessaan. Jälleen loput kaksi vastausta menivät kohtaan ”en osaa sanoa”. Suhtautumista yhteisjärjestelmän aikaiseen luettelointiin haluttiin selvittää myös kysymällä vastaajien tyytyväisyyttä luettelointiryhmään, joka toimii valmistelevana ja esittelevänä elimenä Satakirjastoissa. Myös tämän kysymyksen kohdalla huomattava enemmistö ilmaisi olevansa tyytyväisiä ja vain kolme vastausta menivät kohtaan ”en osaa sanoa”. Viimeisenä olevaan avoimeen kenttään ei kukaan vastaajista kirjoittanut.

Tämän osion kysymysten perusteella voidaan sanoa, että yleisesti ottaen nykyiseen luettelointitilanteeseen ja käytäntöihin ollaan tyytyväisiä, koska yksikään vastaajista ei esittänyt kritiikkiä. Miettiä toki voisi, mikä on ajanut muutamat vastaajat valitsemaan vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, mutta sen spekulointia ei voida pitää relevanttina, koska avoimeen kommenttikenttään ei kukaan kirjoittanut tarkentavia kommentteja, joista voisi tehdä johtopäätöksiä.

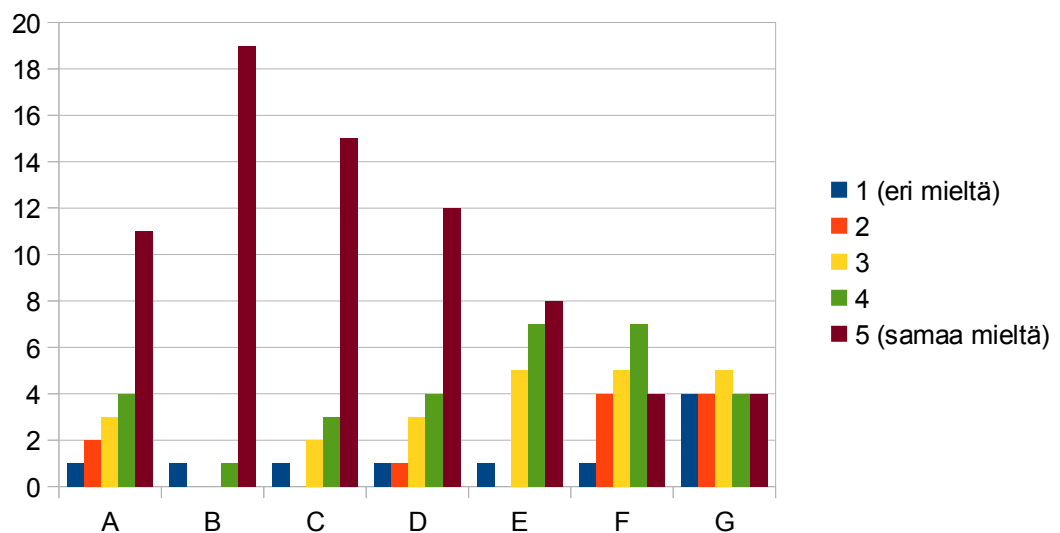
### 5.2.3 Mielipideväittämät

Alusta asti oli selvää, että kyselyyn sisällytettäisiin myös niin sanottuja mielipideväittämiä. Yksi kyselyn tavoite oli saada selville kirjastojen mielipiteitä

ja asenteita uutta yhteisjärjestelmää sekä sen aikana toteutettua luettelointia kohtaan ja mielipideväittämissä vastaajan oma kanta tulee yleensä parhaiten esiin.

Mielipideväittämiä muotoiltiin kahdesta eri aihealueesta: yhteisjärjestelmä ja kokoelmatietokanta. Yhteisjärjestelmään liittyviä väittämiä oli seitsemän ja kokoelmatietokantaan liittyviä kolme. Vastaajien tuli valita vastauksensa 1 – 5. Numero yksi tarkoitti vastaajan olevan täysin eri mieltä ja viisi täysin samaa mieltä.

Kuviossa 4 on nähtävissä yhteisjärjestelmään liittyviin mielipideväittämiin tulleet vastaukset.



Kuvio 4. Luettelointiin liittyvät mielipideväittämät.

Kuviossa olevat kirjaimet A-G symboloivat väittämiä, jotka ovat:

- A: Pidin yhteisjärjestelmää hyvänä ideana ennen sen toteutumista.
- B: Pidän yhteisjärjestelmää nyt hyvänä ideana (kokemusten myötä).
- C: Yhteisjärjestelmään siirtyminen on helpottanut luettelointia.
- D: Luettelointiin kuluu nykyään vähemmän aikaa kuin ennen yhteisjärjestelmää.

- E: Yhteisjärjestelmä on tuonut mukanaan hyviä muutoksia luettelointitapaamme.
- F: Luettelointi on yhteisjärjestelmään kuuluvien kirjastojen tasapuolista yhteistyötä.
- G: Ohjelmiston epävakaisuus/käyttökatkokset ovat haitanneet luettelointia yhteisjärjestelmän aikana.

Väittämien A ja B vastauksia verratessa voidaan päätellä, että vaikka noin puolet vastaajista on pitänyt yhteisjärjestelmään liittymistä hyvänä ideana sekä ennen että jälkeen muutoksen, on ennen yhteisjärjestelmän käyttöön ottoa kuitenkin ilmennyt myös sekä osittain että täysin vastakkaisia mielipiteitä. Nämä mielipiteet siitä, ettei yhteisjärjestelmään liittyminen olisi kovin hyvä idea, ovat saattaneet ilmetä muutosvastarintana. Jos vastarintaa on ollut, se on todennäköisesti jäänyt melko lieväksi, sillä täysin A-väittämän (kuvio 4) kanssa eri mieltä olevia vastauksia tuli vain yksi. Hieman alle puolet vastaajista oli siis joko osittain samaa tai eri mieltä tai neutraalisti kallistumatta kumpaakaan suuntaan. Yhteisjärjestelmään liittymisen jälkeiset mielipiteet sen hyödyllisyydestä kertovat mahdollisen muutosvastarinnan yli pääsemisestä, sillä enää yksi vastaaja on vastannut pitävänsä liittymistä huonona ideana.

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että yhteisjärjestelmän myötä luettelointi on helpottunut ja siihen kuluva aika lyhentynyt (Kuvio 4, väittämät C ja D). Näissä väittämässä vain yksi tai kaksi vastaajaa ovat olleet selkeästi eri mieltä ja 2 – 3 vastaajaa neutraalisti keskivaiheilla.

Seuraava väittämä yhteisjärjestelmän mukana tulleista hyvistä muutoksista (Kuvio 4, väittämä E) on koettu ehkä liian laajaksi ja jäsentämättömäksi, sillä vastaukset ovat hajonneet aiempiin väittämiin verrattuna enemmän myös numeroon kolme, joka on siis neutraali keskikohta. Väittämässä ei myöskään ole eritelty, tarkoitetaanko sillä hyviä muutoksia kirjastojärjestelmän vai sen käyttäjien kannalta, mikä on saattanut lisätä hämmennystä. Vastauksia tarkastelemalla tämänkin väittämän yleisilmapiiriksi voidaan tulkita positiivisuus,

sillä edelleen suurin osa vastaajista on täysin tai osittain sitä mieltä, että hyviä muutoksia on tullut ja vain yksi on täysin eri mieltä.

Viimeisten väittämien (Kuvio 4, väittämät F ja G) vastaukset ovat hajaantuneet eniten, eli yleistä linjaa ei ole niin selkeästi nähtävissä kuin aiemmissa väittämissä. Väittämässä, jossa sanotaan luetteloinnin olevan kaikkien yhteisjärjestelmään kuuluvien kirjastojen tasapuolista yhteistyötä, noin puolet vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä ja toinen puolikas vain osittain eri mieltä tai ei kumpaakaan mieltä. Täysin eri mieltä oli vain yksi vastaajista. Vastausten hajonnasta huolimatta tämänkin väittämän yleislinja kallistuu positiivisemman puolelle.

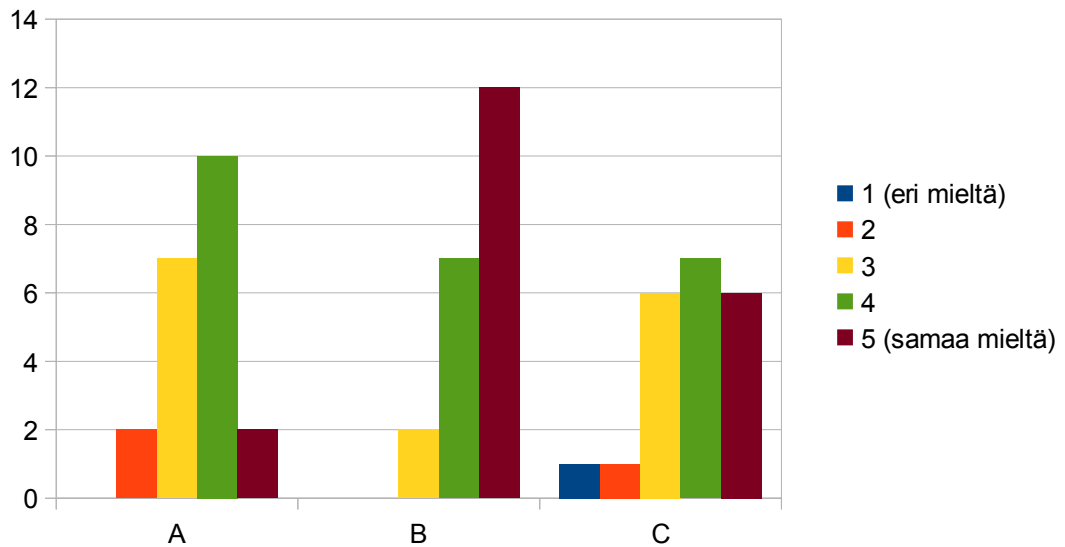
Väittäjä ohjelmiston epävakaisuudesta ja käyttökatkoksista (Kuvio 4, väittäjä G) on jakanut mielipiteitä kaikkein eniten. Vastaukset jakaantuvat vastausvaihtoehtojen kesken täysin tasaisesti. Neutraalin keskikohdan valitsi viisi vastaajaa, muihin kohtiin oli jokaiseen tullut neljä vastausta. Tästä voitaneen päätellä, että ongelmia on ollut jonkin verran, mutta osa ei ole sellaisia kohdannut lainkaan. Kuitenkin esimerkiksi käsite epävakaisuus on suhteellinen ja se vaihtelee, mitä kukin vastaaja pitää epävakaisuutena. Tämä seikka osittain vähentää väitteen tarkkuutta ja sen vastausten vertailukelpoisuutta. Olisi ollut ehkä hyvä kysyä luetteloinnin ongelmista myös ennen yhteisjärjestelmää, jolloin olisi pystytty päättämään ovatko ne lisääntyneet tai vähentyneet yhteisjärjestelmän vaikutuksesta.

Kokoelmatietokantaan liittyvien väittämien vastaukset on jäsennelty kuvioon 5, jossa väittämät A – C ovat:

A: Kokoelmatietokannasta löytää nopeasti ja vaivatta etsimänsä.

B: Kokoelmatietokannassa on vielä kehittämisen varaa.

C: Kokoelmatietokannan tuplatietueet aiheuttavat merkittävästi harmia.



Kuvio 5. Kokoelmatietokantaan liittyvät mielipideväittämät.

Väitteeseen ”Kokoelmatietokannasta löytää nopeasti ja vaivatta etsimänsä” (Kuvio 5, väittämä A) hieman yli puolet vastaajista vastasi olevansa osittain tai täysin samaa mieltä. Kolmasosa vastaajista ei halunnut ottaa kantaa ja vastasivat neutraalin vastausvaihtoehdon ja vain kaksi vastaajaa (noin 10 %) oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.

Kun väitettiin, että kokoelmatietokannassa on vielä kehittämisen varaa (Kuvio 5, väittämä B) lähes kaikki vastaajat olivat joko osittain tai täysin samaa mieltä. Vain kaksi valitsi jälleen neutraalin keskikohdan vastaukseen. Myös viimeisessä kokoelmatietokantaa koskevassa väittämässä (Kuvio 5, väittämä C) vastaukset jakautuivat saman tapaisesti. Yli puolet vastaajista oli joko osittain tai täysin sitä mieltä, että kokoelmatietokannan tuplatietueet aiheuttavat merkittävästi harmia. Noin kolmasosa ei halunnut nytkään kallistua vastauksellaan kumpaankaan suuntaan ja vain noin 10 prosenttia oli sitä mieltä, että tuplatietueet eivät aiheuta merkittävästi harmia.

Näistä kokoelmatietokantaan liittyvistä väittämistä ja niihin tulleista vastauksista on pääteltävissä, että pääosin tietokantaan ollaan tyytyväisiä, mutta siinä

koetaan kuitenkin olevan vielä kehittämistarpeita. Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että ainakin tuplatietueet ovat kehittämistoimenpiteitä tarvitseva osa-alue kokoelmatietokannan parantamiseksi.

#### 5.2.4 Kehittäminen

Kehittämisestä muotoiltiin viimeisen avoimen kysymyksen lisäksi yksi kysymys liittyen resursseihin ja niiden riittävyyteen. 15 vastaajaa 21:sta vastasi olevansa sitä mieltä, ettei luettelointi vaadi lisää resursseja yhteisjärjestelmästä johtuen. Kahden vastaajan mielestä luettelointi vaatisi lisää aikaa ja kahden mielestä henkilökuntaa. Loput kolme vastaajaa valitsivat vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Suurin osa vastaajista siis ovat tyytyväisiä luettelointiin varattuihin resursseihin.

Kyselyn lopussa haluttiin esittää luetteloinnin ja yhteisjärjestelmän kehittämistä koskevaa avoin kysymys, jotta vastaajilla olisi mahdollista tuoda esiin seikkoja, joita kyselyssä ei osattu ennakoida. Vastauksia saatiin viisi. Vastausten aiheet vaihtelivat jonkin verran ja niistä voidaan nostaa esiin joitakin tämän opinnäytetyön tavoitteiden kannalta merkittäviä seikkoja. Vastauksista ilmeni tyytyväisyys luettelointiryhmään ja sen toimintaan. Nykyään luettelointi vie vähemmän resursseja erityisesti pieniltä kirjastoilta, kun tarkistaminen ja korjaaminen tehdään suurissa kirjastoissa, joissa on enemmän siihen osoitettua ammattitaitoista henkilökuntaa.

Kokoelmatietokannasta nousee esiin myös lopun avoimessa kysymyksessä tuplatietueiden siivoamisen tärkeys. Tietokantaa on muuten hyvä käyttää, mutta ne aiheuttavat ylimääräistä vaivaa. Näiden tuplatietueiden siivoaminen kuitenkin luo myös resurssivaatimuksia, joihin ei pystytä vastaamaan halutulla laajuudella. Esimerkiksi pienissä kirjastoissa ei koeta olevan tarpeeksi aikaa tietokannan siivoamiseen, vaikka sitä pidetäänkin tärkeänä tehtävänä.

Avoimista kysymyksistä kävi ilmi myös halukkuus luetteloinnin perusteiden koulutukseen, jotta kaikilla olisi samanlaiset valmiudet hoitaa luettelointia. Myös origo-ohjelman käyttökoulutus mainittiin tässä yhteydessä.

### 5.3 Johtopäätökset

Yksittäisten kirjastojen luettelointihenkilöstön määrissä tai rakenteissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia yhteisjärjestelmän vaikutuksesta, mutta luettelointia varten on luotu kirjastokimpan työntekijöistä muodostettu niin sanottu luettelointityöryhmä. Työryhmän toimintaa on pääsääntöisesti pidetty hyvänä ja merkityksellisenä.

Aihealue ”vaikuttaminen ja päätöksenteko” jäi kyselyssä melko neutraaliksi. Siinä esitetyistä kysymyksistä ei ilmennyt epäkohtia eikä mikään saanut erityistä huomiota. Tulosten mukaan kirjastot kokevat pääasiassa tulevansa riittävästi kuulluksi ja saavansa tarvittaessa tukea luettelointiin. Voidaan myös ajatella, että olisiko tästä osa-alueesta pitänyt tehdä laajempi tai näitä asioita kysyä useammasta eri näkökulmasta ja olisiko siten esiin tullut monipuolisempia vastauksia.

Mielipideväittämiin ja niihin saatuihin vastauksiin voidaan olla erityisen tyytyväisiä. Niistä saatiin helposti käsiteltävä kuva vastaajien mielipiteistä sekä niiden kehityksestä. Väitteiden vastauksista on nähtävissä, kuinka muutosprosessi on edennyt henkisellä tasolla. Ensimmäisissä kysymyksissä kysyttiin suoraan, onko yhteisjärjestelmä tuntunut hyvältä idealta ennen siihen liittymistä ja sen jälkeen. Niihin tulleissa vastauksissa oli nähtävissä tietty kehitys. Alussa, ennen yhteisjärjestelmään siirtymistä on ilmassa ollut epävarmuutta, eikä sen toimivuudesta tai järkevyydestä olla oltu välttämättä kovinkaan vakuuttuneita. Kun kirjastot ovat kuuluneet yhteisjärjestelmään hieman yli vuoden, on huomattava määrä epävarmoista tai kielteisistä asenteista kuitenkin muuttunut hyväksyvämmäksi. Juholinin (2008) mukaan muutos on helpompi hyväksyä, kun saa itse osallistua asioiden käsittelyyn ja tuoda esiin omia näkemyksiä. Tässä asiassa kirjastojen yhteinen luettelointityöryhmä on todennäköisesti ollut tärkeässä roolissa Satakunnan alueen kirjastojen muutosprosessissa. Mattilan (2008) mukaan taas esimerkiksi pelkkä tiedon puute riittää vastarinnan muodostumiseen. Tiedon puutteesta



johtuvan muutosvastarinnan ehkäisy näyttäisi olevan hoidettu hyvin muun muassa luettelointityöryhmän julkisten kokousmuistioiden avulla.

Muidenkin mielipideväittämiä perusteella voisi sanoa, että yhteisjärjestelmän aikaisiin luettelointitoimiin ollaan pääasiassa tyytyväisiä. Joitain kehitystä tai muutosta vaativia ongelmia ja epäkohtia on myös havaittu. Yhdeksi tällaiseksi asiaksi kyselyssä nousi kokoelmatietokantaan yhteisjärjestelmän myötä muodostuneet tuplatietueet.

Kyselyn lopussa olleista kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä ilmeni yhdessä vastauksessa halukkuus luetteloinnin ja sen ohjelmiston koulutukseen. Muilta osin viimeisen osion vastaukset lähinnä vahvistivat jo muusta kyselystä esiin nousseita asioita ja teemoja, kuten luettelointityöryhmän hyödyllisyys sekä kokoelmatietokannan kehitystarpeet.

## 6 Lopuksi

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Satakirjastot-yhteisjärjestelmällä on ollut yleisesti ottaen positiivinen vaikutus siihen kuuluvien kirjastojen luettelointiin. Läpi kyselyn enemmistö piti yhteisjärjestelmään siirtymistä luetteloinnin kannalta positiivisena ja hyödyllisenä asiana. Erityisesti kyselyssä nousi esiin se, miten pienet kirjastot, joilla on myös pienemmät resurssit, ovat saaneet yhteistyöstä helpotusta luettelointiin. Yhteisjärjestelmän luettelointia helpottavien ja keventävien vaikutusten lisäksi nykyisiä luettelointitoimia ja -tapoja pidettiin pääsääntöisesti hyvinä. Valmistelevana ja esitelevänä toimijana luettelointiryhmä sai kiitosta ja kehuja osakseen.

Kyselyn mielipideväittämissä käsiteltiin lyhyesti myös luetteloinnin tuloksena syntyvää ja kehittyvää kokoelmatietokantaa. Vaikka kokoelmatietokanta koetaan perusolemukseltaan ja ominaisuuksiltaan hyväksi ja miellyttäväksi käyttää, on siinä ilmennyt yhteisjärjestelmään siirtymisen jälkeen kehitystarpeita. Ne kohdistuvat lähinnä niin sanottuihin tuplatietueisiin, jotka ovat syntyneet, kun Satakirjastoihin liittyneiden kirjastojen kokoelmat on yhdistetty yhdeksi kokoelmatietokannaksi.

Toisena tavoitteena tutkimuksella oli selvittää luettelointihenkilöstön suhtautumista yhteisjärjestelmään siirtymiseen sekä muutosprosessin kulkua, jota käsitellään myös teoreettisesti yleisestä näkökulmasta tämän työn alussa. Kyselyn mielipideväittämät paljastivat muutostunteissa tapahtuneen kehityksen, jossa ennen yhteisjärjestelmää oli koettu epävarmuutta ja epäilystä tulevaa järjestelyä sekä sen onnistumista kohtaan. Nämä tunteet ovat kuitenkin vaihtuneet positiivisempaan ja luottavaisempaan suuntaan kokemuksen kartuttua yhteisjärjestelmän aikana. Tämä kuvastaa mahdollisen muutosvastarinnan selättämistä sekä positiivisen muutostunneprosessin läpikäymistä.

Vaikka kyselyn vastausprosentti olikin 100, vastauksia oli melko vähän, koska jokaisesta pääkirjastosta pyydettiin vain yhden ihmisen vastaukset. Otoksen

laajentamista pyytämällä koko luettelointihenkilökunnan vastauksia oltaisiin voitu harkita. Tällöin olisi kuitenkin ollut vaikea kontrolloida, onko jokaisesta kirjastosta vastattu edes kerran, koska vastaaminen tapahtui nimettömästi.

Tutkimuksesta ei käy ilmi kovinkaan konkreettisia asioita, joihin yhteisjärjestelmän kirjastojen luettelointihenkilöstö olisi tyytyväinen tai tyytymätön. Niitä on kuitenkin vaikea selvittää monivalintakysymyksillä ja konkreettisempien asioiden esiin nousemiseen avoimissa kysymyksissä luotettiin ehkä liikaa. Niihin tuli kuitenkin vastauksia melko vähän ja ne käsittelivät lähinnä samoja teemoja, joita monivalintakysymyksissäkin nousi esiin. Tutkimusta voisi jatkaa tekemällä konkreettisempia kysymyksiä sisältävän jatkokyselyn tai haastattelemalla luettelointihenkilöstön jäseniä.

## LÄHTEET

- Almgren, P. & Jokitalo, P. 2010. Kirjasto 2011. Vaikutteita maailmalta. Helsinki: BTJ Finland.
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Helsinki: Tammi.
- Gallacher, C. 2000. Managing Change in Libraries and Information Services. Lontoo: Europa Publications.
- Heinisuo, R.; Koskela, S. & Saine, R. 2004. Kirjastopalvelut kaikilla mausteilla. Palvelutuotannon tilat, tarpeet ja tulevaisuuden linjauksia. Helsinki: Opetusministeriö. Saatavissa [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm\\_189\\_kirjastopalvelut.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_189_kirjastopalvelut.pdf?lang=fi).
- Ilva, J. 2008. Muutoksessa. Tietolinja 2/2008, pääkirjoitus. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe200812182268>
- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.
- Kekki, K. 2003. Yleisten kirjastojen kimpat. Helsingin yliopiston kirjaston tiedotuslehti 6/2003, 13-15.
- Mattila, P. 2008. Otollinen tilaisuus. Miten tarttua muutokseen. Helsinki: Talentum.
- Mäkinen, I. (toim.) 2009. Suomen yleisten kirjastojen historia. Helsinki: BTJ Finland.
- Porin kaupunginkirjasto – Satakunnan maakuntakirjasto. 2011. Satakirjastot – yhteisjärjestelmä. Viitattu 22.9.2011 <http://www.pori.fi/material/attachments/kirjasto/satakirjastot/5xlONWK5R/satakirjastot.pdf>.
- Raussi, T. & Kukkavuori, K. 2006. Sisäisen toiminnan muutoksen haasteet. Systeemityö 1/2006, 11-13. Saatavissa <http://www.pcu.fi/sytyke/lehti/kirj/st20061/ST061-11A.pdf>.
- Tuominen, K. 2010. Tehoa ja laatua muutoksen johtamiseen. Helsinki: Readme.fi.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2006. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. 1.-3. painos. Helsinki: Edita.

## Kyselyn saatekirje

Hei

Olen Turun ammattikorkeakoulun kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelman opiskelija. Teen Porin kaupunginkirjaston – Satakunnan maakuntakirjaston toimeksiannosta opinnäytetyötä, jossa selvitetään Satakirjastoyhteisjärjestelmän vaikutuksia luettelointiin ja kokoelmatietokannan toimivuuteen. Lisäksi tavoitteena on selvittää mukana olevien kirjastojen luettelointihenkilöstön suhtautumista yhteisjärjestelmään.

Tutkimuksen lähtökohdaksi olen laatinut luettelointihenkilöstölle suunnatun kyselyn, johon toivomme jokaisen yhteisjärjestelmään kuuluvan kirjaston osallistuvan. Vastaajan tulisi olla luettelointiosaston johtaja, pääluetteloija tai muu luetteloinnista vastaava henkilö kirjastossanne.

Kyselyyn pääsee alla olevan linkin kautta ja vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Toivon saavani vastaukset kyselyyn 10.6. mennessä.

Vastaaminen tapahtuu nimettömästi.

Kiitos jo etukäteen vastauksestanne!

Ystävällisin terveisin

Tiina Simolin

# Webropol-kysely

## Satakirjastot-yhteisjärjestelmän vaikutukset luettelointiin

### Taustatiedot

**Kuinka monta henkilöä kirjastossanne työskentelee? \***

- alle 5  5-10  yli 10

**Kirjastonne henkilökunnan määrä henkilötyövuosina \***

**Mikä on asemasi kirjastossa? \***

- kirjastonjohtaja  
 luetteloinnista vastaava henkilö  
 joku muu, mikä?

**Miten luettelointi hoidettiin kirjastossanne ennen yhteisjärjestelmää? \***

- kokonaan itsenäisesti  
 BTJ:ltä tilaamalla  
 kopioimalla toisesta kirjastosta  
 useammalla edellä mainitulla tavalla  
 muulla tavoin, miten?

**Kuka hoiti luettelointia kirjastossanne ennen yhteisjärjestelmää? \***

- luetteloinnista vastaava henkilö  
 luetteloinnista vastaava osasto  
 useampi henkilö tai koko henkilökunta  
 joku muu, kuka?

**Kuka hoitaa luettelointia nykyään? \***

- luetteloinnista vastaava henkilö  
 luetteloinnista vastaava osasto  
 useampi henkilö tai koko henkilökunta  
 joku muu, kuka?

**Kuinka monta henkilöä kirjastossanne hoiti ja hoitaa nykyään luettelointia henkilötyövuosina? \***

Ennen yhteisjärjestelmää \*

Nykyään \*

Seuraava -->



## Satakirjastot-yhteisjärjestelmän vaikutukset luettelointiin

### Vaikuttaminen ja päätöksenteko

#### Koetteko, että kirjastonne saa vaikuttaa tarpeeksi luettelointiin? \*

- kyllä
- ei, haluaisimme päästä vaikuttamaan enemmän
- en osaa sanoa

#### Saako kirjastonne riittävästi käyttäjätukea luettelointiin muilta Satakirjastoilta? \*

- kyllä, silloin kun sitä tarvitsemme
- ei, tarvitsisimme enemmän
- en osaa sanoa

#### Oletteko tyytyväisiä luettelointityöryhmään valmistelevana ja esittelevänä elimenä? \*

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

<-- Edellinen

Seuraava -->



## Satakirjastot-yhteisjärjestelmän vaikutukset luettelointiin

**Seuraavassa osiossa on erilaisia väittämiä. Valitse vastausvaihtoehdoista parhaiten mielipidettäsi kuvaava.**

1=Olen täysin eri mieltä ... 5=Olen täysin samaa mieltä

### **Yhteisjärjestelmä \***

1 2 3 4 5

Pidin yhteisjärjestelmää hyvänä ideana ennen sen toteutumista. \*

Pidän yhteisjärjestelmää nyt hyvänä ideana (kokemusten myötä). \*

Yhteisjärjestelmään siirtyminen on helpottanut luettelointia. \*

Luettelointiin kuluu nykyään vähemmän aikaa kuin ennen yhteisjärjestelmää. \*

Yhteisjärjestelmä on tuonut mukanaan hyviä muutoksia luettelointitapaamme. \*

Luettelointi on yhteisjärjestelmään kuuluvien kirjastojen tasapuolista yhteistyötä. \*

Ohjelmiston epävakaisuus/käyttökatkokset ovat haitanneet luettelointia yhteisjärjestelmän aikana. \*

### **Kokoelmätietokanta \***

1 2 3 4 5

Kokoelmätietokannasta löytää nopeasti ja vaivatta etsimänsä. \*

Kokoelmätietokannassa on vielä kehittämisen varaa. \*

Kokoelmätietokannan tuplatietueet aiheuttavat merkittävästi harmia. \*

<-- Edellinen

Seuraava -->



## Satakirjastot-yhteisjärjestelmän vaikutukset luettelointiin

### Kehittäminen

**Vaatiiko luettelointi lisää resursseja yhteisjärjestelmästä johtuen? \***

- aikaa
- henkilökuntaa
- työvälineitä/ohjelmistoja
- ei vaadi lisää resursseja
- en osaa sanoa

### Muu palaute

Tähän voit kirjoittaa ajatuksiasi ja mahdollisia kehitysehdotuksia yhteisjärjestelmään liittyen.

<-- Edellinen

Lähetä