



# **BLOGGARI, VLOGGARI, VINKKARI, TAPAHTUMANIKKARI JA NUORISOTYÖNTEKIJÄ:**

*nuorten kirjastotyöntekijöiden ammattikuva -  
valtakunnallisen kyselytutkimuksen tulokset*

# Sisällys

Johdanto .....	3
Kyselyn toteutus .....	4
Kyselyn tulokset .....	4
1. Taustatiedot .....	5
2. Työtehtävä ja osaaminen .....	9
3. Työn sisältö ja työtyytyväisyys .....	13
4. Työyhteisö ja johtaminen .....	27
5. Arvot, työelämä ja tavoitteet työssä .....	29
Yhteenveto vastauksista .....	34
Työtehtävä ja työmäärä .....	34
Työyhteisö ja johtaminen .....	35
Kehitystoiveet ja tulevaisuus .....	36
Lopuksi .....	36
Tausta-aineisto .....	37
Liite 1: Kysely .....	38
Liite 2: Ansökan .....	43
Liite 3: Haastattelujen teemat .....	48

# Johdanto

Yleisissä kirjastoissa työskentelevien nuorten ajatuksia kirjastotyöstä ei ole aikaisemmin kartoitettu valtakunnallisella, tai alueellisella tasolla laajasti. Yli 50-vuotiaiden ammatti-identiteettiä on sen sijaan tutkittu esimerkiksi Pirkanmaan ja Keski-Suomen alueen kirjastoissa (Perkkiömäki, 2021). Kirjastojen tulevaisuutta ja muuttuvaa toimintaympäristöä on puolestaan pohdittu esimerkiksi Kunta-alan työn murrosta käsittelevässä hankkeessa, sekä Yleisten kirjastojen neuvoston Suunta-asiakirjassa. Vähemmälle huomiolle alalla on kuitenkin jäänyt se, mitä kirjastoalan nuoret työntekijät ajattelevat kirjastotyöstä ja kirjastojen tulevaisuudesta? Miltä kirjastotyö ja kirjastoala näyttävät niiden henkilöiden näkökulmasta, jotka ovat toteuttamassa tulevaisuuden visioita ja työskentelevät keskellä työn murrosta?

Aluehallintovirastojen peruspalvelujen alueellisen saatavuuden arviointiraportin mukaan vuoteen 2030 mennessä n. 30% kirjastojen henkilökunnasta saavuttaa eläkeiän. AVI-alueittain tarkasteltuna nuorinta henkilöstö on Etelä-Suomen alueella ja ikääntyneintä Itä-Suomen alueella. Koko maata tarkastellen kirjastojen henkilöstöstä noin puolet on yli 50-vuotiaita. (Aluehallintovirasto, 2022).

Nuorten työntekijöiden äänen kuuluminen ja kuunteleminen on tärkeää, jotta voimme luoda kirjastoissa sellaista työkuultuuria, että ala houkuttelee jatkossakin työntekijöitä. Tutkimustiedon avulla voidaan nostaa esille myös laajemmin kirjastoalaa koskevia kysymyksiä, kuten tulevaisuuden työvoimatarpeita, työhyvinvointia, esihenkilötoiminnan tavoitteita ja henkilöstön osaamisen hyödyntämistä.

Tähän tutkimukseen osallistui yhteensä 207 kirjastossa työskentelevää 20–35 vuotiasta henkilöä. Tutkimuksen aineisto koottiin verkkokyselyllä, sekä sitä täydentävillä haastatteluilla. Vastaajat edustivat eri ammattiryhmiä ja työskentelevät eri puolilla Suomea. Kysely toteutettiin sekä suomen- että ruotsinkielisenä.

Kyselyssä vastaajat sanoittivat ajatuksiaan laajasti ja tulokset antavat hyvän kuvan alalla työskentelevien nuorten henkilöiden ajatuksista. Kiitokset kuuluvatkin kaikille tutkimukseen osallistuneille hyvistä pohdinnoista, ja ajatuksia herättävistä mielipiteistä. Tämä tutkimusraportti herättää toivottavasti keskustelua, ja on

osaltaan luomassa kirjastoista entistä parempia työpaikkoja.

Tutkimusraportti esittelee kyselyn tulokset aihealueittain. Aluksi käydään lävitse henkilöiden taustatiedot. Sen jälkeen käsitellään työn sisältöön, osaamiseen, työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen, sekä työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät vastaukset. Näiden osioiden jälkeen ovat vuorossa vastaajien näkemykset kirjastotyön tulevaisuudesta ja omasta työurasta. Lopuksi tutkimustulokset kootaan yhteen ja tarkastellaan, millaisia asioita ja teemoja kysely nosti esille.

# Kyselyn toteutus

Kyselytutkimus ja niitä täydentävät haastattelut toteutettiin viidellä alueellista kehittämistehtävää hoitavan kirjaston alueella, joita olivat Joensuun, Oulun, Porvoon, Tampereen ja Vaasan alueet. Tutkimusalueiden valinnassa huomioitiin sekä maantieteellinen kattavuus, että kaksikielisyys. Alueiden valintaan vaikutti myös se, että edellisenä vuonna valmistunut osaamisen kehittämistä kartoittavan tutkimuksen kohdealueina olivat Kuopion, Lahden, Rovaniemen ja Turun alueet. Kyselytutkimus haluttiin kohdistaa nyt alueille, jotka eivät olleet mukana aikaisemmassa tutkimuksessa. Kohdealueiden valinnasta käytiin keskustelu kehittämistehtävää hoitavien kirjastojen kokouksessa helmikuussa 2022, jossa edustettuina olivat myös opetus- ja kulttuuriministeriö, sekä aluehallintovirastot.

Tutkimuskysymykset laadittiin yhteistyössä aluehallintovirastojen kanssa. Tutkimuskysymykset olivat kommentoitavana myös yleisten kirjastojen neuvoston työvaliokunnassa, sekä kehittämistehtävää hoitavien kirjastojen kokouksessa.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselytutkimuksena ja se kohdistui yllä mainittujen alueiden 20–35 vuotiaaseen kirjastohenkilöstöön. Ennen tutkimuksen aloitusta jokaiselta alueen kunnalta pyydettiin tutkimuslupa. Kunnilla on erilaisia käytäntöjä tutkimuslupien suhteen, mutta pääsääntöisesti useimmat kunnat edellyttävät tutkimuslupaa, mikäli kysely- tai haastattelututkimuksella kerätään henkilökuntaa, tai asiakkaita koskevia tietoja.

Tutkimuslupapyyntö lähetettiin kirjaston toimin-

nasta vastaavalle henkilölle, joka tarvittaessa ohjasi sen eteenpäin kunnan käytäntöjen mukaisesti. Tutkimuksen piiriin kuuluvia kuntien kirjastolaitoksia oli yhteensä 152. Kirjastoista 53 ilmoitti, että heillä ei työskentele tutkimuksen ikäryhmään kuuluvia henkilöitä. Tutkimuslupapyyntöön vastaamatta jätti 29 kirjastoa (tavoiteltiin useammalla yhteydenottopyyntöllä), ja yksi kirjasto ei halunnut osallistua tutkimukseen. Näin tutkimukseen osallistuvien kuntien kirjastolaitosten määrä oli yhteensä 69.

Tutkimusluvan antaneille kirjastoille lähetettiin sähköpostitse verkko-osoite, jonka kautta kyselyyn vastaaminen tapahtui. Kyselyyn sai vastata anonymisti. Tietoa siitä, missä kirjastossa henkilö työskentelee ei myöskään kerätty. Vastaajilta kysyttiin osana kyselyä halukkuutta osallistua kyselytutkimusta täydentäviin haastatteluihin. Haastatteluihin ilmoitti halukkuutensa 46 henkilöä, joista kymmenen henkilöä haastateltiin. Haastateltavien valinnassa painotettiin sitä, että jokainen tutkimusalue on edustettuna suhteessa alueen vastaajamäärään.

Kyselyt toteutettiin sekä suomen, että ruotsinkielisinä MS Forms -ohjelmalla ja haastattelut MS Teamsin välityksellä. Kyselytutkimuslomakkeet, sekä haastateluissa käsitellyt aihepiirit löytyvät tämän raportin liitteistä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 207 henkilöä. Vastauksista 197 oli suomenkielisiä ja 10 ruotsinkielisiä. Vastauksista koostettiin yksi yhteinen raportti. Vastausmäärää voidaan valtakunnallisesti pitää varsin kattavana.

# Kyselyn tulokset

Kysely koostui viidestä eri osa-alueesta: vastaajan taustatiedot, työtehtävä ja osaaminen, työn sisältö ja työtyytyväisyys, työyhteisö ja johtaminen, sekä arvot, työelämä ja tavoitteet työssä.

Tässä osiossa käydään kyselyn vastaukset lävitse osa-alueittain. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä, vapaaehtoisten kysymysten osalta on ilmoitettu vastausten kokonaismäärä. Kysymyksistä 26 oli pakol-

lisia ja 13 kysymyksistä oli vapaaehtoisia täydentäviä kysymyksiä. Vapaaehtoisiin kysymyksiin saatiin runsaasti vastauksia ja vastaajat sanoittivat ajatuksiaan laajasti.

Pakolliset kysymykset ovat pääsääntöisesti sellaisia, että niiden tulokset voidaan esittää numeerisina arvoina, joita ovat vastaajien lukumäärä, sekä prosenttiosuus kokonaisvastausmääristä.

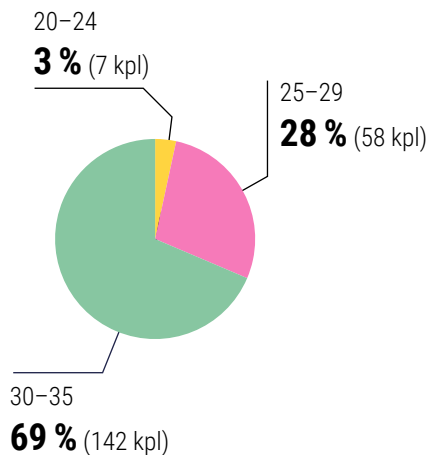
Vapaaehtoisissa kysymyksissä vastaajilla on ollut mahdollisuus itse sanoittaa vastauksensa. Nämä vastaukset on käsitelty aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin. Tuloksia ei siis ole tarkasteltu minkään teoreettisen viitekehysten kautta, vaan tavoitteena

on ollut pysyä avoimena sille, mitä kysymysten kautta nousee esille. Vastauksia on joidenkin kysymysten osalta ryhmitelty teemoittain, ja näitä teemoja on puolestaan valaistu vastausesimerkkien avulla.

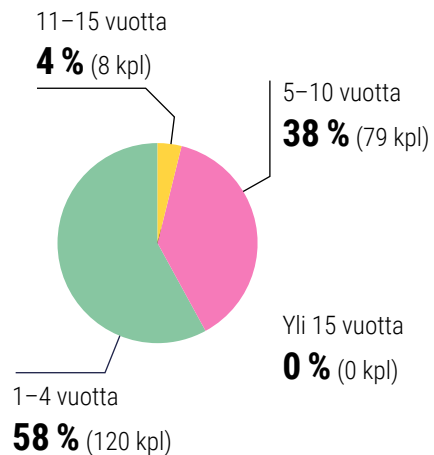
## 1. Taustatiedot

Vastaajien määrä on ilmoitettu lukumääränä, sekä osassa kaavioita myös prosentteina kokonaisvastausmäärästä.

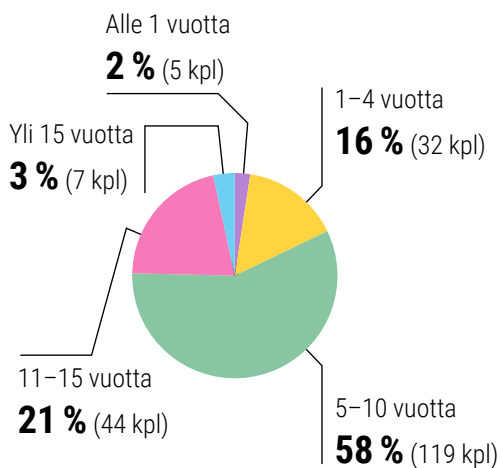
### 1. Kuulun ikäryhmään \*



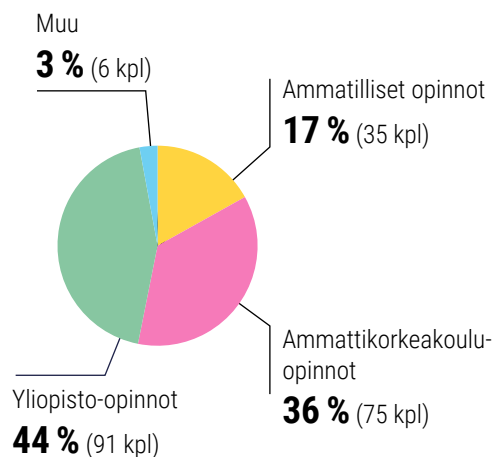
### 2. Työkokemukseni kirjastoalalta \*



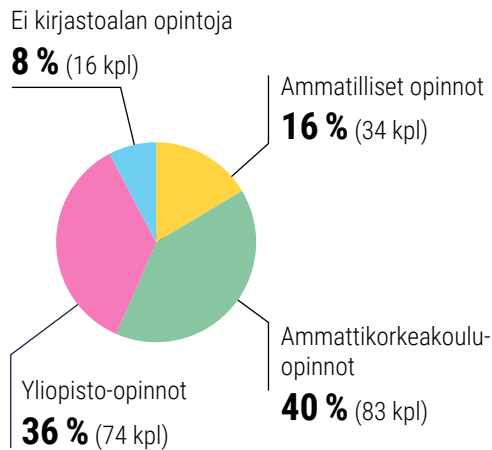
### 3. Työkokemukseni kokonaisuudessaan, mukaan lukien myös muu kuin kirjastoalan työ \*



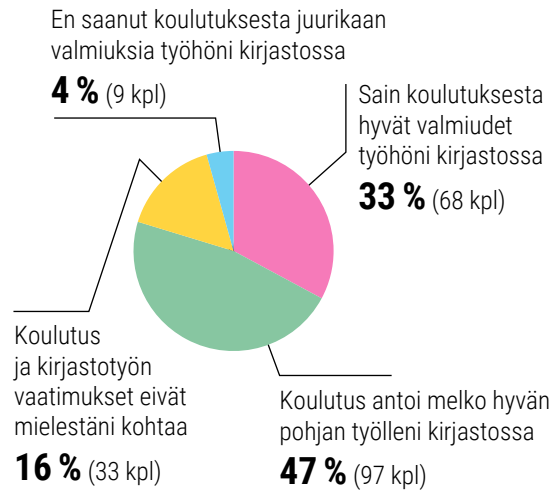
### 4. Koulutustaustani \*



## 5. Kirjastoalan opinnot \*



## 6. Kirjastoalan koulutus pohjana työn vaatimuksille\*



## 7. Voit täydentää tähän vastaustasi liittyen koulutukseen ja työelämävalmiuteen, 119 vastausta

Vastaajat arvioivat tässä kysymyksessä kirjastoalan koulutuksen antamaa pohjaa työlle yleisissä kirjastoissa.

Vastauksissa oli nähtävissä joitakin kaikkia vastaajia yhdistäviä seikkoja koulutustaustasta riippumatta. Moni vastaaja esimerkiksi tähdensi työharjoittelun ja kirjastojen kanssa tehdyn yhteistyön merkitystä. Työharjoittelun olivat kokeneet erityisen tärkeäksi ne vastaajat, joilla ei ollut kirjastoalan taustaa ennen opintojen aloittamista. Työharjoittelun kautta käsitys kirjastotyöstä oli konkretisoitunut ja täsmentynyt.

*Ammattikorkeakouluopinnot olivat työelämälähtöinen tapa opiskella alaa, ja kokemukseni perusteella juuri harjoittelut ja projektit alan toimijoiden kanssa olivat hyödyllisintä opinnoissani.*

(AMK-opinnot)

*Kahden vuoden ammatillisten opintojeni ohella olin koko ajan harjoittelussa kirjastossa, ja käytännön työn oppiminen oli todella hyvä tapa päästä sisälle työhön ja työyhteisöön, ja saada ns. jalkaa oven väliin. Itse teoreettiset opinnot jäivät välillä hieman laihoiksi, esim. tiedonhakuä käsiteltiin yhden koulupäivän verran ja koin, että sitä olisi voinut opettajan johdolla opetella syvemmin.*

(Ammatilliset opinnot)

Usea vastaaja totesi, että käytännön työ kirjastossa oli osoittautunut huomattavasti monipuolisemmaksi ja laaja-alaisemmaksi, mitä opinnot olivat antaneet ymmärtää. Lisäksi korkeakouluopinnoista todettiin, että koulutus antoi hyvän teoreettisen pohjan kirjastoalan työhön, mutta käytännön työ vaati usein erilaisia taitoja ja tietoja, mitä koulutuksessa oli käsitelty. Moni toivoikin opintoihin lisää toiminnallisuutta ja käytännönläheisyyttä.

*Kirjastoalan koulutus antoi hyvät pohjat työelämälle, mutta varsinainen oppi tulee kuitenkin kirjastossa työskentelemällä. Monia asioita ei koulussa voi kunnolla oppia kuten kirjavinkkauksien, satutuntien yms. pitäminen. Olisin ehkä toivonut koulutukseltani enemmän opetusta siitä, miten erilaisia ryhmiä vedetään yms. Myös somen ja viestinnän opinnot olisivat voineet olla laajemmat. Tapatumatuotannon kurssit olisivat myös saaneet olla kaikille pakolliset ja laajemmat kurssit. [...]*

(AMK-opinnot)

*Inom universitetsstudierna (informationsvetenskap) fick jag en bra grund för att kunna arbeta inom ett högskolebibliotek (där fokus är mycket på informationssökning och användning av databaser), men då jag började arbeta inom ett kommunalt bibliotek som (barn)bibliotekarie, fick jag märka att det kändes som om jag saknade den kompetens som arbetet kräver, t.ex. att hålla bokprat/föreläsningar, marknadsföring och tekniska färdigheter.*

(Yliopisto-opinnot)

Kirjastoalan yliopisto-opinnoilta toivottiin mm. suurempaa painotusta kirjastojen asiantuntijatyöhön, sekä johtamisessa tarvittavien taitojen ja tietojen sisällyttämistä osaksi opintoja. Yliopisto-opintojen todettiin antavan hyvän teoreettisen taustan kirjastotyöhön, mutta olevan osittain kaukana käytännön kirjastotyöstä.

*Koulutus (informaatiotutkimuksen perus- ja aineopinnot) herätteli pohtimaan informaatio- ja kirjastoalan kysymyksiä ja tiedonhankinnan ja -haun näkökulmia, mutta käytännön kirjastotyössä on kuitenkin valtavasti muutakin opittavaa. Etenkin perehtyminen lukutaitotyöhön, joka on merkittävä osa kirjaston toimintaa, jäi opinnoissa hyvin ohueksi. Myös kehittämistyö vaikuttaa siihen keskittyneestä kurssista huolimatta paljon laajemmalla kokonaisuudelta, kuin opinnoissa ymmärsikään.*

(Yliopisto-opinnot)

*Yliopistokoulutus ei mielestäni anna riittäviä taitoja työelämän tarpeisiin. Esimerkiksi johtotason tehtäviin tai erilaisiin asiantuntijatehtäviin koulutus ei ole riittävä. Hallintoon ja johtamiseen liittyvät kurssit eivät yliopistossa anna taitoja, joita tehtävät vaativat. Käytännön asiat, esim. talousarvion tekeminen olisi tarpeen käydä näillä kursseilla läpi. Samoin kirjastoalan tulevaisuuteen vaikuttavia asioita tulisi käydä laajemmin läpi. Kirjastolaki, kansallinen lukutaitostrategia 2030. Vaikka ymmärrän, että yliopistokoulutus on luonteeltaan erilainen, kuin ammattikorkeakoulu, tulisi sen kuitenkin tarjota taitoja, jotka johtotehtävissä työskentelevien tulisi hallita.*

(Yliopisto-opinnot)

Ammattikorkeakouluopintojen todettiin pääsääntöisesti antavan hyvän pohjan työlle yleisissä kirjastoissa. Oppilaitoskohtaisia eroja nousi kuitenkin kyselyssä ja haastatteluissa esille. Liiketaloustieteen opintoja ei pidetty kirjastoalan työn kannalta merkityksellisinä. Sen sijaan toivottiin lisää opintoja mm. pedagogiikasta, lasten- ja nuortenkirjastotyöstä, sekä asiakaskohtaamisiin ja työelämään valmentavia kursseja.

*Olisin kaivannut koulutuksessani enemmän pedagogisen kirjastonhoitajuuden kursseja. Meillä oli useampi kurssi luettelointia, jota ei ainakaan isomman kaupunginkirjaston palveluksessa työskentelevänä tarvitse. Erikoistumiskurssit olivat hyödyllisiä, varsinkin lasten- ja nuortenkirjastotyön kurssit.*

(AMK-opinnot)

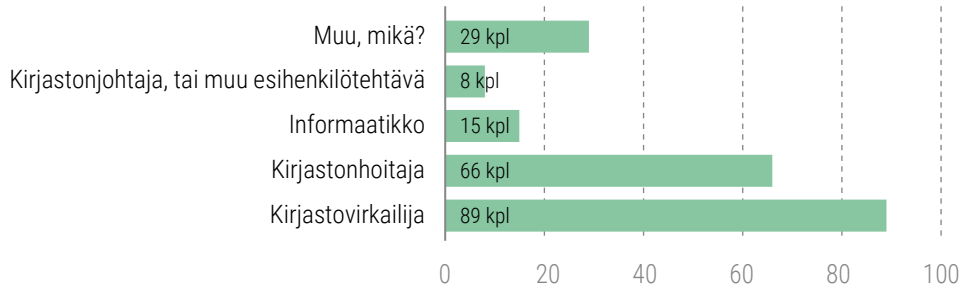


Moni ammatilliset opinnot suorittanut vastaaja oli ollut kirjastossa oppisopimusopiskelijana. Oppisopimuksella suoritettujen opintojen vahvuutena pidettiin vahvaa kytköstä käytännön työhön. Teoria-sisältöön toivottiin lisää tietoteknistä opetusta, sekä laajempaa osuutta kokoelmatyöstä, kouluyhteistyöstä ja kirjallisuudesta.

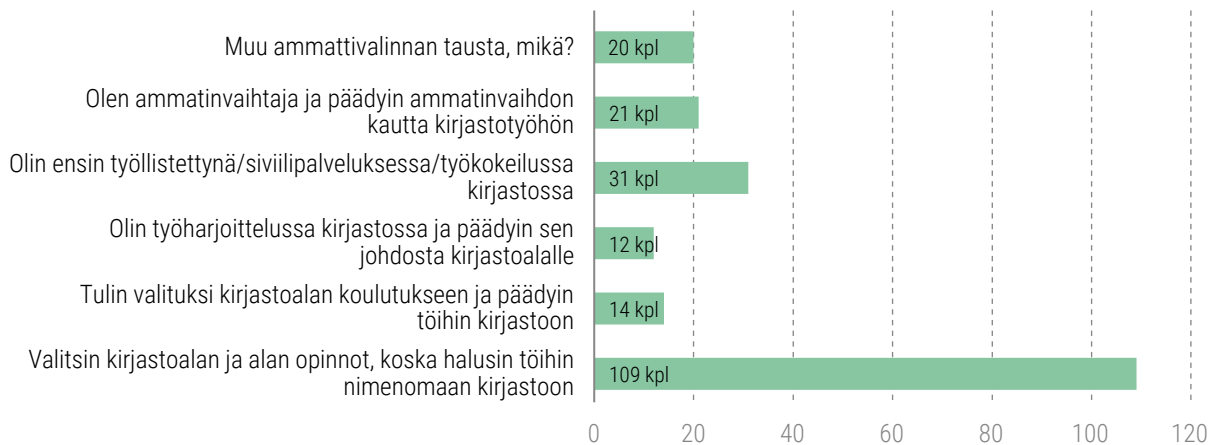
*Oppisopimuksella opiskellessa sain todella hyvän kuvan työn edellytyksistä mitä en usko että olisi tullut päiväopinnoista.*

(Ammatilliset opinnot)

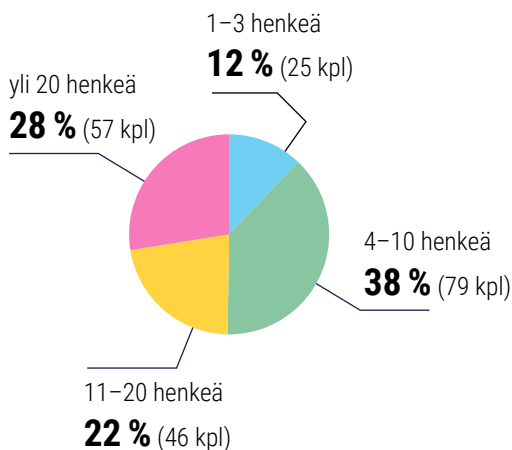
## 8. Ammattiryhmäni \*



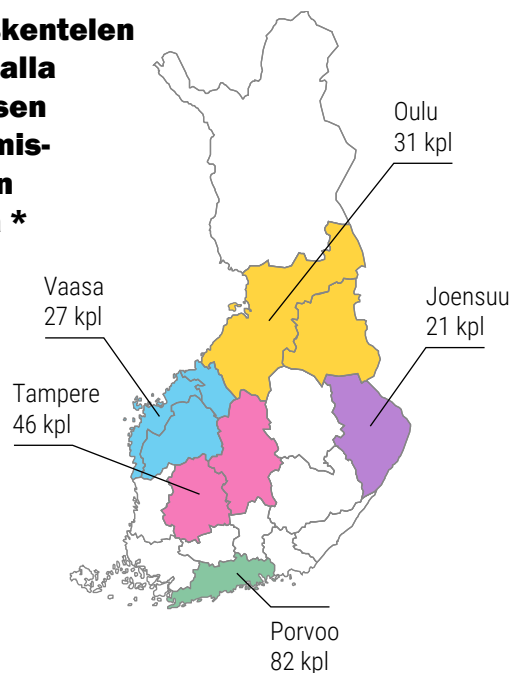
## 9. Ammattivalinnan taustaa \*



## 10. Kirjaston (oma työyksikkö) henkilömäärä \*



## 11. Työskentelyn seuraavalla alueellisella kehittämissuhteella \*



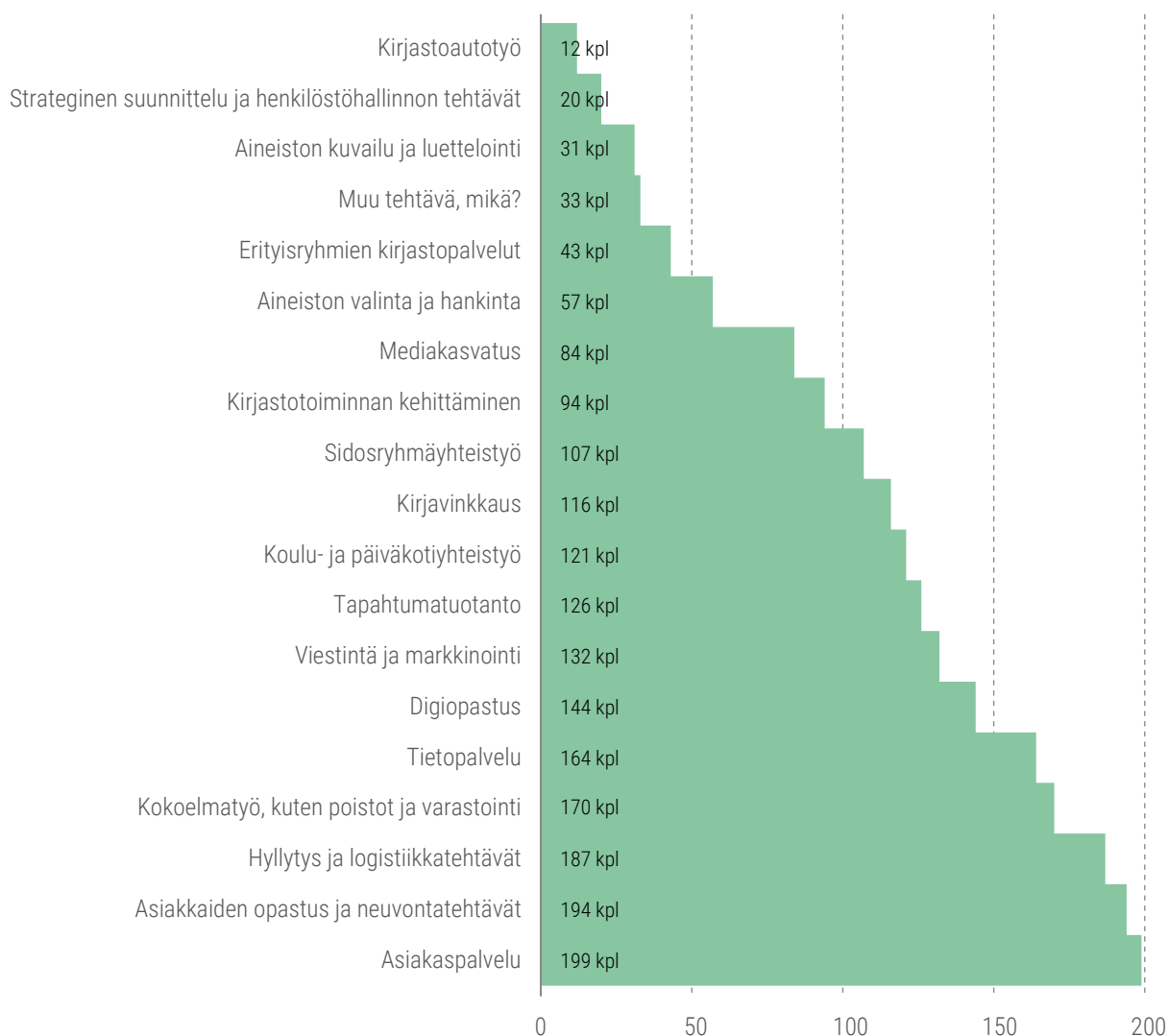


## 2. Työtehtävä ja osaaminen

Työtehtävää ja osaamista koskevat kysymykset kartoittivat työn sisältöä, osaamisvaatimuksia, perehdytystä, kirjastoalan täydennyskoulutusta ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.

### 12. Työtehtäväni sisältää seuraavia osa-alueita, voit valita kaikki työtehtävääsi kuuluvat \*

Työtehtävän sisältöä koskevassa kysymyksessä vastaajat valitsivat tehtäväkokonaisuuksista kaikki ne, jotka kuuluivat heidän työhönsä. Lisäksi kohdassa *Muu tehtävä* oli mahdollista itse sanoittaa työhönsä kuuluvia tehtäviä.



*Muu tehtävä, mikä* -kohdassa mainittuja tehtäviä: *toimistotyöt, tilastointi, vahtimestarin tehtävät, monikulttuurisuus-työ, kirjastojärjestelmä- ja verkkopalvelut, kunnan palveluneuvonta, IT-tuentehtävät, tilasuunnittelu, lähiesihenkilön tehtävät, työsuojelu, projektansökan och -administration*

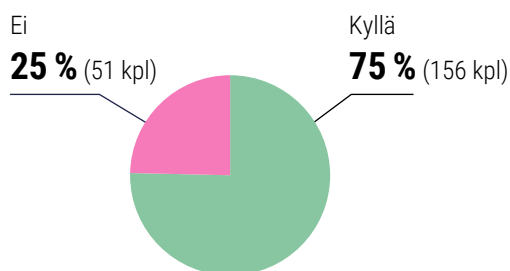
### 13. Minkälaisia osaamisvaatimuksia tehtäväsi edellyttää? Voit mainita joitakin keskeisimpiä, esim. vuorovaikutustaidot, digiosaaminen, viestintätaidot, kirjallisuudentuntemus? \*

Työtehtävän osaamisvaatimuksia kartoitettiin kysymyksellä, johon vastaajat omin sanoin määrittivät tehtävänsä osaamisvaatimukset. Vastaukset on tässä yhteenvedossa jaoteltu suurempiin osakokonaisuuksiin. Esimerkiksi asiakaspalvelutaidot ja tiimityötaidot on yhdistetty *Vuorovaikutustaidot* -käsitteen alle, ajanhallintataidot *Organisointi- ja ongelmanratkaisutaidot*, *itsensä johtaminen* -käsitekokonaisuuden alle jne.



Muita vastauksissa mainittuja osaamisvaatimuksia, jotka eivät sisälly taulukossa mainittuihin osaamiskokonaisuuksiin, ja joiden yhteenlaskettu määrä vastauksissa oli pienempi kuin taulukossa mainittujen osaamisvaatimusten: *sidosryhmätyön tuntemus, johtamis- ja henkilöstöhallintaosaaminen, graafinen suunnittelu ja kuvankäsittely, erityisryhmien kanssa työskentely, valokuvaus ja videokuvaus, logistiikan hallinta ja järjestelytaidot, tekijänoikeuden tuntemus, ajotaidot, sanataideoosaaminen, kädentaidot, sopimus- ja lisenssiosaaminen, musiikin tuntemus, peliosaaminen, nuorten kohtaaminen, järjestyksenvalvonta, toimistotyöosaaminen, stressin hallinta ja paineensietokyky, projektinhallintataidot, ääni- ja valotekniikka, hyvä fyysinen kunto ja yleisten kirjastotöiden hallinta.*

### 14. Perehdytys työtehtäviini on ollut riittävä \*



## 15. Voit tarkentaa ajatuksiasi perehdytyksestä, erityisesti jos se on ollut mielestäsi riittämätöntä. Millaisia toiveita sinulla on perehdytykseen liittyen, mitä perehdytyksestä jäi puuttumaan, 90 vastausta.

Vastaajista 75 % totesi, että perehdytys työtehtäviin oli ollut riittävää ja 25 % puolestaan, ettei ollut saanut riittävästi perehdytystä tehtäviinsä. Perehdytyksen riittäväksi kokeneista vastaajista moni korosti työyhteisöltä saamansa tuen merkitystä, sekä työyhteisön oppimista ja perehdytystä tukevaa ilmapiiriä. Perehdytykseen oli myös käytetty riittävästi aikaa ja työpaikalla oli olemassa kirjalliset työn ohjeistukset. Osassa kirjastoja uusien työntekijöiden kanssa käytiin myös perehdytyksen jälkeen palautekeskustelu.

*Ei ole moitteita perehdytykseen liittyen, tuntuu että aina saa apua ja voi kysyä mitä vaan keneltä vaan – on suuri onni olla sellaisessa työyhteisössä!*

*Kirjaston valmis perehdytykseen käytettävä materiaali oli käytännössä olematonta tai vähintäänkin vanhentunutta, mutta tätä puutetta paikkasivat avuliaat työkaverit, jotka mielellään oman tekemisensä ohessa opastivat minuakin.*

Osa perehdytyksen riittäväksi kokeneista näki myös parannettavaa perehdytyksen toteuttamistavoissa. Perehdytyksen tueksi toivottiin selkeää suunnitelmaa opittavista asioista, sekä ajantasaisia kirjallisia ohjeita.

*Kokoelmanhoidon perusteisiin perehdytys on ollut varsin ohutta, ja olen oppinut sen mitä tiedän muita seuraamalla ja jonkin verran myös opinnoistani. Kelluva kokoelma luo omat haasteensa kokoelman ja sen hoidon hahmottamiselle omasta kirjastosta käsin.*

*Toivoisin, että kaikki työpisteet koostaisivat muistilistoja, joista uusi työntekijä voi tarkistaa varsinaisen käytännön perehdyttämisen jälkeenkin asioita.*

Perehdytyksen riittämättömäksi arvioineet mainitsivat ongelmalliseksi mm. sen, että yhteistä siirtymäaikaa tehtävää aikaisemmin hoitaneen henkilön kanssa ei ollut. Näin esimerkiksi hiljainen tieto jäi siirtymättä eteenpäin. Osa vastaajista taas totesi, että perehdytys oli jaettu liian monelle henkilölle, tai perehdytys oli huonosti organisoitu, esimerkiksi henkilöstövajeen ja siitä aiheutuvan kiireen vuoksi. Osa uusista työntekijöistä ei ollut saanut minkäänlaista perehdytystä tehtävänsä.

Perehdytykseen kaivattiin myös informaatiota kunnan organisaatiosta, työturvallisuudesta ja yleisestä toimintaympäristöstä. Perehdytyksestä oli jäänyt puuttumaan myös organisaatiossa käytössä olevat työtä tukevat IT-järjestelmät, esim. HR-järjestelmien toiminta ja käyttö.

*Omien kokemuksieni mukaan perehdytys kirjastoissa jää usein liian sirpaleiseksi ja pinnalliseksi. Perehdytysvastuu on usein jaettu turhan monelle eri ihmiselle, minkä vuoksi joitakin tärkeitä asioita saattaa jäädä kokonaan välistä. Myös perehdytettävän työn jälkeen tulisi valvoa aktiivisesti perehdytysvaiheen ajan eikä jättää ns. omilleen. Turvallisuus- ja muita poikkeustilanteita koskevia toimintatapoja tulisi myös korostaa enemmän, kun ne monesti ohitetaan kokonaan. Myös työergonomia on tärkeä asia, joka perehdytyksessä usein ohitetaan. On myös tärkeää tarjota perehdytettävälle tietoa organisaation rakenteesta ja siitä, mihin tahoön voi olla yhteydessä minkäkinlaisesta asiasta.*

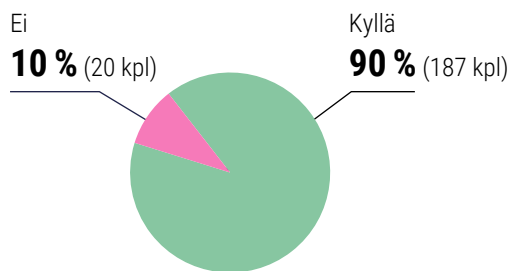
*Olisin kaivannut jonkinlaisia harjoittelutehtäviä ja että perehdyttämisessä olisi ollut selkeä järjestys ja logiikka.*

*Kunnallinen perehdytys suunnitelma puuttuu. Pelkkä listaus läpikäytävistä asioista ei riitä vaan ne pitäisi myös olla avattuna.*

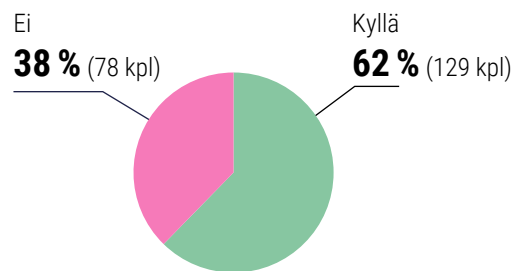
*Esimiestyöskentelyyn perehdyttäminen on ollut olematonta. Täysin kokemattomalle ei ole kursseja.*

*Muun muassa ohjelma, johon merkitään koulutukset, sairauspoissaolot, lomat, jne. on perehdytetty huonosti, samoin muita ihan konkreettisia työpaikkaan liittyviä asioita on oppinut pitkän ajan kuluessa kantapään kautta.*

### **16. Osaamisen tueksi on tarjolla riittävästi ammatillista täydennyskoulutusta \***



### **17. Minulla on riittävästi mahdollisuuksia ja aikaa osaamisen kehittämiseen \***



### **18. Mikäli vastasit edelliseen/edellisiin kysymykseen kieltävästi, voit tarkentaa tähän vastaustasi, 78 vastausta.**

Osaamisen tueksi saatavaa täydennyskoulutusta vastaajat pitivät riittävänä. Yli 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että täydennyskoulutustarjonta on riittävä. Sen sijaan kysymykseen siitä, onko osaamisen kehittämiseen riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia, 38 % vastaajista päätyi kieltävään vastaukseen. Suurin este osaamisen kehittämiseksi oli aikapula.

*Mahdollisuuksia on kyllä paljon (kiinnostavat ja hyödylliset webinaarit, erilaisten kirjastotyöntekijäryhmien kokoukset, liboppi-kurssit), mutta kirjastomme työntekijöiden määrän vähyyden vuoksi koen, että minulla ei ole aikaa perehtyä kehittämään osaamistani.*

*Möjligheten att utveckla ny kompetens finns, men oftast blir den tid som finns tilldelad att uppdatera och komplettera den kompetens man redan har. Det är en prioritering som leder till att man i längden kan hitta mindre tidskrävande sätt att göra saker på och sedan ha mera tid att lära in ny kompetens som man ser behov av.*

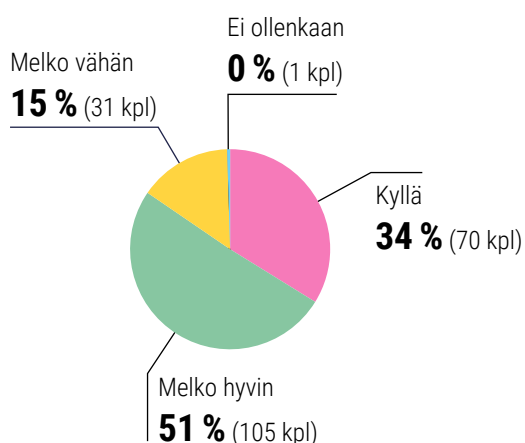
Osa vastaajista koki myös epävarmuutta sen suhteen, millaista osaamista heiltä edellytetään. Koulutustarjonnasta oli vaikea valita, mihin koulutuksiin kannattaa osallistua.

*Kirjaston tulevaisuus mietityttää erityisesti koronakriisin jälkeen. Sen lisäksi tavallisen arjen pyörittämisen keskellä ei aina tiedä, miten osaamista kannattaa kehittää, jos kannattaa. Kenen vastuulla asian pohtiminen on? – koulutusten runsaus ja monia eri sisältöjä.*

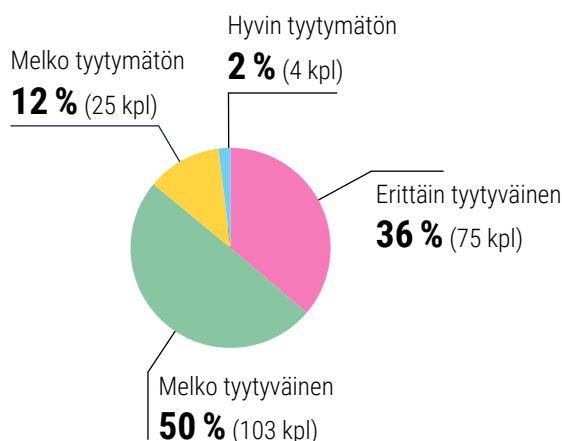
### 3. Työn sisältö ja työtyytyväisyys

Työn sisältöä ja työtyytyväisyyttä koskevissa kysymyksissä tarkasteltiin vastaajien vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien sisältöön ja oman työn kehittämiseen, sekä vastaajien työ määrää, työtehtävien haasteellisuutta, osaamisen hyödyntämistä ja työtehtävien mielekkyyttä. Kysymykset käsittelivät myös työtyytyväisyyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä työssä jaksamista ja kirjastotyön kehittämistä.

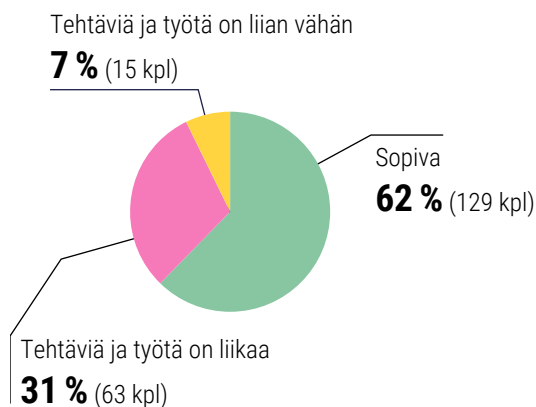
#### 19. Minulla on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työtehtävieni sisältöön, ja voin kehittää itse omaa työtäni \*



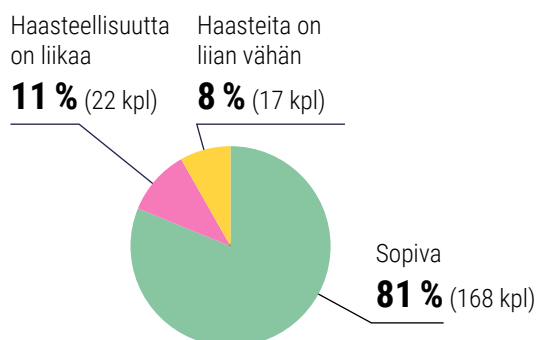
#### 20. Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi ja tehtäviisi \*



#### 21. Työmääräni on mielestäni \*



#### 22. Työtehtävieni haasteellisuus on mielestäni \*



#### 23. Voit tarkentaa tähän työ määrään, työtehtäviin ja työtyytyväisyyteen liittyviä ajatuksiasi, 123 vastausta.

Työmäärään liittyvissä kommentteissa esille nousivat mm. työtehtävien runsaus, töiden epätasainen jakautuminen työyksikössä, sekä työn kausittaiset vaihtelut, jolloin työtä kasaantuu tietyille ajanjaksolle runsaasti. Vastaajat eivät sinällään kokeneet kiireisiä jaksoja ongelmallisina, jos niiden jälkeen oli riittävästi aikaa palautua. Näin ei aina kuitenkaan ollut. Lisäksi kiire henkilöstövajeineen aiheutti sen, että aikaa oman työn suunnittelulle ja kehittämiselle ei jäänyt riittävästi.

*Työtehtävät ovat välillä kausiluonteisia, eli toisinaan on todella kiireistä, toisinaan rauhallisempaa. Kiireelliset ajat ovat usein todella stressaavia. Paljon deadlinejä lyhyellä aikavälillä tehtävistä, joita ei voi aloittaa aiemmin.*

*Työt itsessään ovat mielekkäitä, mutta erilaisia työtehtäviä on valtavasti ja työ on lopulta erittäin silppuuntunutta.*

Osa vastaajista nosti esille ongelmat työnjaossa ja työkultuurissa. Töitä ei kiireestä huolimatta olla valmiita jakamaan työyhteisössä tasaisemmin, tai toimintatapoja ei olla halukkaita muuttamaan. Työnkuvien selkeyttämistä kaivattiin myös lisää. Moni toivoi myös mahdollisuutta vaikuttaa paremmin omaan työnkuvaansa. Osa vastaajista nosti esille sen, että ammattinimeke ja tehtävän sisältö eivät vastaa toisiaan.

*Työmäärää on valitettavasti liikaa. Tehtävät painottuvat yksittäisille ihmisille, koska ihmisiä on yksinkertaisesti liian vähän. Eikä tämä koske vain minua. Koen, että on trendi tällä alalla.*

*Yleinen työtyytyväisyys kärsii lähinnä käytännön pikkuasioista, joissa haluaisin kehittää jotain toimintatapaa parempaan suuntaan (kaikkien kannalta), mutta sitten jämähdetään johonkin, mitä aina on tehty tietyllä tapaa. Se on turhauttavaa, sillä osa työtovereistani tiedostaa, että joku asia ei toimi, mutta ei silti kyetä muuttamaan sitä asiaa.*

*En oikein hahmota omien työtehtävien määrää tarkasti. Oma työnkuva on aika sekava ja välillä työtehtäviä on todella paljon ja välillä ei olekaan mitään tekemistä ja on sen takia epämielinen olo, kun ei tiedä mitä tekisi.*

*Pidän työstäni ja työtehtävistäni, mutta motivaatiota laskee se, että tiedän tekeväni kirjastonhoitajan töitä kirjastovirkailijan tittelillä – ja palkalla.*

## 24. Koetko työsi mielekkääksi ja pääsetkö toteuttamaan siinä omaa osaamistasi \*

Työni on välillä mielekästä, mutta osaamistani ei mielestäni hyödynnetä riittävästi

**18 %** (36 kpl)

En koe työtäni mielekkääksi, enkä pysty hyödyntämään osaamistani työtehtävissäni

**2 %** (3 kpl)

Koen työni mielekkääksi ja pääsen käyttämään monipuolisesti osaamistani

**48 %** (92 kpl)

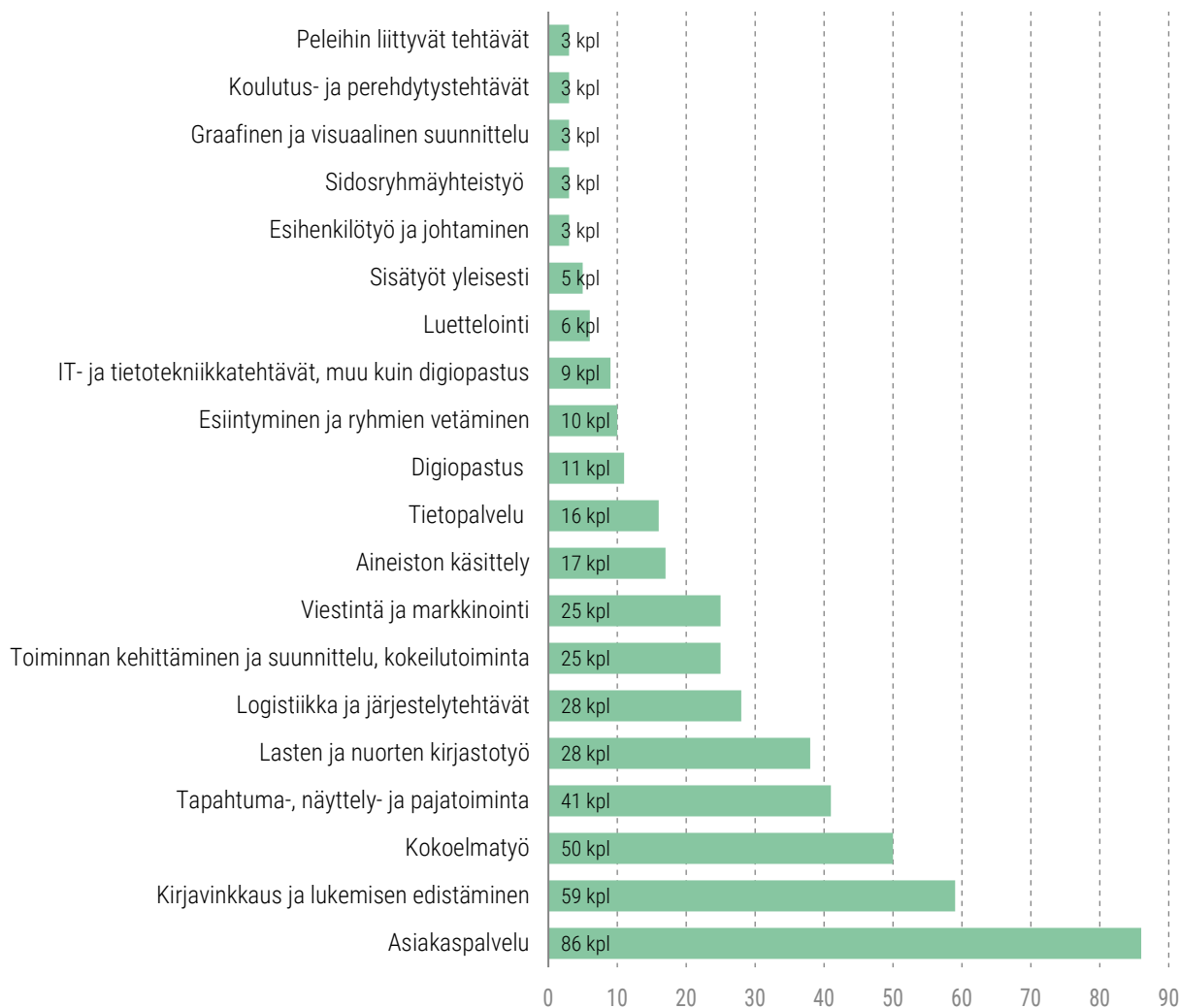
Työni on melko mielekästä ja voin käyttää osaamistani riittävästi

**32 %** (66 kpl)

## 25. Mitkä työtehtävät ovat sinulle mieluisimpia, 188 vastausta.

Kysymys oli avokysymys, johon vastaajien oli mahdollista omin sanoin ilmaista mieluisimmat työtehtävät. Vastaukset kokoavassa taulukossa tehtävät on lajiteltu suurempiin osakokonaisuuksiin. Esimerkiksi, jos vastauksessa on mainittu mieluisana työtehtävänä lukupiirien vetäminen, se on laskettu kokonaisuuteen *Kirjavinkkaus ja lukemisen edistäminen*. Taulukon alla on selvennetty tehtäväkokonaisuuksien sisältöä.

Huomioitavaa vastauksissa on myös, että palvelut ja tehtävät vaihtelevat kirjastoittain. Pienemmissä kirjastoissa palvelutarjonta on suppeampi ja tehtäväkuvat poikkeavatkin paljon kirjastokohtaisesti. Yhteenvedo on kuitenkin suuntaa antava ja sitä voi tarkastella esimerkiksi suhteessa kysymykseen 12, jossa kartoitettiin vastaajien työtehtävien sisältöä.



**Kirjavinkkaus ja lukemisen edistäminen**, sis. lukupiirit, aineiston suosittelu, lukuvalmennus

**Kokoelmatyö**, sis. valinta, hankinta ja poistot, kirjallisuuden tutustuminen

**Lasten ja nuorten kirjastotyö**, sis. kouluyhteistyö, kirjastonkäytönopetus, satutunnit, mediakasvatus

**Tapahtuma- ja näyttelytoiminta**, sis. pakuhuone-, koodauspaja- ja työpajatoiminnan, musiikkitapahtumat

**Toiminnan kehittäminen ja suunnittelu, kokeilutoiminta**, sis. hanke- ja projektityö

**Logistiikka ja järjestelytehtävät**, sis. varausten nouto, hyllytys, logistiikka

**Viestintä ja markkinointi**, sis. sisällöntuotanto ja sosiaalinen media

**Aineiston käsittely**, sis. kirjankorjaus, muovitus, uutuuskirjojen käsittely

**Digiopastus**, sis. laitteiden käytön opastus

**IT- ja tietotekniikkatehtävät, muu kuin digiopastus**, sis. kirjastojärjestelmätehtävät, tapahtumien tekniikkajärjestelyt, uusien laitteiden käyttöönoton ja testauksen



## 26. Nimeä työtehtäviä, tai toimintatapoja, jotka vähentävät työtyytyväisyyttäsi, 143 vastausta.

Vastaukset on jaoteltu työtyytyväisyyttä vähentäviin työtehtäviin ja toimintatapoihin. Vastaukset on lisäksi ryhmitelty näiden pääluokkien sisällä teemoittain.

### TYÖTYTYVÄISYYTTÄ VÄHENTÄVIÄ TYÖTEHTÄVIÄ

Aineiston käsittely	<i>Esimerkiksi mielestäni liian tarkka aineiston käsittely. Poistokirjojen käsittely.</i>
Asiakaspalvelu	<i>Asiakaspalvelu vie välillä tummille vesille. Uhkaavat asiakastilanteet/aggressiiviset asiakkaat vähentävät myös työmiekkyyttä.</i>
Digiopastus	<i>Digiopastus, erityisesti tulostuksessa neuvominen, koska kirjaston tulostusjärjestelmä on monimutkainen. Digiopastus, kun asiakkaalla ei ole mitään halua oppia asiaa.</i>
Esiintyminen ja opastukset	<i>Asiakaspalvelu on kaikista raskainta, sekä kaikenlainen esiintyminen ja opettaminen luokkatilanteessa. Esiintyminen yleisön edessä.</i>
Hallinnolliset tehtävät	<i>Työvuorosunnittelu Pappersarbete (statistik, rapporter, redovisningar)</i>
Järjestyksenvalvonta	<i>Häiriökäyttäytymiseen puuttuminen. Se ei ole mielekästä, mutta se on pakko tehdä.</i>
Logistiikka ja järjestelytehtävät	<i>Välillä kirjastotyöhön kuuluvat ns. mekaaniset työt, kuten hyllyttäminen ja seutulainakuormien käsittely tuntuvat puuduttavilta. Ne päivät, jotka menevät kokonaisuudessaan varausten käsittelyyn ja hyllytykseen, ja kiire ylipäänsä.</i>
Sidosryhmäyhteistyö	<i>Opettajia ja varhaiskasvattajia on ollut myös vaikea sitouttaa kirjaston palveluihin.</i>
Viestintä	<i>Viestintä sosiaalisessa mediassa.</i>

Työtehtävistä eniten työtyytyväisyyttä vähentävinä mainittiin asiakaspalvelu, digiopastus, sekä logistiikkaan ja järjestelyyn liittyvät tehtävät, kuten hyllytys ja varausten käsittely. Asiakaspalvelussa työtyytyväisyyttä vähensivät hankalat asiakastilanteet, jotka aiheuttivat jopa vaaratilanteita työssä. Logistiikassa ongelmana puolestaan oli logististen tehtävien suuri määrä.

Osa vastaajista ei nostanut esille mitään tiettyä työtehtävää, vaan he kommentoivat asiaa yleisellä tasolla. Näissä kommenteissa nousivat esille erityisesti tehtävien monotonisuus ja toisteisuus, sekä kiire. Toimimaton tekniikka ja siitä aiheutuvat ongelmat nousivat myös esille monissa vastauksissa.

#### TYÖTYTYVÄISYYTTÄ VÄHENTÄVIÄ TOIMINTATAPOJA TEEMOITTAIN JAOTeltuina

Johtaminen ja esihenkilötyö	<p><i>Mikromanagerointi.</i></p> <p><i>Yleisesti liika häärääminen kollegojen tai esimiesten osalta vähentää myös tyytyväisyyttä, kun asioita tehdään väkisin vaikeammalla tavalla.</i></p>
Kiire ja työmäärä	<p><i>Työtyytyväisyyttä vähentää se, kun monta asiaa pitää tehdä samanaikaisesti, esimerkiksi asiakaspalvelua, digineuvontaa ja ns. sisätöitä.</i></p> <p><i>Mängden arbete. Hinner inte göra allt, och det jag hinner göra har jag inte tid att göra till egen tillfredställande grad.</i></p> <p><i>Jatkuva venyminen, joustaminen, yms.</i></p>
Kokoukset	<p><i>Välillä tuntuu, että kokouksia järjestetään vain koska kokouksia pitää järjestää. Monesti saman asian olisi voinut hoitaa sähköpostilla.</i></p> <p><i>Nykyään onneksi sentään suurin osa näistä on teamsissa joten aika ei kulu turhaan reissaamiseen. Säästyy luontokin.</i></p> <p><i>Joka asiasta kokoustaminen.</i></p> <p><i>Myös turhat kokoukset ja kokousten venyminen.</i></p>
Kunnallinen päätöksenteko	<p><i>Kunnan päättäjien ymmärtämättömyys kirjaston tarpeellisuudesta ja merkityksestä.</i></p> <p><i>Kunnallisen päätöksenteon arvaamattomuus.</i></p>
Organisaation toimintakulttuuri	<p><i>Verkkainen tahti mm. päätöksenteossa ja uusien asioiden kokeilemisessa, monien (vanhempien) työntekijöiden ”näin on aina ollut, turha tehdä muutoksia”-asenne.</i></p> <p><i>Jatkuva muutos työkäytännöissä, henkilökunnan näkemyksiä ja tarpeita ei oteta tarpeeksi huomioon muutosten ja päätösten tekemisen yhteydessä.</i></p>

*Määräaikaisia työntekijöitä ketjutetaan siten, että juuri kun sijainen on oppinut työn, hänen sijaisuutensa päättyy ja olen jälleen perehdyttämässä seuraavaa sijaista alusta.*

*Työyhteisön toimintatapojen eroavaisuus ja siitä seuraava yleinen kaaos: vastuut ovat epäselviä ja pieniin yksityiskohtiin [...] käytetään mielestäni turhan paljon aikaa. Johtaminen on huonoa eikä ongelmiin tartuta*

#### Tietotekniikka

*Ainut todella pahalta tuntuva asia työssäni on se, kun joidenkin järjestelmäasioiden selvittely tuntuu kestävän vuosia. Saman asian parissa toistuvien ongelmien selvittely pitkän ajan kuluessa on liikaa, mieluummin siirtyisin aina ongelmasta seuraaviin, uusiin ongelmiin.*

*Vanhanaikaiset järjestelmät ja toimintatavat.*

*Työvälineiden (järjestelmä tms.) toimimattomuus.*

#### Työnjako

*Tiimien ja osastojen välillä epätasainen työnjako.*

*Työyhteisön sisäinen vastakkainasettelu nuorten työntekijöiden digiasioihin liittyvien tehtävien ja pidempään alalla olleiden perinteisempien työtehtävien välillä.*

*Työpaikallamme kaikki tekevät kaikkea, oli tehtävänimike sitten virkailija tai hoitaja. Työnjakoa ei siis ole ainakaan vielä kauheasti mietitty tai järjestytetty.*

#### Työnkuva ja oma työtehtävä

*Työtyytyväisyyttäni vähentää se, etten pysty riittävästi vaikuttamaan omiin työtehtäviini ja tehtäviä on osaamiseeni nähden liian vähän.*

*Tehtävät, jotka voitaisiin mielestäni 2020-luvulla jo automatisoida.*

*Olika former av korta projekt, eftersom dessa är ofta tidskrävande och tillkommer som extra arbetsuppgifter utöver det vanliga.*

*Sekin, jos ei ole täysin varma, mitä pitäisi tehdä, vähentää motivaatiota.*

*Liian paljon toistuvia samoja työtehtäviä ja jos ei itse pysty vaikuttamaan työtapoihin.*

#### Työtilat ja -välineet

*Avoimet sisätyötilat, joissa kollegat juttelevat kokouksissa, puhelimessa tai toisilleen häiritsee.*

*Huonot työvälineet (tuolit, pöydät).*

## Työyhteisö

*Työntekijöiden liiallinen poteroituminen.*

*Muutosvastarinta, valittamisen ja tyytymättömyyden kulttuuri.*

*Konfliktitilanteet henkilöstön jäsenten kesken. Asia, josta puhutaan kouluissa aivan liian vähän. Ylipäänsä työelämätaidoista puhutaan liian vähän.*

*Jos työyhteisön kommunikoinnissa on vaikeuksia, se usein vaikuttaa myös töiden tekemiseen ja työilmapiiriin.*

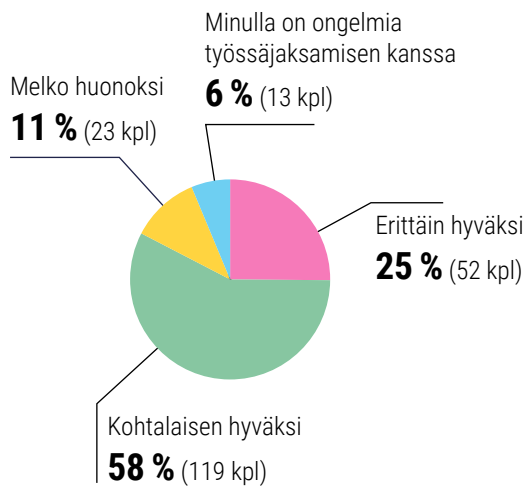
## Viestintä ja informaatioympäristö

*Viestinnän monikanavaisuus, joka on hyväkin asia, mutta aiheuttaa joskus häiriötä työskentelyyn.*

*Koulutusten ja kehitystarpeiden jatkuva ryöpytys. On vaikea valita, mikä suuresta määrästä koulutuksia olisi hyödyllistä.*

Muita vastauksissa esille nousseita työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä olivat mm. vuorotyö, iltavuorot, asiakaspalveluvuorojen jakautuminen omassa työyksikössä, määräaikaiset työsuhteet ja palkkaus.

## 27. Koen työssäjaksamiseni \*



## 28. Voit kertoa tarkemmin, mitkä asiat ovat tukeneet/heikentäneet työssäjaksamistasi, 158 vastausta.

### TYÖSSÄJAKSAMISTA TUKENEITA ASIOITA

#### Asiakaspalaute ja asiakaskontaktit

*Työssäjaksamistani ovat tukeneet mieluisat työtehtävät ja mukavat asiakkaat. Myöskin asiakkailta ja työkavereilta saatu positiivinen palaute on auttanut jaksamaan.*

Hyvä työympäristö ja työyhteisö	<i>Oma työympäristömme on loistava. Meillä on mitä mahtavin porukka, joka kannustaa eikä kyräile. Pomomme on todella kannustava ja antaa meidän tehdä hulluimmatkin kehitys- tai tapahtumaideamme. Ilman tätä porukkaa täällä voisi olla todella ankeaa.</i>
Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö	<i>Esimieheni on tällä hetkellä erittäin hyvä: asiantunteva, oikeudenmukainen ja helposti lähestyttävä – ajattelen, että jos esimies vaihtuisi huonompaan, minäkin vaihtaisin työpaikkaa. Lisäksi työyhteisöni on pääasiallisesti ihana.</i>
Mielekäs työnkuva ja työn sisältö	<i>Jag tycker väldigt mycket om mitt arbete och orkar därför bra.</i>
Ohjeistus ja työn tukitoiminnot	<i>Kaupunkiorganisaation hyvät ohjeet ja tuki.</i>
Priorisointi ja tehtävien rajaaminen	<i>Oma työmäärän tietoinen rajaaminen on tukenut työssäjaksamista.</i>
Tyhy-toiminta	<i>Kunnassamme huolehditaan mielestäni hyvin työntekijöiden jaksamisesta esim. liikunta- ja kulttuurieduilla.</i>
Työaikajärjestelyt ja työvuorosuunnittelu	<i>Jaksamista tukee se, että työvuorotoiveet huomioidaan hyvin. Liukuva työaika.</i>
Työn merkityksellisyys ja arvopohja	<i>Kokemus siitä, että työni on yhteiskunnallisesti merkityksellistä.</i>
Työnohjaus	<i>Tukea olen saanut omalta esimieheltä ja työnohjauksesta, mikä on helpottanut tilannetta.</i>
Vapaa-ajan harrastukset	<i>Vapaa-ajan harrastukset tukevat jaksamista.</i>
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	<i>Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja työnkuvaan hyvin laajasti.</i>
Yksityiselämä	<i>Onnelliset kotiolot tukevat jaksamista.</i>

## TYÖSSÄJAKSAMISTA HEIKENTÄNEITÄ ASIOITA

Asiakaspalvelun ongelmatilanteet	<i>Asiakaspalvelu ja vastenmielisesti käyttäytyvät asiakkaat ovat romuttaneet työssäjaksamiseni. Asiakaspalvelussa toimimisen ei pitäisi olla yhteiskunnan likasankona olemista.</i>
Puutteellinen johtaminen ja esihenkilötyö	<i>Huono johtaminen, joka vaikuttaa johdon monilla eri asteilla.</i>
Kiire ja resurssipula	<i>Kiire, liian vähäinen aika keskittyä tekemiseen kaikki menee ”vähän sinne päin”.</i>
Korona	<i>Korona (aggressiivisemmat asiakkaat, venyminen venymisen jälkeen, huono ja/tai ristiriitainen tiedottaminen kaupungin ja valtion eri tahoilta, kaikki eri sulkujärjestelyt).</i>
Oma terveys ja henkilökohtaiset syyt	<i>Henkilökohtaiset asiat vaikuttavat paljon työssäjaksamiseen. Etenkin pienen lapsen vanhemmuudesta johtuva unenpuute.</i>
Organisaation toimintaan liittyvät ongelmat	<i>Vaihtuvat kollegat ja pitkäjänteisen kehittämisen ja suunnitelmallisuuden puute.</i>
Palkka ja palkitseminen	<i>Palkan surkea taso vaatimuksiin nähden. Jatkuvasti lisääntyvät työtehtävät ja vastuualueet.</i>
Tietotekniikkaongelmat	<i>Se, kun työvälineet eivät toimi (netti, tietokoneohjelmat, tulostus yms.) tai se, kun ohjelmia ei saada hankkia esimerkiksi siksi, että se maksaa pienen summan tai siksi, ettei kaupungilla ole yhteistyösopimusta kyseisen työtä reippaasti helpottavan ohjelman kanssa.</i>
Toimimaton työyhteisö	<i>Myös työyhteisössä vallitsevat ristiriitaiset arvomaailmat uuvuttavat, esimerkiksi kun halutaan kehittää toimintaa aivan eri suuntiin.</i>
Työsuhteen epävarmuus	<i>Työssäjaksamistani on heikentänyt epätietoisuus viransijaisuuden jatkuvuudesta.</i>
Työnkuvan epämääräisyys	<i>Epävarmuus työnkuvan ja sen tekemisen suhteen heikentävät jaksamista, samoin huono tiedonkulku.</i>

Työvuorojärjestelyt

*Aikaa työn ulkopuolella oleville harrastuksille ei jää, sillä on ollut kertoja jolloin yhden viikon aikana joka päivä on eri työvuoro.*

Työympäristö

*Toisen työpisteeni levoton työympäristö heikentää jaksamista suuresti.*

## 27. Miten kehittäisit omaa työtäsi, tai kirjastotyötä yleisesti, 118 vastausta.

Kehittämisideat on jaoteltu tässä yhteydessä vastaajien omaa työtä koskeviin, sekä kirjastotyön yleisiin kehittämisideoihin. Osa kehittämisajatuksista liittyy sekä oman työn kehittämiseen, että myös laajemmin koko kirjastoalaan. Lukemisen ja tulkitsemisen helpottamiseksi esiin nostetut asiat on tässä kuitenkin jaoteltu kahteen erilliseen osioon.

### OMAN TYÖN KEHITTÄMINEN

#### OSA-ALUE:

Ammattitaito ja osaaminen

#### KEHITTÄMISTOIVEET:

Koulutus, työnkierto ja vertaisoppiminen. Aikaa ammattitaidonkehittämiselle.

#### ESIMERKIT:

*Lisäisin työnkiertoa, digiosaamista ja mediakasvatustaitoja omassa työssäni.*

*1 sisätyöpäivä kuukaudessa pelkästään itsensä kehittämiseksi mm kurssit ja koulutukset.*

*Sisältöjen tuntemusta tulisi arvostaa ja aineistoon tutustumiselle sekä lukemiselle tulisi olla aikaa.*

#### OSA-ALUE:

Osaamisen hyödyntäminen

#### KEHITTÄMISTOIVEET:

Kiinnostuksen kohteet ja harrastuneisuus mahdollisuuksien mukaan osaksi työtä.

#### ESIMERKIT:

*Työntekijöiden omien vahvuuksien (esim. harrastuneisuus ja muu tietotaito) hyödyntäminen työtehtävissä.*

#### OSA-ALUE:

Perehdyttäminen

#### KEHITTÄMISTOIVEET:

Aikaa ja ohjausta työtehtävien sisäistämiseen.

#### ESIMERKIT:

*Enemmän aikaa perehdytykseen.*

#### OSA-ALUE:

Sisäinen viestintä

#### KEHITTÄMISTOIVEET:

Tiedonkulun parantaminen ja tehostaminen.

#### ESIMERKIT:

*Kirjaston sisäinen viestintä on välillä haastavaa, tiedon pitäisi liikkua paremmin työntekijöiden välillä.*



**OSA-ALUE:**

Työnkuva

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Työnkuvan selkeyttäminen ja työtehtävien rajaaminen.

**ESIMERKIT:**

*Samoin kirjaston työntekijöiden osaamisvaatimuksia ja toimenkuvaa voisi vähän järjestyttää: täytyykö kirjastolaisen ihan todella olla samaan aikaan kirjastoammattilainen, lastentarhanopettaja, digiosaaja, pankkiasiantuntineuvoja, sosiaalivyöntekijä, luontainen esiintyjä, bloggari, vloggari, vinkkari, tapahtumanikkari, nuorisotyöntekijä, pro viestijä, tulostus/kopiointi/skannaus-asiantuntija, opettaja, siivoaja, terapeutti, Wilma-ekspertti, mitä milloinkin - ja tämä kaikki vähintään suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi, mieluiten myös elekielellä. Palkkaus ei vastaa nykyistä työn vaativuutta, siinä olisi kehitettävää.*

**OSA-ALUE:**

Työn suunnittelu ja tehtävien priorisointi

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Aikaa oman työn suunnittelulle ja asiantuntijuuden kehittämiseksi. Asiakaspalveluajan vähentäminen. Työn automatisointi soveltuvin osin.

**ESIMERKIT:**

*Haluaisin pystyä keskittymään entistä enemmän oman alan substanssiosaamiseen. Suoritettavaa työtä voi automatisoida tai jakaa ei-ammattilaisille.*

*Möjlighet att tidvis fokusera mer på vissa arbetsuppgifter, istället för att göra lite av allt alla dagar.*

**OSA-ALUE:**

Vuorovaikutus- ja -työyhteisötaidot

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Työyhteisön toiminnan tukeminen, esim. koulutusten ja tiimityötaidojen avulla.

**ESIMERKIT:**

*Vuorovaikutustaitojen ja työyhteisötaidojen koulutusta / tavoitteellista opettelua, jos jotain pitäisi sanoa.*

*Jos työyhteisöön tulee useita uusia työntekijöitä, tulisi järjestää ryhmäytys. Kaikkien tulisi tutustua kaikkiin työtehtäviin (esimerkiksi vierestä seuraamalla), jotta kaikki osaisivat arvostaa toisten tekemää työtä.*

**OSA-ALUE:**

Yhteistyön lisääminen

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Kuntarajat ylittävä yhteistyö, valtakunnallinen ja kansainvälinen yhteistyö. Hyvien käytänteiden jakaminen.

**ESIMERKIT:**

*Tuntuu, että kirjastoalalla tehdään paljon päällekkäistä työtä. Ristivetoa tulisi siis lisätä eri yksiköiden, kaupunkien, jopa kirjastokimppojen välillä.*

## KIRJASTOTYÖN KEHITTÄMINEN YLEISESTI

### OSA-ALUE:

Ammatin arvostus ja julkisuuskuva

### KEHITTÄMISTOIVEET:

Julkisuuskuvan muuttaminen todellisuutta vastaavaksi. Työn yhteiskunnallisen arvostuksen lisääminen.

### ESIMERKIT:

*Toivoisin arvostusta, yleisesti. Me teemme paljon muutakin kuin "laitamme kirjoja hyllyyn". Työn vaativuus ja monipuolisuus kasvaa koko ajan mutta palkassa se ei näy.*

### OSA-ALUE:

Automaatio ja omatoimisuus

### KEHITTÄMISTOIVEET:

Perustehtävien automatisointi ja asiakkaiden omatoimisuuden lisääminen.

### ESIMERKIT:

*Automaatiota kaipaisin lisää tällaisiin aivan perustehtäviin – mitä enemmän saisimme keskittyä asiantuntijatehtäviin, sitä paremmin ehkä myös meidät nähtäisi oikeina asiantuntijoina, joiden osaamistaso on muutakin kuin aakkosten osaaminen.*

### OSA-ALUE:

Johtaminen ja esihenkilötyö

### KEHITTÄMISTOIVEET:

Esihenkilötyölle ja johtamiselle aikaa, tukea ja ohjausta.

### ESIMERKIT:

*Esihenkilön tuki on kaiken a ja o. Itselläni on erinomainen esihenkilö. Toivoisin kaikille esihenkilöille lisää tukea ja ohjausta. Hyvät sosiaaliset taidot ovat lähiesimiehen tärkein ominaisuus.*

### OSA-ALUE:

Kehittämistoiminta

### KEHITTÄMISTOIVEET:

Kehittämistoiminnan keskiöön asiakas- ja sisältölähtöisyys, sekä suunnitelmallisuus ja pitkäjänteisyys. Aikataulutaminen ja resurssointi kuntoon. Rohkeus kokeilla uutta, mutta tarvittaessa myös valmiutta tarkastella kriittisesti kehittämistarpeita ja kirjastotoimintaa.

### ESIMERKIT:

*Pitäisin mielessä lain meille määräämät tehtävät. Arjessa pitäisi olla aikaa pohtia myös sitä, miksi tiettyjä asioita kirjastoissa tehdään ja mitä niillä yritetään tavoittaa.*

*Jos saisin päättää, niin olisin ehkä hetken kehittämättä mitään. Tuntuu, kuin työtä pitäisi aivan joka hetki olla kehittämässä johonkin suuntaan, ja itse kaipaisin edes hetken aikaa jonkinlaista stabiiliutta.*

*Vanhaa kaavaa pitäisi uskaltaa rikkoa jotta ala voi kehittyä. Enemmän kokeilua eikä asioiden pyörittelyä paperilla.*

**OSA-ALUE:**

Kirjastotila

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Rauhallisen tilan tarve. Toimintaa tukeva tilojen suunnittelu ja käyttö.

**ESIMERKIT:**

*Muutoin toivoisin kirjaston palaavaan siltä osin entiseen, että kirjasto ei olisi mikään olohuone, jossa on koko ajan tapahtumia, vaan ihan vain kirjasto. Paikka lainata aineistoa, olla ja lukea rauhassa, ilman että Pelle Hermanni soittaa ukulelea jossain nurkassa.*

**OSA-ALUE:**

Organisaation toiminta

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Ydintoimintojen priorisointi ja tarvittaessa toiminnan rajaaminen. Toiminnan suunnitelmallisuus ja selkeä viestintä tavoitteista. Tasapuolinen työnjako ja henkilökunnan kuuleminen työtä koskevissa asioissa. Päällekkäisten työtehtävien karsinta ja vanhentuneiden toimintatapojen muuttaminen. Asiakaslähtöisyys toiminnan perustana.

**ESIMERKIT:**

*Vuosikellottaisin keskeisimmät asiat.*

*Kyseenalaistamalla normit, päivittämällä vanhentuneet työtavat nykyaikaisiksi ja tutkimalla, mitä kaikkea nykyisen kirjaston tulisi tehdä. Asiakaslähtöisyyden korostaminen tulostavoitteellisuuden sijaan (!)*

*Selkeämmin erotellut työtehtävät, päämäärätietoinen tekeminen, tavoitteet selvillä, johdonmukainen ja selkeä johtaminen.*

**OSA-ALUE:**

Palkkaus, palkitseminen ja etenemismahdollisuudet.

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Työn vaativuutta vastaava palkka. Kehittymis- ja etenemismahdollisuuksien tarjonta.

**ESIMERKIT:**

*Palkat ehdottomasti kuntoon! Aivan järkyttävää, että korkeakoulun käyneet joutuvat sinnittelemään tällä työmäärällä n. 1700€/kk verojen jälkeen. Kirjastotyö vaatii moniammatillista osaamista.*

*Työssä pitäisi olla paremmat etenemismahdollisuudet. Mikäli on ylikoulutettu nykyiseen työtehtävään, niin työpaikan pitäisi pystyä tarjoamaan työntekijän koulutusta vastaavia työtehtäviä ja siihen kuuluvaa palkkausta työntekijän taitojen karttuessa*

**OSA-ALUE:**

Toiminnan resurssointi

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Henkilökunnan riittävyys. Työvälineiden tarkoituksenmukaisuus ja toimivuus.

**ESIMERKIT:**

*Kehittäisin niin, että työntekijöitä ja sijaisia palkattaisiin enemmän, ettei yksi ihminen vastaisi monen ihmisen työstä, koska todella moni kirjastotyöntekijä on lähivuosina jäämässä eläkkeelle.*

**OSA-ALUE:**

Verkkopalvelut ja tekniikka

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Verkkopalvelujen kehittäminen ja käytettävyys. Asiakaskysyntään vastaaminen.

**ESIMERKIT:**

*Myös joidenkin kirjastojen nettisivut voisivat olla helpommin käytettäviä. Tällä hetkellä ne eivät auta tiedon löytymisessä, vaan pikemminkin piilottavat niitä. Voisi esimerkiksi ottaa tavallisia asiakkaita mukaan suunnitteluun. Kysytään vaikka digiopastuksiin osallistuvilta aloittelijoilta. :)*

*Aina tarpeen vaatiessa uusien työtapojen ja mahdollisuuksien suunnittelu ja opettelu. Esim. keinot laajentaa asiakaspalvelua verkkoon tms.*

*Työskentelyä helpottavat sähköiset työkalut ovat erittäin hyviä kehittämiskohteita.*

**OSA-ALUE:**

Yhteiskunnallinen vastuu

**KEHITTÄMISTOIVEET:**

Ihmisläheinen toiminta ja osallisuuden tukeminen. Ilmastonmuutoksen huomioiminen toiminnassa ja aineistoissa, sekä kiertotalouden tukeminen.

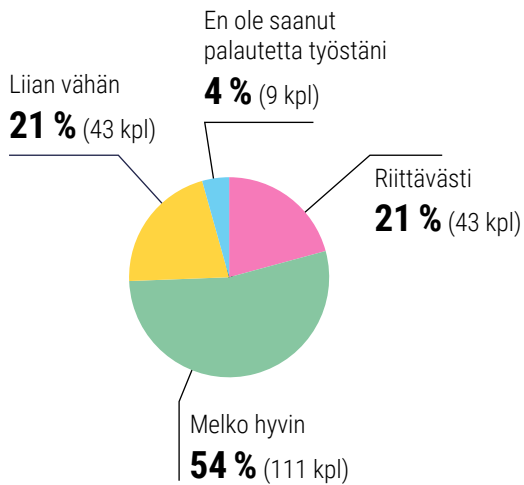
**ESIMERKIT:**

*Toivoisin kirjastotyöhön enemmän inhimillisyyttä ja ihmislähtöisyyttä. Asiakkaiden kohtaaminen on tärkeää. Toiminnan tehostaminen äärimmilleen on nykyaikaa, mutta ei tue työsäljaksamista eikä työtyytyväisyyttä, eikä usein asiakastytyväisyyttäkään.*

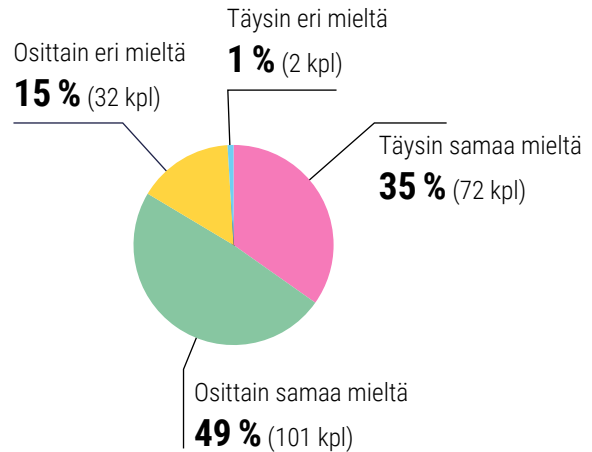
*Kehittäisin kirjastotyötä enemmän kiertotalouden suuntaan ja osallisuuden näkökulmien lisäämiseen työssä.*

## 4. Työyhteisö ja johtaminen

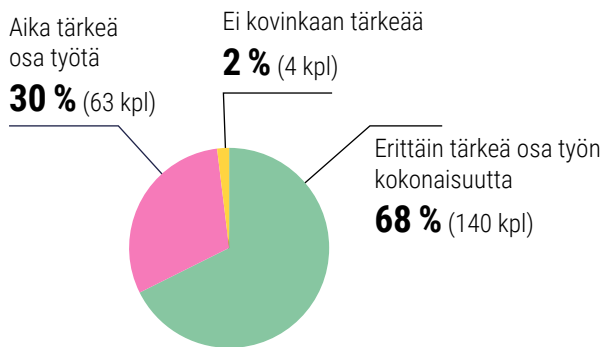
### 30. Saan palautetta työstäni \*



### 31. Koen, että työyhteisössäni huomioidaan kaikkien osaaminen ja kohdellaan kaikkia tasapuolisesti \*



### 32. Työyhteisö ja esihenkilön tuki ovat minulle \*



En koe työyhteisön, tai esihenkilön merkitystä tärkeänä, vaan työssä muuta asiat painavat enemmän

0 % (0 kpl)

### 33. Voit kommentoida työyhteisöä ja esihenkilötoimintaa omin sanoin, 97 vastausta.

Lähes kaikki kysymykseen vastanneet korostivat työyhteisön ja esihenkilötoiminnan merkitystä työiihtyvyyden ja työssä jaksamisen taustalla. Hyvä ja toimiva työyhteisö, sekä osaava ja lähestyttävä esihenkilö ovat merkittäviä työn vetovoima- ja pitotekijöitä.

*Kirjastoalalla tarvitaan tulevaisuudessa hyviä esihenkilöitä ja toimivia työyhteisöjä, jotta henkilökunta pysyy motivoituneena, sillä palkkaus ei ainakaan motivoi.*

Esihenkilöiden toivottiin olevan helposti lähestyttäviä ja tavoitettavissa olevia, johdonmukaisia ja kannustavia. Hyvän johtamisen nähtiin muodostuvan luottamuksesta, työntekijöiden arvostamisesta ja kuuntelusta, sekä palautteen antamisesta.

*Olen välillä huomannut hankaluuksia johtajien kanssa, jos he edustavat ns. eri sukupolvea johtamistyyliissään kuin millaista itse odotan. Kaipaen enemmän palautetta ja kannustamista, sekä "vapaita käsiä".*

*Esihenkilön tehtävä on mielestäni toimia työntekemisen tukijana ja mahdollistajana. Kirjastonhoitajat ja -virkailijat tuntevat kirjastonsa ja sen käytännöt ja tarpeet parhaiten, eli esihenkilöiden tulee luottaa heidän kokemuksiin. Kollegoillani on kirjastossani kokemusta autoritäärisistä johtajista, jotka puuttuivat liikaa työn tekemisen tapoihin. Tämä on ollut omiaan heikentämään työssä viihtymistä ja työhyvinvointia.*

Hyvä johtaminen on myös tarvittaessa asioihin puuttumista ja rajojen asettamista. Esimerkiksi työyhteisön ongelmatilanteissa esihenkilöiltä ja johtajilta toivottiin rohkeutta puuttua työyhteisön ongelmiin ja kykyä niiden ratkaisemiseen.

*Esimies ei aina ota riittävästi kantaa asioihin. Kiertelee ja kaartelee ja olettaa, että ymmärrämme, mitä hän tarkoittaa. Joskus on mennyt tehtävänanto ohi, kun sitä ei sanota suoraan.*

HYVÄ JOHTAJA ON

lähestyttävä  
arvostava luotettava  
luottava tasapuolinen johdonmukainen  
asiantunteva oikeudenmukainen jämpä  
ammattitaitoinen

Toimiva työyhteisö ja kannustava ilmapiiri olivat monelle vastaajalle yksi työn tärkeimmistä osatekijöistä. Vastaavasti toimimaton työyhteisö ja johtamisongelmat olivat johtaneet jopa työpaikan vaihtoon.

*Oma työyhteisöni ja esihenkilöni ovat erittäin tärkeä voimavarani ja työssä viihtyvyyden ydin.*

*Olen vaihtanut työpaikkaa, jossa en ole kokenut saavani työyhteisöltä ja esihenkilöltä riittävästi tukea. Paras päätös ikinä!*

Hyvän työyhteisön nähtiin muodostuvan keskustelevista ja sallivasta ilmapiiristä, luovuudesta ja luottamuksesta, keskinäisestä arvostuksesta ja yhteishengestä. Tärkeänä nähtiin myös, että työyhteisö on monimuotoinen. Osa vastaajista toivoi, että omassa työyhteisössä olisi myös saman ikäisiä työntekijöitä.

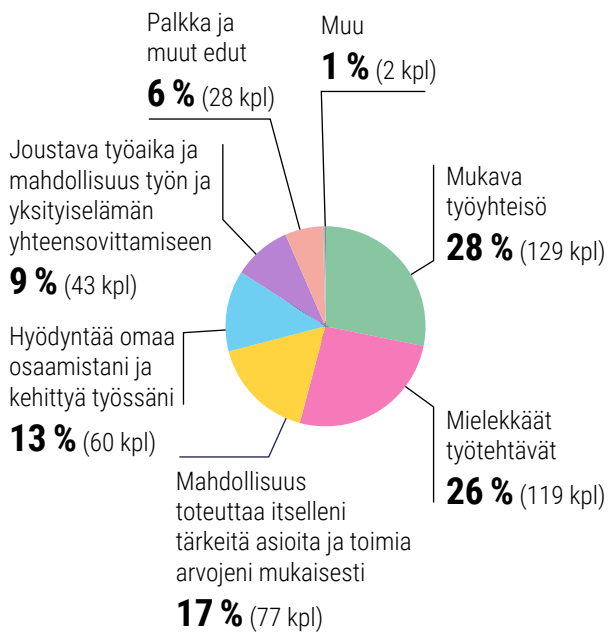
*Minulle on tärkeää, että työyhteisö on mahdollisimman monipuolinen mm. iän, sukupuolen ja etnisyyden kautta.*

HYVÄ TYÖYHTEISÖ

luotettava  
 keskusteleva  
 luova  
 innostava  
 arvostava  
 tasa-arvoinen  
 joustava  
 monimuotoinen  
 huumorintajuinen

## 5. Arvot, työelämä ja tavoitteet työssä

### 34. Työssä minulle tärkeintä on, valitse kaksi tärkeintä asiaa





### 35. Onko työsi kirjastossa vastannut niitä odotuksia, joita sinulla oli alalle tullessasi, 195 vastausta.

Suurin osa vastaajista (71 %) totesi, että kirjastotyö on vastannut niitä odotuksia, joita heillä oli alalle tullessa. Moni oli myös positiivisesti yllättynyt työtehtävien monipuolisuudesta ja muutama vastaaja totesikin, että kirjastotyö on ylittänyt ennako-odotukset.

*On oikeastaan ylittänyt odotukset! Olen päässyt tekemään niin paljon kaikenlaista erilaista.*

*En varmastikaan tiennyt, kuinka monipuolista työtä kirjastossa tehdään, kun tulin alalle, joten nykyinen toimenkuvani on varmasti paljon enemmän kuin mitä koskaan kuvittelin.*

Osa vastaajista päätyi arviossaan ns. keskitielle. Toisaalta työ kirjastossa oli vastannut odotuksia, mutta myös yllättänyt joiltain osin.

*On ja ei. Koulutus ja harjoittelu antoi käsityksen perustehtävistä, joita kirjastoon kuuluu. Työn suuri kuormittavuus tuli yllätyksenä, samoin alan ongelmakohdat työntekijäpuutteineen, yms.*

*Delvis. Eftersom det är kring tio år sedan jag arbetade för första gången på ett bibliotek, så har jag märkt hur arbetsbilden inom biblioteket förändrats med åren. Kärnuppgifterna finns kvar, men många nya arbetsuppgifter har tillkommit, varav vissa inte har direkt med biblioteksbranschen att göra.*

*Kyllä ja ei. Palaverien määrä yllätti. Kaipaan enemmän tekoja!*

Osalle vastaajista kirjastotyö ei ollut vastannut odotuksia. Erityisesti työtahti, kiire, työn moninaiset vaatimukset ja asiakaspalvelun haasteelliset tilanteet olivat ristiriidassa ennakkokäsitysten kanssa.

*Ala on muuttunut viime vuosien aikana paljon, ja odotukset työntekijöitä kohtaan ovat nyt jo täysin erilaiset kuin alalle tullessa. Koko ajan painottuu enemmän tapahtumatuoanto, aktiivinen somesisällön tuotanto ym. mitä en taas koe yhtään omaksi alakseni.*

*Ei ole. Kirjaston olohuoneistuminen oli jo opintojen aikana tiedossa, mutten silloin täysin ymmärtänyt sitä. Asiakaspalvelu on aivan kauheaa.*

### 36. Miten näet oman työurasi kehittyvän tulevaisuudessa, ja mitä odotat tulevilta työvuosilta, 174 vastausta.

Moni määräaikaaisessa työsuhteessa oleva toivoi urakehitykseltä ennen kaikkea vakituista työpaikkaa kirjastoalalta.

*Näen työurani kehittyvän sijaisuudesta toiseen pomppimisesta vakituisempaan ja pysyvämpään työhön, jossa myös minulla on oma selkeämpi rooli kirjastossa. Toivon kehitystä tapahtuvan myös osaamisessa. Jatkossa haluan päästä työskentelemään nykyistä enemmän niiden työtehtävien parissa, joissa koen olevani hyvä. Tulevilta työvuosilta odotan uusien asioiden oppimista ja paikalleen jämähtämisen välttämistä.*

Työuran kehitystoiveina mainittiin oman osaamisen kehittyminen, erikoistuminen ja asiantuntijuuden kasvattaminen. Moni toivoi myös voivansa kehittää nykyistä työtehtäväänsä toiveidensa suuntaisesti.

*Toivon pääseväni kokeilemaan kaikenlaisia kivoja eri tapoja tehdä kirjastoa tutuksi lapsille. Tällä hetkellä haluan päästä kehittämään oman yksikköni toimintaa sujuvammaksi, suunnitellummaksi ja vähemmän kuormittaviksi koko henkilökunnalle.*

*Uudistaa kirjaston laitekantaa, oppia uusia asioita, tuoda kirjastoon uutta tekniikkaa, ehkä jatkokouluttautua.*

Työuralla eteneminen kiinnosti myös monia vastaajia. Kirjastovirkailijan tehtävää hoitavista osa toivoi saavansa kirjastonhoitajan, tai informaation toimen tulevaisuudessa. Osa näki myös esihenkilötehtävät varteenotettavana vaihtoehtona.

*Aion saada kirjastonhoitajan paikan ja päästä tekemään oman osaamisen tason tehtäviä. Olen kiinnostunut myös kokeilemaan erilaisia suuntauksia. Aion myös kouluttautua lisää ja kokeilla ehkä myös eri töitä välillä.*

*Toivon työtehtävieni kehittyvän niin, että pääsen hyödyntämään osaamistani enemmän. Joskus ehkä esimiestyö kiinnostaa, kun olen saanut enemmän kokemusta kirjastoalalta.*

Uralla eteneminen nähtiin kuitenkin kirjastoalalla myös vaikeana, ja osa pohti myös alan, tai työpaikan vaihtoa.

*En valitettavasti näe kovinkaan hyviä kehittymismahdollisuuksia, mikä heikentää motivaatiota, koska on lannistavaa ajatella tekevänsä seuraavat 30 vuotta työtä, joka ei anna riittävästi haasteita eikä mahdollista kehittymistä tai paremman aseman saavuttamista.*

*Lähitulevaisuudessa työ tulee todennäköisesti olemaan edelleen haasteellista tai muuttuvaa. Ammatillista osaamistaan tulee olla valmis kehittämään koko ajan. Toivon lähtökohtaisesti enemmän positiivisia, kirjastoalan yleisten muutosten tuomia haasteita kuin esimerkiksi työskentelyorganisaation muutosten tai talouden/toimintojen tehostamisen tuomia negatiivisia haasteita. Jos haluan päästä työurallani eteenpäin tulee minun todennäköisesti vaihtaa työpaikkaa, koska nykyisen työnantajan palveluksessa etenemismahdollisuuksia ei ole.*

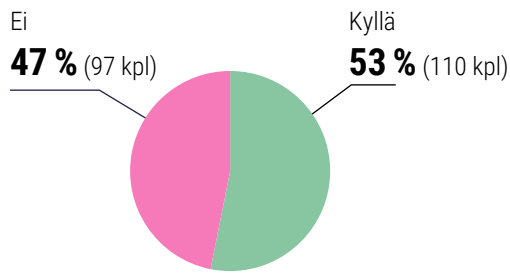
*En näe itselläni kovin suurta kehitystä asemassa tai palkassa. Lähinnä ajattelen, että osaamiseni karttuu ja saan kokemusta erilaisista kirjastoista. Voi myös olla, että vaihdan alaa jossain vaiheessa.*

Osa vastaajista oli puolestaan täysin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja työuraan liittyvät toiveet koskivat nykyisen työn kehittämistä.

*Olen nyt työtehtävässä josta nautin, eikä minulla ole lähitulevaisuuteen etenemishaaveita. Odotan tulevilta työvuosilta leppoisia työvuosia, joissa vapaa-aika ja ura ovat hyvässä tasapainossa.*

*Tasainen, kokemusta kartuttava kehitys, joka toivon mukaan pysyy vakaana ja eloisana.*

### 37. Oletko pohtinut joskus ammatinvaihtoa \*



### 38. Voit tarkentaa tähän edellistä vastaustasi. Jos olet harkinnut ammatinvaihtoa, mitkä ovat ne syyt, jotka saavat sinut miettimään alan vaihtoa, 113 vastausta.

SYYT, JOIDEN PERUSTEELLA ON HARKITTU AMMATINVAIHTOA, (SULUISSA VASTAUSTEN MÄÄRÄ)

Palkkaus ja kirjastoalan arvostus (39)	<p><i>Olen stressannut sitä, kun työtehtävien määrä kasvaa ja vaativuus lisääntyy mutta palkka on huono. Olen harkinnut alanvaihtoa mutta en toisaalta taas tiedä, minne sitä vaihtaisi.</i></p> <p><i>Huono palkkataso, kirjastoalan, kirjastojen ja kirjastotyöntekijöiden heikko arvostus, huonot ylenemis-/etenemismahdollisuudet.</i></p>
Työn sisällölliset syyt (26)	<p><i>Kirjastoalan muuttuminen ja työn jatkuvasti kasvavat vaatimukset. Tuntuu että kirjastoon tulee koko ajan uusia juttuja ja erilaisia työtehtäviä, mutta kunnon perehdytystä ei saa mihinkään, joten työssä on jatkuvasti epävarma olo.</i></p> <p><i>Pohdin sitä että voinko toteuttaa tässä työssä kaikkea osaamista jota minulla on.</i></p>
Kiinnostus muihin aloihin ja tehtäviin (16)	<p><i>Haluan kokeilla erilaisia työvaihtoehtoja.</i></p>
Alan työllisyystilanne (15)	<p><i>Huono työllisyystilanne, etenkin jos ei halua työskennellä lasten- ja nuorten kirjastolaisena. Lisäksi monet kirjastot kehittyvät mielestäni huonompaan suuntaan.</i></p>
Asiakaspalvelun haastavuus (11)	<p><i>Uhkaavat ja todella vaikeat asiakastilanteet, työtehtäväni epäselkeys ja työmäärä.</i></p>
Työmäärä (10)	<p><i>En jaksa henkilöstöressurssien vähäisyyttä ja jatkuvaa venymistä. Palkkaus ei heijasta sitä, miten paljon alalla saa painaa töitä.</i></p>

Ongelmat työyhteisössä (8)	<i>Työn vaativuus, kiire ja palkkaus. Myös työpaikan ilmapiiri on yksi syy, miksi olen harkinnut alan vaihtoa.</i>
Työajat (7)	<i>Vuorotyön sovittaminen arkeen on välillä haasteellista. Lisäksi palkkaus olisi muualla parempi.</i>
Henkilökohtaiset syyt (6)	<i>Pidän vaihtelusta. Haaveilen välillä tekevänä ulkotöitä. Kaipaen välillä myös vähemmän stressaavaa työnkuvaa.</i>
Johtamisongelmat (5)	<i>Huono henkilöstöjohtaminen, vähäiset resurssit, työn suuri määrä suhteessa palkkaan ja selvä alan arvostuksen puute.</i>
Työssäjaksamiseen liittyvät tekijät (5)	<i>Burnout ja tunne, että henkilöstöä ei kuunnella ongelmatilanteissa. Jatkuva stressi ja uuden opettelu koko ajan.</i>

### 39. Kirjastotyössä on minun mielestäni parasta, 188 vastausta.

Vastauksissa kirjastotyön parhaina puolina mainittiin toiminnan arvopohja ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, kirjallisuus ja lukemisen edistäminen, asiakaskontaktit, lasten kanssa tehtävä työ, oma työyhteisö, sekä työn monipuolisuus, luovuus ja vaihtelevuus.

*Arvot! Ihan ehdottomasti. Tämä työ sopii omiin arvoihini täydellisesti ja se on myös syy, miksi en ole halunnut vaihtaa alaa loppujen lopuksi. Kirjastotyössä myöskin se on ihanaa, että asiakaspalvelua tehdään puhtaasti asiakkaan ehdoilla eikä yritetä myydä kaikkea. Olemme avoimia kaikille ihmisille ja palvelemme jokaista parhaalla mahdollisella tavalla.*

*Möjligheten att bidra till läskunnighet och informationskompetens ute i samhället, samt bidra till det välmående som lösning för nöjes skull ger.*

*Asiakkaiden kohtaaminen, ihmisten auttaminen ja uusien palveluiden tarjoaminen sitä mukaa, kun maailma ja yhteiskunta muuttuvat.*

*Se, että saa tehdä melko omien arvojen mukaista työtä ja jakaa paljon samoja arvoja työnantajansa kanssa. Se tuottaa merkityksen kokemusta elämään. Kirjasto tilana, rauha.*

*Tiedon ja kirjallisuuden parissa työskentely.*

*Asiakkaat, etenkin lapset!*

*Parasta kirjastotyössä on tyytyväiset asiakkaat sekä kirjavinkkaus.*

*Parasta on tehdä yhteiskunnallisesti elintärkeää työtä yhdessä monenlaisten persoonien kanssa. Minusta on ihanaa, miten erilaisia ihmisiä kirjastoalalle hakeutuu - toivoisin kuitenkin lisää ihmisiä eri kulttuureista!*

*Työn monipuolisuus. Myös kirjallisuus ja kirjallisuuskasvatus ovat lähellä sydäntäni. Useimmat alalla olevat ihmiset ovat kiinnostuneita samoista asioista kuin minä, on mukava työskennellä samanhenkisessä seurassa.*

*Gemenskapen, att man får jobba det man brinner för. Arbete och fritid går lite ihop.*

*Rakastan tätä työtä aivan valtavasti ja minun on vaikea kuvitella tekeväni mitään muuta tai että olisin ainakaan missään muussa työssä yhtä hyvä kuin kirjastotyössä. Työkaverit, asiakkaat, työtehtävät... Kaikki vaikuttavat.*

## Yhteenveto vastauksista

Kyselyyn vastanneista nuorista työntekijöistä yli puolet oli valinnut kirjastoalan koulutuksen, koska halusi työskennellä nimenomaan kirjastossa. Osa vastaajista oli myös kokeillut kirjastotyötä käytännössä jo ennen alan koulutukseen hakeutumista. Kyselyn perusteella voidaan päätellä, että alan opintoihin hakeutuu motivoituneita nuoria, ja kirjasto työpaikkana on haluttu. Vastaajat olivat myös pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Peräti 86 % vastaajista oli tyytyväisiä, tai melko tyytyväisiä työhönsä ja työtehtäviinsä.

Alan täydennyskoulutusta oli vastaajien mukaan myös riittävästi tarjolla ja osallistumismahdollisuudet koulutuksiin ovat parantuneet mm. etäkoulutusten myötä. Työmääränsä koki sopivaksi 62% vastaajista ja 81 % oli sitä mieltä, että työtehtävien haasteellisuus on sopivalla tasolla.

Näistä hyvistä luvuista huolimatta 53 % vastaajista oli harkinnut alan vaihtoa. Työmäärää lähemmin tarkasteltaessa 31 % vastaajista oli sitä mieltä, että työtä ja tehtäviä on liikaa, ja 7 % totesi, että työtä ja tehtäviä on liian vähän. 20 % vastaajista oli myös sitä mieltä, ettei heidän osaamistaan hyödynnetä riittävästi, ja 17 % vastaajista koki työssäjaksamisensa huonoksi, tai heillä oli ongelmia työssä jaksamisen kanssa.

### Työtehtävä ja työmäärä

Suurin osa vastaajista oli siis tyytyväisiä, tai melko tyytyväisiä työtehtäviensä sisältöön ja haasteellisuuteen, sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa tehtävien sisältöihin liittyen. Lähes kolmasosa vastaajista kuitenkin

totesi, että tehtäviä ja työtä on liikaa. Suuri työmäärä nousi esille myös täydentävissä vastauksissa. Aikaa oman työn suunnittelulle ja kehittämiselle ei ole riittävästi, ja kiire syö työtyytyväisyyttä.

Kiire tuntui korostuvan erityisesti poikkeustilanteissa, esimerkiksi henkilökunnan sairastuessa. Pitkään jatkuessaan, tai toistuessaan poikkeustilanteet aiheuttavat kuormitusta. Kiireen nähtiin myös olevan osittain sekä työnjaollinen, että työtapoihin liittyvä ongelma. Uusia toimintatapoja ei aina olla halukkaita kokeilemaan, tai työtä ei olla valmiita jakamaa työyhteisössä kuormitusta tasaavasti.

Kirjastoalalla tapahtunut automaatio ja palvelujen digitalisaatio ei ainakaan tämän kyselyn perusteella ole myöskään vielä merkittävästi vähentänyt asiakaspalvelun, sekä erilaisten toistuvien työtehtävien määrää. Vastaajien työtehtävistä suurimman osan muodostivat edelleen asiakaspalvelu, erilaiset neuvonta- ja opastustehtävät, sekä logistiikkaan ja järjestelyihin liittyvät työt.

Asiakaspalvelu jakoi voimakkaasti vastaajien mielipiteitä. Moni vastaaja toi esille asiakaskontaktien merkityksen ja tärkeyden. Samalla kuitenkin useassa vastauksessa näkyi myös asiakaspalvelun kuormittavuus. Hankalia ja jopa vaarallisia asiakastilanteita kohdataan yhä useammin osana kirjastotyötä. Kirjasto kaikille avoimena paikkana on todistamassa myös yhteiskunnassa esiintyvää huono-osaisuutta ja pahoinvointia.

Asiakaspalvelu nousi kuitenkin kokonaisvastauksissa mieluisimpien työtehtävien kärkeen. Muita mieluisia työtehtäviä olivat mm. kirjavinkkaus ja muu lukemisen edistäminen, kokoelmatyö, tapahtuma- ja näyttelytoi-

minta, sekä lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ.

Vastaajista 48 % koki työnsä mielekkääksi ja he pääsivät käyttämään myös osaamistaan monipuolisesti työssään. Osaamisen hyödyntäminen ja työtehtävien mielekkyys nousivat esille myös muiden kysymysten yhteydessä. Vastaajat toivoivat, että työpaikoilla huomioitaisiin paremmin työntekijöiden vahvuudet ja osaaminen, ja osa vastaajista koki, ettei heidän osaamistaan hyödynnetä riittävästi.

Työnkuviin toivottiin lisää selkeyttä ja työtehtäviin mahdollisuutta erikoistua ja kehittää omaa asiantuntijuutta. Toisaalta työn monipuolisuutta pidettiin hyvänä asiana. Ongelmallista monipuolisuudesta tulee, mikäli työ silppuuntuu liiaksi ja työ muodostuu useasta irrallisesta työtehtävästä. Rutiininomaisten ja toisteisten työtehtävien toivottiinkin automatisoituvan tulevaisuudessa yhä enemmän, jolloin henkilökunnan työaika vapautuu vaativampiin työtehtäviin.

## Työyhteisö ja johtaminen

Työyhteisön merkitys niin työtyytyväisyyden, kuin työhyvinvoinninkin kannalta nousi kyselyn tuloksissa keskeiseksi. Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan niissäkin tilanteissa, kun työ tuntuu raskaalta ja kuormittavalta. Huono työyhteisö taas vie voimavaroja ja on keskeinen tekijä myös työuupumuksen taustalla. Työyhteisön tuki erityisesti nuorille työntekijöille on aivan oleellinen. Uuden työntekijän on voitava luottaa siihen, että hän saa apua ja tukea työhönsä kokeneemmilta työntekijöiltä. Työyhteisössä pitäisi olla myös valmiuksia kuunnella ja vastaanottaa uusia ajatuksia ja näkökulmia toimintaan.

Kirjastoissa on paljon hyviä työyhteisöjä, joissa jokainen tulee kuulluksi, ja kaikkien mielipide ja näkemykset huomioidaan. Kyselystä kuitenkin selviää, että on myös työyhteisöjä, joissa vuorovaikutus ei toimi ja erilaisia näkemyksiä on vaikea esittää. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että ongelmiin tartutaan ja ratkaistaan toimimattomuuden taustalla olevia syitä. Esihenkilöt ovat tässä avainasemassa ja heille tulisi antaa riittävästi aikaa ja tukea tähän työhön.

Esihenkilön rooli työn tukena ja mahdollistajana nousi esille myös vastaajien kommentteissa. Esihenkilöille toivottiin lisää aikaa keskittyä ydintehtäviinsä, eli oman tiiminsä työn tukemiseen ja mahdollistamiseen. Johtamisen ja esihenkilötyön toivottiin olevan ihmisläheistä, kannustavaa ja hyvään vuorovaikutuk-

seen perustuvaa. Palautteen antamista pidettiin myös tärkeänä. On mielenkiintoista, että hyvin samanlaisia tuloksia on nähtävissä Nuorkauppakamarin keväällä julkaisemassa Johtajuusbarometri-tutkimuksessa (Suomen Nuorkauppakamari, 2022). Tutkimuksessa selvitettiin milleniaalien ja sitä nuorempien keskuudessa, millaista johtajuutta nuoret kaipaavat. Tutkimuksesta ilmeni, että nuoret toivoivat ihmisläheisempää, monimuotoisempaa ja tasa-arvoisempaa johtamiskulttuuria.

## Työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen

68 % vastaajista koki, että työyhteisö ja esihenkilön tuki ovat heille erittäin tärkeä osa työn kokonaisuutta. Työn tärkeimmäksi asiaksi 28 % vastaajista valitsi mukavan työyhteisön. Seuraavaksi tärkeintä olivat mielekkäät työtehtävät (26 %), sekä mahdollisuus toteuttaa itselle tärkeitä asioita ja toimia omien arvojensa mukaisesti (17 %).

Työssä jaksamista tukivat hyvä työilmapiiri, osaava esihenkilötyö ja johtaminen, mielekäs työnkuva ja vaikutusmahdollisuudet työssä. Työssä jaksamisen osatekijöinä nähtiin myös omat kyvyt rajata ja johtaa omaa työtään, toimivat työvuorojärjestelyt, sekä mahdollisuus sovittaa työelämä siten, että aikaa jää myös harrastuksille ja muulle yksityiselämälle.

Työssä jaksamista heikentävinä tekijöinä mainittiin mm. asiakaspalvelun ongelmatilanteet, puutteellinen johtaminen ja esihenkilötyö, kiire työtehtävien suorittamisessa, työhön liittyvä epävarmuus ja toimimaton työyhteisö. Työpaikan ja organisaation toimintatavoissa nähtiin myös parannettavaa. Hidas päätöksenteko, epäselvät vastuut, muutosvastarinta, mutta toisaalta myös liian nopea ja tiheä muutosten tahti vähensivät työtyytyväisyyttä.

## Koulutus, täydennyskoulutus ja työhön perehdytys

Kyselyyn vastaajista 33 % oli siis sitä mieltä, että kirjastoalan koulutus antoi hyvät valmiudet työhön kirjastossa. Vastaajista 20 % kuitenkin arvioi, että alan koulutus ja kirjastotyön vaatimukset eivät kohtaa, tai että koulutus ei juurikaan antanut valmiuksia työhön yleisissä kirjastoissa. Täydentävistä vastauksista kävi ilmi, että kirjastoalan koulutuksen toivottiin huomioivan

paremmin kirjastotyössä tapahtuneet muutokset.

Työn osaamisvaatimuksia tarkasteltaessa työn muutos on jo nähtävissä. Keskeisimmiksi taidoiksi nousivat vuorovaikutusosaaminen, kirjallisuuden ja sisältöjen tuntemus, digiosaamisen ja opastamisen taidot, sekä viestinnän, markkinoinnin ja sisällöntuotannon osaaminen. Tärkeänä pidettiin myös organisointi- ja ongelmanratkaisutaitoja, sekä itsensä johtamisen taitoa. Työn muuttuneet osaamisvaatimukset näkyvät todennäköisesti erityisesti nuorten työntekijöiden työkuivissa. Nuorempien vastuulle kasaantuu useammin tehtäviä, joissa tarvitaan esimerkiksi digiosaamista ja eri viestintäkanavien hallintaa.

Alan täydennyskoulutustarjontaan vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä. Ongelmallista oli lähinnä koulutuksiin osallistuminen, joka joissakin työtehtävissä, tai toimipisteissä oli hankalaa. Osa vastaajista toivoi myös selkiyttämistä siihen, mitä koulutuksia laajahkosta koulutustarjonnasta kannattaa valita.

Työhön liittyvään perehdytykseen tyytyväisiä oli 75 % vastaajista. Lukua voidaan pitää kohtuullisen hyvänä, mutta toisaalta neljäsosa vastaajista oli kuitenkin tyytymättömiä saamansa perehdytykseen. Osa vastaajista ei ollut myöskään saanut minkäänlaista perehdytystä tehtäviinsä. Perehdytyskäytännöt vaihtelivat hyvin paljon eri kirjastojen välillä. Osassa kirjastoja perehdytys oli hyvin systemaattista ja dokumentoitua, osassa taas uusi työntekijä joutui ryhtymään työhön ilman minkäänlaista ”sisäänajovaihetta” uuteen tehtävään.

Perehdytyksen merkitys uudelle työntekijälle on äärimmäisen tärkeä. Se luo pohjan uuden tehtävän vastaanottamiselle ja antaa käsityksen siitä, mitä työntekijältä odotetaan. Pahimmillaan perehdytyksen puute, tai vajavaisuus luo epävarmuutta, joka vaikeuttaa työtehtävän omaksumista ja työyhteisöön kuulumista. Perehdytykseen käytetty aika maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Kirjastoalalla olisi syytä pysähtyä pohtimaan, miten toimivat perehdytysmallit saataisiin käyttöön kaikissa alan työpaikoissa, jotta jokainen uusi työntekijä saisi tarvitsemansa perehdytyksen työhönsä, työympäristöönsä ja oman organisaationsa toimintaan.

## **Kehitystoiveet ja tulevaisuus**

Omaa työtään nuoret työntekijät kehittäisivät työnkuvaa selkeyttämällä, varaamalla aikaa työn suunnitte-

luun ja oman ammattitaidon kehittämiseen, priorisoimalla työtehtäviä, sekä lisäämällä yhteistyötä.

Organisaatiotasolla nähtiin paljon kehitettävää. Vastaajien mielestä monia työtehtäviä voitaisiin automatisoida lisää ja vapauttaa henkilökunnan työaikaa muihin tehtäviin. Työnjakoa voitaisiin selkeyttää ja tasapuolistaa. Esihenkilöille toivottiin lisää työaikaa, jotta he voivat toimia henkilöstön työn tukena. Työyhteisölle toivottiin rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja, sekä avoimuutta uusille näkemyksille. Kirjastotoiminnalta toivottiin yleisesti lisää suunnitelmallisuutta ja tehtävien priorisointia. Toiminnan kehittäminen nähtiin tärkeäksi, mutta sen toivottiin tapahtuvan asiakkaiden ja henkilökunnan näkemyksiä kuunnellen.

Vastauksista nousi esille myös huoli työn vaatimusten kasvusta ja lisääntyvistä työtehtävistä. Paljon kritiikkiä esitettiin myös alan palkkausta kohtaan, jonka ei todettu vastaavan työn vaatimuksia. Samoin kirjastoalan julkisuuskuvausta kannettiin huolta. Alan etene-  
mismahdollisuudet pohdituttivat myös osaa vastaajista. Kirjastoalan korkeakoulututkinnon suorittaneista 157 vastaajasta peräti 63 työskenteli tehtävässä, jonka edellytyksenä ei ole alan korkeakoulututkintoa.

Kirjastojen tulevaisuuden moni näki kuitenkin valoisana. Parasta kirjastotyössä oli nuorten mielestä sen arvopohja. Vastaajat toivoivat, että kirjasto on tulevaisuudessakin edelleen paikka, joka tukee lukutaitoja monipuolisesti. Sen nähtiin olevan kaikille avoin ja tasa-arvoinen, yhteiskunnallista demokratiaa vahvista laitos, jossa sisällöt ovat edelleen toiminnan keskiössä. Kirjasto voi olla nuorten mielestä samaan aikaan rohkea kokeilija, mutta myös edelleen perinteistä sivistystehtävää toteuttava toimija, joka tavoittaa laajalti kansalaisia eri väestöryhmistä.

## **Lopuksi**

Kyselytutkimuksen tulokset ja haastattelut antoivat laajan ja kattavan kuvan nuorten kirjastotyöntekijöiden kokemuksista, toiveista ja ajatuksista kirjastotyöhön liittyen. Tutkimuksen osallistujat toivat rohkeasti esille kokemiaan epäkohtia, mutta myös onnistumisia ja kokemuksia hyvistä toimintatavoista. On tärkeää, että näitä näkemyksiä kuunnellaan ja pohditaan yhdessä, miten nämä näkemykset huomioidaan osana toimintaa ja työyhteisöjä.

Kuntatyönantajat ovat todenneet työn murrokseen



liittyen, että kirjastojen uudistumisen kannalta on kriittistä, että henkilöstöllä on mielenkiintoa ja rohkeutta muuttaa vanhoja toimintatapoja (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, 2022). Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että nuorilla työntekijöillä tätä rohkeutta ainakin on. Työntekijöillä on myös viime kädessä vastuu omasta jaksamisesta. On uskallettava ottaa esille epäkohtia ja asioita, joihin kaipaa muutosta. Kirjastoalalla ja alan organisaatioissa pitäisi myös löytyä rohkeutta pysähtyä kuuntelemaan, mitä sanottavaa nuoremmilla työntekijöillä on.

Kirjastoala ei todennäköisesti pysty jatkossakaan houkuttelemaan työntekijöitä loistavalla palkkauksella ja hyvillä henkilökuntaeduilla. Sen sijaan, se voi nostaa vetovoimatekijöiksi hyvän työyhteisön ja johtamisen,

monipuolisen työnkuvan, merkityksellisen ja arvojen mukaisen työn. Nämä kaikki ovat asioita, jotka ovat nuorille tärkeitä työn osatekijöitä, ja ne ovat myös asioita, joita kirjastotyössä voidaan kehittää. Meidän on myös mahdollista kehittää työkuultuuria, joka asettaa selkeät, mutta saavutettavissa olevat tavoitteet, hyödyntää jokaisen osaamista ja luo onnistumisen kokemuksia. Jari Hakanen kirjoittaa teoksessa *Työn imu*, että harva työpaikka on joko musta, tai valkoinen (Hakanen, 2011). Jokaisessa organisaatiossa on asioita, jotka ovat hyvin ja asioita, jotka eivät toimi. Vahvistamalla niitä asioita, jotka toimivat ja kohtamalla ne, jotka eivät toimi, rakennetaan hyvää työelämää myös tulevaisuutta ajatellen.

## Tausta-aineisto

Johanna Alatalo, Erno Mähönen & Heikki Räisänen. (2017). Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-analyyseja 76/2017.

Aluehallintovirasto. (2022). Perupalvelujen arviointi 2021: Yleisten kirjastojen henkilöstön riittävyys ja osaaminen sekä kirjastojen johtaminen. Aluehallintovirastojen julkaisuja 141/2022.

Hakanen, Jari. (2011). Työnimu. Työterveyslaitos.

Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. (2020). Lotta Haikkola ja Sami Myllyniemi (toim.). Valtion nuorisoneuvosto.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. (2021). Kunta-alalla seurataan työn murrosta. <https://www.kt.fi/tyon-murros>.

Laine, Aija. (2021). "Asiakkaita vartenhan me täällä ollaan". Osaamisen kehittäminen kirjastoissa. Helsingin kaupunginkirjasto, Valtakunnallinen kehittämistehtävä.

Lappi, Tanja. (2022). Eroon työuupumuksesta: jaksamisen johtaminen työpaikoilla. Alma Talent.

Perkkiömäki, Elina. (2021). "Tehdä työtä suurella sydämellä, muutostenkin edessä". Yli 50-vuotiaiden kirjastoammattilaisten ammatti-identiteetti. Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta, Tampereen yliopisto, pro gradu -tutkielma.

Suomen nuorkauppakamari. (2022). Johtajuusbarometri.

Yleisten kirjastojen neuvosto. (2021). Onneksi on kirjasto!. Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025.

# Nuorten kirjastotyöntekijöiden ammattikuva

## 1. Taustatiedot

### Kuulun ikäryhmään

20-24

25-29

30-35

### Työkokemukseni kirjastoalalta

1-4 vuotta

5-10 vuotta

11-15 vuotta

Yli 15 vuotta

### Työkokemukseni kokonaisuudessaan, mukaan lukien myös muu kuin kirjastoalan työ

alle 1 vuotta

1-4 vuotta

5-10 vuotta

11-15 vuotta

Yli 15 vuotta

### Koulutustaustani

Ammatilliset opinnot

Ammattikorkeakouluopinnot

Yliopisto-opinnot

Muu, mikä?

### Kirjastoalan opinnot

Ammatilliset opinnot

Ammattikorkeakouluopinnot

Yliopisto-opinnot

Ei kirjastoalan opintoja

### Kirjastoalan koulutus pohjana työn vaatimuksille

Sain koulutuksesta hyvät valmiudet työhöni kirjastossa

Koulutus antoi melko hyvän pohjan työlleni kirjastossa

Koulutus ja kirjastotyön vaatimukset eivät mielestäni kohtaa

En saanut koulutuksesta juurikaan valmiuksia työhöni kirjastossa

**Voit täydentää tähän vastaustasi liittyen koulutukseen ja työelämävalmiuteen:**

**Ammattiryhmäni**

Kirjastovirkailija

Kirjastonhoitaja

Informaatikko

Kirjastonjohtaja, tai muu esihenkilötehtävä

Muu, mikä?

**Ammattivalinnan taustaa:**

Valitsin kirjastoalan ja alan opinnot, koska halusin töihin nimenomaan kirjastoon

Tulin valituksi kirjastoalan koulutukseen ja päädyin töihin kirjastoon

Olin työharjoittelussa kirjastossa ja päädyin sen johdosta kirjastoalalle

Olin ensin työllistettynä/siviilipalveluksessa/työkokeilussa kirjastossa

Olen ammatinvaihtaja ja päädyin ammatinvaihdon kautta kirjastotyöhön

Muu ammattivalinnan tausta, mikä?

**Kirjaston (oma työyksikkö) henkilömäärä:**

1–3 henkeä

4–10 henkeä

11–20 henkeä

yli 20 henkeä

**Työskentelen seuraavalla alueellisen kehittämistehtävän alueella:**

Joensuu

Oulu

Porvoo

Tampere

Vaasa

**2. Työtehtävä ja osaaminen****Työtehtäväni sisältää seuraavia osa-alueita, voit valita kaikki työtehtävääsi kuuluvat:**

Asiakaspalvelu

Hyllytys ja logistiikkatehtävät

Tietopalvelu

Asiakkaiden opastus ja neuvontatehtävät

Mediakasvatus

Digiopastus

Sidosryhmäyhteistyö

Kokoelmatyö, kuten poistot ja varastointi

Aineiston kuvailu ja luettelointi

Aineiston valinta ja hankinta

Koulu- ja päiväkotiyhteistyö

Lastenkirjastotyö

Nuortenkirjastotyö

Kirjavinkkaus

Tapahtumatuotanto

Viestintä ja markkinointi

Erityisryhmien kirjastopalvelut

Kirjastoautotyö  
Kirjastotoiminnan kehittäminen  
Strateginen suunnittelu ja henkilöstöhallinnon tehtävät  
Muu tehtävä, mikä?

**Minkälaisia osaamisvaatimuksia tehtäväsi edellyttää, voit mainita joitakin keskeisimpiä, esim. vuorovaikutustaidot, digiosaaminen, viestintätaidot, kirjallisuuden tuntemus?**

**Perehdytys työtehtäviini on ollut riittävä:**

Kyllä  
Ei  
En ole saanut ollenkaan perehdytystä työtehtäviini

**Voit tarkentaa ajatuksiasi perehdytyksestä, erityisesti jos se on ollut mielestäsi riittämätöntä. Millaisia toiveita sinulla on perehdytykseen liittyen, mitä perehdytyksestä jäi puuttumaan:**

**Osaamiseni tueksi on tarjolla riittävästi ammatillista täydennyskoulutusta**

Kyllä  
Ei

**Minulla on riittävästi mahdollisuuksia ja aikaa osaamiseni kehittämiseen**

Kyllä  
Ei

**Mikäli vastasit edelliseen/edellisiin kysymyksiin kieltävästi, voit tarkentaa tähän vastaustasi:**

### **3. Työn sisältö ja työtyytyväisyys**

**Minulla on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviini sisältöön, ja voin kehittää itse omaa työtäni:**

Kyllä  
Melko hyvin  
Melko vähän  
Ei ollenkaan

**Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi ja tehtäviisi:**

Erittäin tyytyväinen  
Melko tyytyväinen  
Melko tyytymätön  
Hyvin tyytymätön

**Työmääräni on mielestäni**

Sopiva  
Tehtäviä ja työtä on liikaa  
Tehtäviä ja työtä on liian vähän

**Työtehtäviini haasteellisuus on mielestäni**

Sopiva  
Haasteellisuutta on liikaa  
Haasteita on liian vähän

**Voit tarkentaa tähän työmäärään, työtehtäviin ja työtyytyväisyyteen liittyviä ajatuksiasi:**

**Koetko työsi mielekkääksi ja pääsetkö toteuttamaan siinä omaa osaamistasi:**

Koen työni mielekkääksi ja pääsen käyttämään monipuolisesti osaamistani

Työni on melko mielekäästä ja voin käyttää osaamistani riittävästi

Työni on välillä mielekäästä, mutta osaamistani ei mielestäni hyödynnetä riittävästi

En koe työtäni mielekkääksi, enkä pysty hyödyntämään osaamistani työtehtävissäni

**Mitkä työtehtävät ovat sinulle mieluisimpia?**

**Nimeä työtehtäviä, tai toimintatapoja, jotka vähentävät työtyytyväisyyttäsi?**

**Koen työssäjaksamiseni**

Erittäin hyväksi

Kohtalaisen hyväksi

Melko huonoksi

Minulla on ongelmia työssäjaksamisen suhteen

**Voit kertoa tarkemmin, mitkä asiat ovat tukeneet/heikentäneet työssäjaksamistasi:**

**Miten kehittäisit omaa työtäsi ja kirjastotyötä yleisesti?**

## **4. Työyhteisö ja johtaminen**

**Saan palautetta työstäni:**

Riittävästi

Melko hyvin

Liian vähän

En ole saanut palautetta työstäni

**Koen, että työyhteisössäni huomioidaan kaikkien osaaminen ja kohdellaan kaikkia tasapuolisesti**

Täysin samaa mieltä

Osittain samaa mieltä

Osittain eri mieltä

Täysin eri mieltä

**Työyhteisö ja esihenkilön tuki ovat minulle**

Erittäin tärkeä osa työn kokonaisuutta

Aika tärkeä osa työtä

Ei kovinkaan tärkeää

En koe työyhteisön, tai esihenkilön merkitystä tärkeänä, vaan työssä muut asiat painavat enemmän

**Voit kommentoida työyhteisöä ja esihenkilötoimintaa omin sanoin:**

## **5. Arvot, työelämä ja tavoitteet työssä**

**Työssä minulle tärkeintä on (valitse kaksi tärkeintä asiaa):**

Mielekkäät työtehtävät

Mukava työyhteisö

Mahdollisuus toteuttaa itselleni tärkeitä asioita ja toimia arvojeni mukaisesti  
Hyödyntää omaa osaamistani ja kehittyä työssäni  
Palkka ja muut edut  
Joustava työaika ja mahdollisuus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen  
Muu, mikä?

**Onko työsi kirjastossa vastannut niitä odotuksia, joita sinulla oli alalle tullessasi?**

**Miten näet oman työurasi kehittyvän tulevaisuudessa, ja mitä odotat tulevilta työvuosilta?**

**Oletko pohtinut joskus ammatinvaihtoa?**

Kyllä

En

**Voit tarkentaa tähän vastaustasi. Jos olet harkinnut ammatinvaihtoa, mitkä ovat ne syyt, jotka saavat sinut miettimään alan vaihtoa:**

**Kirjastotyössä on minun mielestäni parasta:**

**Kyselystä saatuja tietoja täydennetään muutamien yksilöhaastattelujen avulla. Haastattelut toteutetaan teams-yhteydellä, ja haastattelujen tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Haastateltavista ei kerrota henkilökohtaisia tietoja, eikä työpaikkaan liittyviä tietoja. Haastatteluista tehdään yksi yhteinen valtakunnallinen kooste täydentämään kyselytutkimusta.**

**Mikäli olet halukas osallistumaan haastattelututkimukseen, lisää yhteystietosi alla olevaan kenttään. Yhteystietoni ovat:**

# Unga biblioteksarbetstagares yrkesbild

## 1. Bakgrundsinformation

### Jag hör till åldersgruppen

20–24

25–29

30–35

### Min arbetserfarenhet inom biblioteksbranschen

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Mer än 15 år

### Min hela arbetserfarenhet, inkluderande arbete inom biblioteksbranschen

Under 1 år

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Mer än 15 år

### Min utbildning

Yrkesstudier

Yrkeshögskolestudier

Universitetsstudier

Annat, vad?

### Studier inom biblioteksbranschen

Yrkesstudier

Yrkeshögskolestudier

Universitetsstudier

Inga studier inom biblioteksbranschen

### Biblioteksutbildning som grund för vad som krävs i arbetet

Utbildningen gav mig goda förutsättningar för mitt arbete i biblioteket

Utbildningen gav mig en ganska bra grund för mitt arbete i biblioteket

Jag tycker inte att utbildningen motsvarar vad som krävs i biblioteksarbetet

Utbildningen gav mig inte just alls några färdigheter för mitt arbete i biblioteket

**Här kan du komplettera ditt svar om utbildningen och förutsättningarna för arbetslivet:**

**Min yrkesgrupp**

Biblioteksfunktionär  
Bibliotekarie  
Informatiker  
Bibliotekschef, eller andra förmansuppgifter  
Annan, vad?

**Bakgrund till yrkesvalet:**

Jag valde biblioteksbranschen uttryckligen för att jag ville arbeta i bibliotek  
Jag kom in på en utbildning inom biblioteksbranschen och kom på så sätt att jobba i bibliotek  
Jag gjorde arbetspraktik på ett bibliotek och kom på så sätt in i biblioteksbranschen  
Jag var först sysselsatt/utförde civiltjänst/arbetsprövning i ett bibliotek  
Jag har bytt yrke och började arbeta på bibliotek i samband med yrkesbytet  
Annan bakgrund för yrkesvalet, hurudan?

**Personalantal i biblioteket (den egna enheten)**

1–3 personer  
4–10 personer  
11–20 personer  
mer än 20 personer

**Jag arbetar på följande regionala utvecklingsuppdragsområde:**

Joensuu  
Uleåborg  
Borgå  
Tammerfors  
Vasa

**2. Arbetsuppgift och kompetens****Mitt arbete innehåller följande delområden, du kan välja alla som hör till ditt arbete:**

Kundbetjäning  
Bokuppsättning och logistikuppgifter  
Informationstjänst  
Kundhandledning och rådgivningsuppgifter  
Digital handledning  
Intressentsamarbete  
Samlingsarbete, så som avskrivningar och magasineringar  
Innehållsbeskrivning och katalogisering  
Val och anskaffning av material  
Samarbete med skolor och daghem  
Barnbiblioteksarbete  
Ungdomsbiblioteksarbete  
Bokprat  
Evenemangsproduktion  
Kommunikation och marknadsföring  
Bibliotekstjänster för specialgrupper  
Biblioteksbusarbete



Utveckling av biblioteksverksamheten  
Strategisk planering och personaladministration  
Annan uppgift, vad?

**Hurudana kunskapskrav förutsätts i ditt arbete, du kan nämna några av de mest centrala, t.ex. interaktionsförmåga, digitalt kunnande, kommunikationsförmåga, litteraturkännedom?**

**Jag har fått tillräcklig handledning för att utföra mina arbetsuppgifter:**

Ja

Nej

Jag har inte alls fått handledning för att utföra mina arbetsuppgifter

**Du kan precisera dina tankar om handledningen, speciellt om den enligt dig har varit otillräcklig. Hurudana önskningar har du angående handledning, vad saknades i handledningen:**

**Det erbjuds tillräckligt med fortbildning inom branschen för att stöda mitt kunnande**

Ja

Nej

**Jag har tillräckligt med möjligheter och tid för att utveckla min kompetens**

Ja

Nej

**Ifall du svarade nekande på den föregående frågan / de föregående frågorna kan du här precisera ditt svar:**

### **3. Arbetets innehåll och tillfredsställelse i arbetet**

**Jag har tillräckliga möjligheter att påverka innehållet i mina arbetsuppgifter och jag kan själva utveckla mitt eget arbete**

Ja

Ganska bra

Ganska lite

Inte alls

**Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete och dina uppgifter:**

Mycket nöjd

Ganska nöjd

Ganska missnöjd

Mycket missnöjd

**Min arbetsmängd är enligt mig:**

Lämplig

Jag har för mycket uppgifter och arbete

Jag har för lite uppgifter och arbete

**Hur utmanande är dina arbetsuppgifter?**

Lämpligt utmanande

De är för utmanande

De är inte tillräckligt utmanande

**Du kan här precisera dina tankar om arbetsmängd, arbetsuppgifter och tillfredsställelse i arbetet:****Upplever du att ditt arbete är meningsfullt och får du användning för dina kunskaper:**

Jag upplever mitt arbete som meningsfullt och jag kan använda mina kunskaper mångsidigt

Mitt arbete är ganska meningsfullt och jag kan använda mina kunskaper tillräckligt mycket

Arbetet är ibland meningsfullt, men man drar inte tillräckligt mycket nytta av mina kunskaper

Jag upplever inte arbetet som meningsfullt och jag får inte användning för mina kunskaper i mina arbetsuppgifter

**Vilka arbetsuppgifter tycker du bäst om?****Näm de arbetsuppgifter eller verksamhetsformer, som minskar din tillfredsställelse i arbetet?****Jag upplever att jag orkar med mitt arbete**

Mycket bra

Ganska bra

Ganska dåligt

Jag har problem med att orka med arbetet

**Du kan berätta mer ingående om vilka faktorer som har hjälpt dig/gjort det svårare att orka med ditt arbete:****Hur skulle du utveckla ditt eget arbete och biblioteksarbetet i allmänhet?****4. Arbetsgemenskap och ledarskap****Jag får respons på mitt arbete:**

Tillräckligt

Ganska mycket

För lite

Jag har inte fått respons på mitt arbete

**Jag upplever att man i min arbetsgemenskap tar i beaktande allas kunskande och behandlar alla jämlikt**

Helt av samma åsikt

Delvis av samma åsikt

Delvis av annan åsikt

Helt av annan åsikt

**Arbetsgemenskapen och den överordnades stöd är för mig:**

En mycket viktig del av arbetet

En ganska viktig del av arbetet

Inte särskilt viktigt

Jag upplever inte arbetsgemenskapen eller den överordnades stöd som viktigt, utan andra faktorer i arbetet väger mera

**Du kan kommentera arbetsgemenskapen och ledarskapet med egna ord:**

## **5. Värderingar, arbetsliv och målsättningar i arbetet**

**För mig är det viktigaste i arbetet (välj de två viktigaste sakerna):**

Meningsfulla arbetsuppgifter

En trevlig arbetsgemenskap

Möjlighet att göra saker som är viktiga för mig själv och handla i enlighet med mina värderingar.

Använda mig av mitt eget kunnande och utvecklas i mitt arbete

Lönen och andra förmåner

Flexibel arbetstid och möjlighet att förena arbete och privatliv

Annat, vad?

**Har ditt arbete i biblioteket motsvarat de förväntningar du hade då du började inom branschen?**

**Hur ser du på din egen karriärutveckling i framtiden och vad förväntar du dig av de kommande arbetsåren?**

**Har du någonsin funderat på att byta yrke?**

Ja

Nej

**Du kan precisera ditt svar här. Om du har funderat på att byta yrke, vilka är orsakerna till att du funderar på att byta bransch:**

**Det bästa med biblioteksarbetet är enligt mig:**

**De uppgifter vi får från enkäten kompletteras med några individuella intervjuer. Intervjuerna görs via Teams och vi behandlar de intervjuades uppgifter konfidentiellt. Vi uppger inte personliga uppgifter om de intervjuade eller information om deras arbetsplatser. På basen av intervjuerna gör vi en gemensam nationell sammanställning som komplement till enkätundersökningen.**

**Ifall du vill delta i intervjuundersökningen, så lägg till dina kontaktuppgifter i fältet nedan.**

**Mina kontaktuppgifter är:**

LIITE 3:

# Haastattelujen teemat

AmmatINVALINNAN tausta ja työura

Nykyinen työnkuva ja työtehtävät

Työtehtävien jakautuminen työyhteisössä

Työmäärä

Osaamisen hyödyntäminen osana työtä

Johtaminen ja esihenkilötyö

Työyhteisö

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Kirjastojen ja kirjastoalan tulevaisuus

Merkityksellinen työ

Hyvän työpaikan osatekijät



**VALTAKUNNALLINEN  
KEHITTÄMISTEHTÄVÄ**

Teksti: Aija Laine

Taitto: Harri Oksanen

Kannen kuva: Ilkka Vuorinen

2022