

Maiju Harju

# YLEISTEN KIRJASTOJEN TYÖPAIKAT TYÖPAIKKAILMOITUSTEN VALOSSA

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta  
Tampereen yliopisto  
Pro gradu -tutkielma  
syyskuu 2020

# TIIVISTELMÄ

Maiju Harju: Yleisten kirjastojen työpaikat työpaikkailmoitusten valossa  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto. Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta  
Informaatiotutkimuksen ja interaktiivisen media tutkinto-ohjelma  
Syyskuu 2020

---

Yleisten kirjastojen toimintaa säätelevä laki yleisistä kirjastoista muuttui vuoden 2017 alusta alkaen, ja uuden lain mukaan kirjastoihin voidaan aiempaa vapaammin rekrytoida muitakin kuin kirjastoalan koulutuksen saaneita työntekijöitä. Tässä tutkimuksessa selvitetään, millä yleisten kirjastojen työpaikat näyttävät työpaikkailmoitusten valossa. Halutaanko, että henkilökunnalla on kirjastoalan koulutus? Mitä osaamista henkilökunnalta toivotaan? Mitä muuta työpaikkailmoitukset kertovat yleisten kirjastojen työpaikoista?

Tutkimusta varten kerättiin syksyllä 2019 julkaistut yleisten kirjastojen työpaikkailmoitukset TE-palveluiden verkkosivuilta, ja niitä kertyi tutkimusaikana 107 kpl. Ilmoitukset analysoitiin sisällönanalyysin keinoin ja niistä poimittiin tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot. Saadut tiedot ryhmiteltiin aikaisempaan tutkimukseen pohjautuen teemoittain.

Tutkimuksessa huomattiin, että yleisissä kirjastoissa toivotaan työnhakijoilta kirjastoalan koulutusta: yhteensä 74 prosentissa ilmoituksista kirjastoalan koulutus vaaditaan tai se on eduksi. Kuitenkin johtajalla tai esimiehellä voi useammin olla muukin kuin kirjastoalan koulutus: näissä työpaikkailmoituksissa vastaava luku oli vain 50 %. Hakijoilta toivotaan eniten peruskirjastotyöhön (esim. lainaamiseen ja palauttamiseen) liittyvää osaamista sekä erilaisten kielten osaamista. Vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisia taitoja arvostetaan sekä kehittämiseen ja viestintään ja markkinointiin liittyvää osaamista. Henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan hakijan tulisi olla itsenäinen, omaaloitteinen ja aktiivinen.

Useimmiten ilmoituksissa luetellut työtehtävät liittyivät palveluntarjontaan ja julkiseen ohjelmantuotantoon, kuten tapahtumiin ja aineiston esittelyyn (esim. kirjavinkkauksiin). Myös aineiston saatavuudesta huolehtiminen (esim. lainaus ja palautus) korostuvat työtehtävissä. Maantieteellisesti ilmoitukset jakautuivat ympäri Suomea, mutta eniten ilmoituksia oli pääkaupunkiseudulta ja muualta Uudeltamaalta. Enimmäkseen yleisten kirjastojen avoimena olevat työpaikat ovat vakinaisia ja kokoaikaisia.

Avainsanat: yleiset kirjastot, työpaikkailmoitukset, rekrytointi, osaaminen, pätevyys

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.



## Esipuhe

Tämä gradu valmistui kuin valmistuikin kokopäivätyön ja koronakriisin puristuksessa. Haluan kiittää ennen kaikkea miestäni ja poikaani: kiitos Tommi, ilman sinua tämä ei olisi ollut mahdollista. Kiitos Tuomas ilosta ja valosta.

Kiitos myös Kuntaliiton erityisasiantuntija Johanna Selkee asiantuntemuksestasi uuden lain yleisistä kirjastoista valmistelun taustoihin liittyen. Kiitos ohjaajalleni yliopistonlehtori Pekka Henttoselle neuvoista ja kärsivällisyydestä.

Porissa 1.9.2020

Maiju Harju

# Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTINEN VIIITEKEHYS.....	3
2.1	Käsitteet.....	3
2.1.1	Yleinen kirjasto .....	3
2.1.2	Osaaminen ja kompetenssi .....	4
2.2	Yleisten kirjastojen lainsäädäntö ja henkilöstön kelpoisuusvaatimukset.....	5
3	KIRJALLISUUSKATSAUS.....	8
3.1	Kirjastoalalla tarvittava osaaminen .....	8
3.2	Työpaikkailmoitusten tutkimus .....	11
4	TUTKIMUSASETELMA .....	17
4.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	17
4.2	Tutkimuksen aineisto ja sen kerääminen.....	17
4.3	Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä.....	18
4.4	Aineiston analysointi .....	19
5	TULOKSET .....	26
5.1	Ilmoituksissa esiintyneet työtehtävien nimikkeet.....	26
5.2	Ilmoitusten maantieteellinen jakautuminen.....	28
5.3	Ilmoitusten työtehtävien työaika, työsuhteen kesto ja johtaja- tai päällikkötaso 30	
5.4	Kirjastoalan koulutusvaatimukset ilmoituksissa .....	33
5.5	Kirjastoalan työkokemus työpaikkailmoituksissa .....	38
5.6	Osaaminen ilmoituksissa .....	38
5.6.1	Henkilökohtaiset ominaisuudet .....	39
5.6.2	Yleiset taidot ilmoituksissa.....	40
5.6.3	Kirjastoalakohtainen osaaminen.....	44
5.7	Työtehtävät ja vastuut.....	48
6	TULOSTEN ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO.....	55
	LÄHTEET .....	60

# 1 JOHDANTO

Tämä tutkimus lähti liikkeelle havainnosta, jonka tein työpaikassani yleisessä kirjastossa muutama vuosi sitten. Suomen yleisten kirjastojen toimintaa säätelevä lainsäädäntö oli uudistumassa vuoden 2017 alusta alkaen, eikä uudessa laissa yleisistä kirjastoista enää säädettäisi tarkkaan kirjastojen henkilöstön kelpoisuusehdoista. Voimaan tullut laki määrää vain, että kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta henkilöstöä tulee olla ”riittävä määrä” (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016). Käsite ”riittävä määrä” on tulkinnanvarainen, joten on mahdollista, että sen epämääräisyys vaikuttaa uusien työsuhteiden työnkuviin ja kelpoisuusehtoihin. Jo tuolloin muutama vuosi sitten ennen uuden lain voimaantuloa kirjastoalalla – myös omalla työpaikallani – pohdittiin, halutaanko kirjastoihin edelleen palkata kirjastoalan koulutuksen saanutta henkilökuntaa ja voidaanko kirjastojen henkilökunnan tehtäväkenttää laajentaa muihin töihin, kun henkilökunnasta ei lain puitteissa säädetä tämän tarkemmin. Lain uudistuminen aiheutti siis huolta kirjastojen henkilökunnassa.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miltä yleisten kirjastojen työpaikat näyttävät nyt uuden lainsäädännön linjauksen aikana. Työpaikkoja tutkitaan työpaikkailmoitusten avulla. Työpaikkailmoitusten kirjastoalasta antaman yleiskuvan lisäksi tutkimuksessa keskitytään erityisesti ilmoituksissa esitettyihin pätevyysvaatimuksiin. Työpaikkailmoitukset kerättiin noin neljän kuukauden ajalta syksyllä 2019. Tämä oli hyvä aika tutkia työpaikkailmoituksia, sillä uusi kirjastolaki oli tuolloin ollut voimassa lähes kaksi vuotta ja sen mahdollisten vaikutusten voi olettaa jo näkyneen kirjastojen rekrytoinneissa.

Lisäksi tässä tutkimuksessa selvitetään, minkälaista osaamista yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksissa toivotaan työnhakijoilta. Yhteiskunnan muutoksen mukana myös kirjastojen toiminta muuttuu ja kirjastojen työntekijöiltä vaaditaan monenlaista osaamista, jotta kirjastot pysyvät mukana muutoksessa. Minkälaista siis on tämän päivän kirjastolaiselta vaadittava osaaminen?

Työpaikkailmoitukset ovat tutkimusaineistona melko paljon käytettyjä, joten voi sanoa, että niiden tutkiminen on kirjastoalalla suhteellisen vakiintunutta toimintaa. Pelkästään suomalaisiin kirjastoalan työpaikkailmoituksiin keskittynyttä tutkimusta ei kuitenkaan juuri ole. Uuden kirjastolain vaikutuksista kirjastojen rekrytointeihin kirjoitti Maria

Grundvall raportissaan vuonna 2019, mutta hän keskittyi ainoastaan kaksikielisten kuntien tilanteeseen (Grundvall 2019).

## **2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

Tämä tutkimus käsittelee kirjastoalan työpaikkailmoituksia, niiden kelpoisuusehtoja sekä niissä työnhakijoilta vaadittavaa osaamista. Tässä luvussa paneudutaan tutkimuksen teoreettiseen taustaan. Ensin luvussa 2.1 määritellään tutkimuksessa käytetyt keskeiset käsitteet. Tämän jälkeen luvussa 2.2 esitellään tutkimuksen näkökulma, joka on yleisiä kirjastoja koskeva lainsäädäntö, sen muuttuminen vuoden 2017 alusta alkaen ja muutoksen vaikutus yleisten kirjastojen henkilöstön kelpoisuusehtoihin.

### **2.1 Käsitteet**

Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat yleinen kirjasto sekä osaamisen ja kompetenssin käsitteet. Tutkimus keskittyy yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksiin, joten luvussa 2.1.1 tuodaan ilmi, mitä yleisellä kirjastolla tarkoitetaan. Myös osaamisen ja kompetenssin käsitteellä voi olla monenlaisia ulottuvuuksia, ja luvussa 2.1.2 selvennetään, mitä tässä tutkimuksessa ymmärretään osaamisella ja kompetenssilla.

#### **2.1.1 Yleinen kirjasto**

IFLAn (International Federation of Library Associations and Institutions) eli kirjastojen kansainvälisen kattojärjestön julkaiseman yleisten kirjastojen palveluita käsittelevän ohjeen mukaan yleinen kirjasto on paikallisen, alueellisen tai kansallisen hallinnon tai muun yhteisön perustama ja rahoittama kirjasto. Yleinen kirjasto tarjoaa pääsyn niin tietoon, informaatioon kuin fiktiiviseenkin aineistoon eri tavoin. Se on kaikkien yhteisön jäsenten käytössä riippumatta näiden rodusta, kansallisuudesta, iästä, sukupuolesta, uskonnosta, kielestä, vammaisuudesta, taloudellisesta asemasta, työllisyydestä tai koulutustaustasta. Yleisen kirjaston tarkoitus on tarjota resursseja ja palveluja yhteisön jäsenten tarpeisiin, liittyivät tarpeet sitten koulutukseen, tiedonhankintaan tai henkilökohtaiseen kehittymiseen, kuten esimerkiksi vapaa-aikaan, ja siten auttaa pitämään yllä demokraattista yhteiskuntaa. (IFLA 2001, 1–2.)

Suomessa yleisiä kirjastoja ylläpitävät kunnat ja kaupungit. Joillakin yleisillä kirjastoilla on alueellisia kehitystehtäviä, valtakunnallinen kehitystehtävä tai erityistehtäviä, kuten saamenkielinen kirjasto tai monikielinen kirjasto. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

Vuonna 2018 Suomessa oli yhteensä 872 kirjastopistettä (pää- tai sivukirjastoja, laitoskirjastoja tai kirjastoautoja), joissa työskenteli kirjaston palkkaamana yhteensä 3973,70 henkilötyövuotta. Korkeakoulutettuja näistä henkilötyövuosista oli 1767,20 ja näistä kirjastoammatillisesti korkeakoulutettuja 1698,53. Toisen asteen koulutuksen saaneita oli 1921,13 henkilötyövuotta, toisen asteen kirjastoammatillisen koulutuksen saaneita 1749,44 henkilötyövuotta. (Suomen yleisten kirjastojen tilastot 2019.) Yleisissä kirjastoissa on siis kirjastoammatillisen koulutuksen saanutta henkilökuntaa melko paljon, yli 86 prosenttia kirjastojen palkkaamista henkilötyövuosista.

### 2.1.2 Osaaminen ja kompetenssi

Suomenkielistä käsitettä *osaaminen* vastaavat yleensä englanninkieliset käsitteet *competence*, *knowledge* ja *knowhow*. Kuitenkin käsite osaaminen on laajempi ja nämä englanninkieliset käsitteet viittaavat vain osaan osaamisen ilmiöstä, joten käsitteelle osaaminen ei ole täsmällistä englanninkielistä vastinetta. (Hanhinen 2010, 48.) Yleisimmin tieteellisessä kirjallisuudessa käytetään termiä *kompetenssi* osaamiseen viittaavana terminä. Kompetenssia voidaan määritellä eri tavoin ja eri näkökulmista, mutta yleisen tason määritelmänä kompetenssi on joko 1) kyky suoriutua tehtävistä, 2) yksilön ominaisuudet: tiedot, taidot ja asenteet tai 3) näiden yhdistelmä: kyky suoriutua työtehtävistä ja yksilön ominaisuudet yhdessä. (Hanhinen 2010, 52–53.)

Colman liittää kompetenssin käsitteeseen onnistumisen näkökulman ja määrittelee osaamisen kyvyksi tehdä jotakin oikein tai tehokkaasti (Colman 2015). Helakorpi, Aarnio ja Majuri puolestaan tuovat käsitteeseen sosiaalisen näkökulman ja määrittelevät osaamisen taitojen soveltamiseksi sosiaalisessa kontekstissa, esimerkiksi työorganisaatiossa (Helakorpi ym. 2010, 15). Koulutuksen näkökulmasta osaaminen sisältää ammatillisten tietojen, taitojen ja asennetekijöiden lisäksi myös jatkuvan oppimisen valmiudet (Poikela 2002, 230). Mulderin (2014) mukaan kompetentti ammattilainen toimii vastuullisesti ja tehokkaasti annettujen standardien mukaan (Mulder 2014, 111). Osaamisen käsitteellä on Hanhisen mukaan kolme aspektia: toiminta, tieto ja onnistuminen, ja Hanhinen määrittelee myös osaamisen tietojen onnistuneeksi soveltamiseksi (jonkin) tavoitteen saavuttamiseksi. (Hanhinen 2010, 48–49.)

Singh ja Pinki erottavat taidon ja kompetenssin: *taito (skill)* on käytännöllinen kyky ja mahdollisuus toiminnan suorittamiseen, kun taas kompetenssi on enemmänkin taustalla oleva ominaisuus tai kyky, joka vaikuttaa siihen, miten henkilö käyttää kykyjään ja on

vuorovaikutuksessa maailman kanssa (Singh & Pinki 2009, 333). Mulderin määritelmän mukaan kompetenssi koostuu useista osaamisalueista ja on tiedon, taitojen ja asenteen muodostama koherentti kokonaisuus. Esimerkiksi rikostutkija tarvitsee DNA-näytettä tutkiessaan tietoa (esim. oman alansa tieto), taitoja (esim. erilaisten näyttöiden kanssa työskentelyn taitoa) ja asennetta (esim. tarkkuutta, paineensietokykyä ja rehellisyyttä). Yhdessä näistä eri osaamisalueista muodostuu ammatillinen kompetenssi. (Mulder 2014, 111.)

Tässä työssä käytetään suomenkielistä termiä osaaminen sen laajuuden ja kattavuuden vuoksi. Termi ymmärretään Hanhisen (2010, 52–53) ja Mulderin (2014, 111) kuvaamalla tavalla: kykynä suoriutua työtehtävistä yhdistettynä yksilön ominaisuuksiin (tietoihin, taitoihin ja asenteisiin). Kirjallisuudesta esiin nousutta, erityisesti kirjastoalalla tarvittavaa osaamista käsitellään tarkemmin luvussa 3.1.

## **2.2 Yleisten kirjastojen lainsäädäntö ja henkilöstön kelpoisuusvaatimukset**

Suomen yleisten kirjastojen toimintaa säädetään lailla yleisistä kirjastoista. Laki yleisistä kirjastoista uudistettiin vuoden 2016 loppupuolella, ja tasavallan presidentti vahvisti uuden lain 29.12.2016. Laki yleisistä kirjastoista (1492/2016) tuli voimaan 1. päivänä tammikuuta 2017. (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016.)

Yleisten kirjastojen toiminnasta säätävää lakia haluttiin uudistaa, sillä yleisten kirjastojen toimintaympäristö on muuttunut ja muuttuu edelleen. Kunta- ja aluerakenteen muutokset, heikentyvä kuntatalous, muutokset väestön ikärakenteessa, maan sisäinen muuttoliike ja maahanmuutto kaikki osaltaan vaikuttavat myös kirjastopalveluiden järjestämiseen. Toisaalta myös palvelujen digitalisoituminen ja sähköiset aineistot tuovat omat muutoksensa siihen, miten kirjastopalveluja käytetään. Lain uudistamisella haluttiin edistää asukkaiden osallisuutta ja yhteiskunnallista demokratiakehitystä sekä vahvistaa yleisten kirjastojen toimintaedellytyksiä ja myös säilyttää kirjaston maksuttomuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015.)

Uusi laki yleisistä kirjastoista korvasi edellisen kirjastolain 904/1998. Edellisen lain aikana yleisissä kirjastoissa työskentelevien kelpoisuusvaatimuksista säädettiin kirjastoasetuksen 4 §:ssä, jossa edellytettiin, että vähintään 70 prosentilla kunnan kirjastolaitoksen

henkilöstöstä tulee olla kirjasto- ja informaatioalan opintoja sisältävä tutkinto, joko yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, ammatillinen perustutkinto tai tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto (Kirjastoasetus 1078/1998, 4 §). Nykyisessä laissa yleisistä kirjastoista ei säädetä kirjastojen henkilöstön kelpoisuusehdoista yhtä yksityiskohtaisesti, vaan lain 17 §:ssä (Osaaminen ja johtaminen) säädetään:

Yleisellä kirjastolla tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja informaatioalan koulutusta saanutta ja muuta henkilöstöä. Asiantuntijatehtävissä toimivalta edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa, jollei tehtävän luonteesta muuta johdu.

Kunnan kirjastolaitosta johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johtamistaito ja hyvä perehtyneisyys kirjastojen tehtäviin ja toimintaan.

Lain säätämisaikana vallassa olleen Juha Sipilän hallituksen strategisen ohjelman (Ratkaisujen Suomi 2015) liitteessä 3 käsitellään kuntien kustannusten karsimista tehtäviä ja velvoitteita vähentämällä, ja yksi keino tähän ovat kuntien henkilöstön kelpoisuusehdot. Hallitusohjelmassa todetaan yksiselitteisesti, että ”yksityiskohtaisista ja kapea-alaisista kelpoisuusvaatimuksista luovutaan”. Hallitusohjelmassa korostetaan tehtävään valittavan henkilön osaamista koulutuksen sijaan, ja todetaan, että vain julkisen vallan käyttöön kuuluvien tehtävien kelpoisuusehdoista säädetään laissa, muut tehtävät jätetään koulutustasovaatimusten ulkopuolelle. Asiantuntijatason tehtävissä vaaditaan pääsääntöisesti korkeakoulutason tutkinto. (Ratkaisujen Suomi 2015, liite 3, s. 8.) Hallitusohjelman linjauksen johdosta talouspoliittisen ministerivaliokunnan käsittelemässä toimenpideohjelmassa päädyttiin siihen, että esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan erityislainsäädännöstä poistetaan kelpoisuusvaatimuksia ja tehtävärajauksia mahdollisuuksien mukaan. Esimerkkinä toimenpideohjelmassa mainittiin kirjastolain uudistus, jonka yhteydessä oli tarkoituksena keventää kirjaston henkilöstön koulutusrakennetta ja kelpoisuusvaatimuksia koskevia säännöksiä. (Valtiovarainministeriö 2016, 23–24.)

Lakia yleisistä kirjastoista valmisteleavassa hallituksen esityksessä (HE 238/2016) nostetaan esille yleisten kirjastojen laajentunut tehtäväkenttä. Rutiinityö on vähentynyt digitaalisten teknologioiden hyödyntämisen myötä, kun taas asiantuntemusta, vuorovaikutusta, erilaisten käyttäjäryhmien tuntemusta, monipuolisten lukutaitojen tuntemusta ja tietoon pääsyn tukemista sisältävät työtehtävät ovat lisääntyneet. Esityksessä kunnille toivotaankin suurempaa päätäntävaltaa kirjastojen sekä henkilöstöltä vaadittavan osaamisen

että koulutuksen suhteen, jotta kirjasto pystyy vastaamaan muuttuneisiin tehtäviinsä sujuvasti ja rekrytointi säilyy joustavana. (HE 238/2016, 16.) Kelpoisuusvaatimusten joustavoittamisen arvioidaan myös parantavan sukupuolten välistä tasa-arvoa kirjastoalalla monipuolistamalla koulutustaustoja (HE 238/2016, 23). Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2016–2019 edellytetäänkin, että hallituksen esitysten valmistelu tukee tasa-arvon edistämistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016, 18).

Lain valmistelun yhteydessä lakiluonnoksesta pyydettiin lausuntoja eri kirjastoilta ja kirjastoalan toimijoilta. Henkilöstön osaamista ja kelpoisuusvaatimuksia käsittelevä osuus sai kommentteja sekä puolesta että vastaan. Esimerkiksi Suomen kirjastoseura oli huolissaan varsinkin pienten kirjastojen henkilöstön osaamisesta, ja pelkäsi, että kirjastoalan osaajien määrä minimoitaisiin ja toimintojen painopiste siirtyisi muihin tehtäviin (Suomen kirjastoseura 2016, 4). Myös Porin kaupunginkirjasto oli samoilla linjoilla, ja toivoi, että ainakin kunnan kirjastotoiminnasta vastaavalta edellytettäisiin kirjasto- ja informaatioalan opintoja, jotta vastuu kirjaston kehittämisestä ei siirtyisi kauas kirjastosta eikä kirjaston asema kuntaorganisaatiossa heikkenisi (Porin kaupunginkirjasto 2016, 2). Toisaalta esimerkiksi Espoon kaupunki totesi henkilöstönormien väljentämisen olevan hyvä asia, sillä se antaa mahdollisuuden palkata osaamiseltaan monipuolista henkilökuntaa ja siten parantaa toiminnan kehittämisen edellytyksiä (Espoon kaupunki 2016, 3). Myös Turun kaupunki uskoi, että koulutuksen monipuolistumisen myötä kirjasto pystyy kehittämään ja toteuttamaan paremmin ajassa eläviä palveluja (Turun kaupunki 2016, 3).

### 3 KIRJALLISUUSKATSAUS

Tässä luvussa perehdytään tämän tutkimuksen aihepiiriin liittyvään aikaisempaan tutkimukseen. Ensin luvussa 3.1 tehdään katsaus kirjastoalalla tarvittavaan osaamiseen ja sen jälkeen luvussa 3.2 tutustutaan kirjastoalan työpaikkailmoitusten tutkimukseen.

#### 3.1 Kirjastoalalla tarvittava osaaminen

Kirjastoalalla, kuten monilla muillakin aloilla, työntekijöiltä vaaditaan monenlaista osaamista ja monenlaisia taitoja. Monissa kirjastoalan osaamista ja taitoja käsittelevissä tutkimuksissa työntekijöiltä vaadittavat taidot on jaoteltu kolmeen osaan: 1) henkilökohtaiset taidot, 2) yleiset taidot ja 3) alakohtaiset taidot. Henkilökohtaisia taitoja ovat työntekijän omat luonteenpiirteet ja asenteet, yleisiä taitoja puolestaan sellaiset tiedot ja taidot jotka koskevat yleisesti kaikkia akateemisia aloja ja alakohtaiset taidot ovat niitä tietoja ja taitoja, jotka koskevat nimenomaan kirjastoalaa (Peng 2019, 100). Yleisesti ajatellaan, että hyvällä kirjaston työntekijällä on monia taitoja, sekä yleisiä, henkilökohtaisia että ammatillisia taitoja (Raju 2014, 165).

Nonthacumjane (2011) etsi alan tutkimuksesta ja kirjallisuudesta sisällöntutkimuksen keinoin yleisimmin mainitut taidot ja osaamiset. Hänen tutkimuksensa mukaan kirjastoalalla nykyään työskentelevän pitäisi olla henkilökohtaisilta taidoiltaan analyttinen, luova, teknisesti taitava, joustava, refleктоiva, erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleva, ongelmia ratkova, mukautuva, toisten tarpeisiin vastaava, innokas, motivoitunut ja johtamisen työkaluja tunteva. Yleisiä taitoja puolestaan olivat informaatiolukutaito, kommunikaatiotaito sekä suullisesti että kirjallisesti, kriittinen ajattelu, tiimityötaitot, eettisyys ja sosiaalinen vastuullisuus, ongelmanratkaisutaito sekä johtajuustaidot. Alakohtaista osaamista, jota nykyään kirjastoalalla vaaditaan, olivat esimerkiksi tietämys metadatatista, tietokantojen kehittäminen ja hallinta, käyttäjien tarpeiden tunnistaminen, tietämys digitaalisen arkistoinnista ja säilytyksestä, kokoelman kehittämiseen liittyvät taidot sekä sisällönhallintajärjestelmien tuntemus. (Nonthacumjane 2011, 283–286.)

Keskeisiksi taidoiksi kirjastoalalla työskentelevällä nousevat joustavuus ja luovuus, sillä dynaaminen työskentely-ympäristö vaatii sitä työntekijältä, mutta myös kokoelmat, palvelut ja käyttäjät muuttuvat koko ajan. Työntekijöillä olisi hyvä olla sellaisia taitoja, jotka

auttavat heitä olemaan fasilitaattoreina tai mentoreina asiakkaille ja auttavat näitä löytämään ja arvioimaan tarvitsemaansa tietoa. Kommunikaatiotaitoja puolestaan tarvitaan sekä työyhteisön sisällä että asiakkaiden kanssa. Tulevaisuudessa alalla oletettavasti tullaan työskentelemään monitieteisissä ympäristöissä, joihin kuuluu osajia esimerkiksi IT-alalta, informaatioalalta ja journalismin parista, jolloin taito tiimityöskentelyyn sekä tiiminvetäjänä että tiimin jäsenenä on oleellista. (Nonthacumjane 2011, 286.)

Koska kirjastoalalla usein henkilökuntaresurssit ovat suhteellisen riittämättömiä, on tärkeää, että kirjastoissa työskentelee henkilöitä, joilla on paljon yleisiä tietoja ja taitoja. Henkilökunnan osaamisella on suuri vaikutus kirjastopalveluiden laatuun. Varsinkin lasten ja nuorten kanssa yleisissä kirjastoissa työskentelevillä on oltava kompetenssia tarjota tulevaisuudessa tarvittavia palveluja, sillä esimerkiksi media ja teknologia vaikuttavat lasten informaatiokäyttäytymiseen. (Peng 2019, 101–102.) Kirjastoihin palkattavilta vaaditaan monenlaisia taitoja, sillä työt monimutkaistuvat mutta kirjastojen budjetit eivät kasva, joten työnantaja toivoo saavansa ”enemmän vähemmällä”. Toisaalta kirjastot eivät myöskään tiedä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan ja mitkä teknologiat tulevat olemaan tarpeen juuri kyseisessä yhteisössä. Tällöin vain yhteen teknologiaan perehtyneen osaajan palkkaaminen on kirjastolle riski, mutta monenlaista osaamista omaavalle työntekijälle löytyy tulevaisuudessakin todennäköisemmin hänen osaamistaan vastaavaa työtä. (Skene 2018, 88.)

Peng (2019) haastatteli 12:ta taiwanilaisessa yleisessä kirjastossa lastenkirjastotyötä tekevää henkilöä ja kysyi heiltä, millaisia tietoja ja taitoja lastenkirjastotyötä yleisissä kirjastoissa tekevät tarvitsevat. Vaikka Peng keskittyikin nimenomaan lastenkirjastotyössä tarvittaviin ominaisuuksiin, voi mielestäni hänen tutkimustuloksiaan rinnastaa myös muiden asiakasryhmien kanssa yleisissä kirjastoissa työskenteleviin. Kirjastoalaa koskeviksi taidoiksi Pengin tutkimuksessa nimettiin ymmärrys asiakasryhmästä, hallinnon ja johtamisen taidot (esimerkiksi tavoitteiden asettaminen ja suunnitelmien tekeminen, kirjaston ohjeiden ja toimintatapojen noudattaminen, kulujen analysointi, projektiehdotelmien luonnosteleminen ja vapaaehtoisten hallinnointi), aineistoon liittyvä tietous, markkinointitaidot, taito verkostoitua ja tehdä sidosryhmäyhteistyötä, ammatillinen kehittyminen (etenkin uuden teknologian suhteen), tiedonhaun opetus ja opastaminen, opastamiseen ja opetukseen liittyvät taidot (esimerkiksi opetusmateriaalinen laatiminen), teknologiaan liittyvät taidot sekä yleistieto yleisistä kirjastoista ja niiden tavoitteista, etenkin yleisten

kirjastojen isosta roolista lasten lukutaidon edistäjänä. Yleisiksi taidoiksi Pengin tutkimuksessa puolestaan nimettiin kommunikaatiotaidot (sekä sisäinen että ulkoinen kommunikaatio), kielitaito (kaikki paikalliset kielet), loogisuus ja päätöksentekotaidot, innovointi ja tiedon sisäistämisen taito, yhteistyötaidot, taito itsenäiseen työskentelyyn ja usean asian tekeminen samaan aikaan, joustavuus ja kyky mukautua muuttuviin olosuhteisiin, ajanhallintataidot, tunteidenhallintataidot, stressinhallintataidot sekä herkkyyys aistia toisten tunteita. (Peng 2019, 104–109.)

Taitojen ja kompetenssin jaottelusta kolmeen osa-alueeseen poikkeaa Israelissa tehty tutkimus (Bronstein 2015), jossa tutkittiin israelilaisia kirjastoalan työpaikkailmoituksia ja yliopistojen kurssikuvauksia sekä haastateltiin kirjastojen johtajia. Tuloksena löytyi 49 erilaista kirjastoalalla vaadittavaa taitoa, jotka jaettiin neljään eri klusteriin:

- 1) informaatiopalvelujen toimittaminen: taidot, jotka liittyvät informaatiopalvelujen toimittamiseen ja suunnitteluun, esimerkiksi tietopalvelu, asiakkaille tarkoitetut palvelut, tiedon etsiminen
- 2) tiedon organisointi: esimerkiksi luettelointi, indeksointi, luokitus
- 3) teknologiset taidot: esimerkiksi tietokonetaidot, internetiin liittyvät taidot, ohjelmointitaidot
- 4) henkilökohtainen osaaminen: käyttäytymiseen, persoonallisuuteen tai ominaisuuksiin liittyvät taidot, esim. itsevarmuus, kommunikaatiotaidot, monen asian tekeminen samanaikaisesti (Bronstein 2015, 133.)

Tutkimuksessa huomattiin, että kirjastoalan eri toimijat pitävät eri osa-alueiden osaamista tärkeinä: työpaikkailmoituksissa korostuvat informaatiopalveluiden toimittaminen, kun taas kirjastojen johtajat korostavat tiedon organisoimisen taitoja ja kurssikuvauksissa korostuvat teknologiset taidot. Työpaikkailmoituksista nousivat keskeisiksi taidoiksi ihmishuuhdetaidot, kirjastoalan kokemus ja kielitaito, kun taas johtajat korostivat luettelointi- ja luokitustaitoja, tietokonetaitoja sekä tiedonhakataitoja. Kurssikuvauksissa puolestaan keskityttiin teknologisiin taitoihin, esim. verkkojen hallintaan ja informaatiotaitoihin. (Bronstein 2015, 134–135.)

Kotimaisia kirjastoalan työpaikkailmoituksia tutkinut Maria Grundvall huomasi, että kirjastoalalla työntekijältä vaaditaan rohkeutta testata uusia asioita, muuttaa toimintatapoja ja testata uusia palveluja. Henkilön tulee suhtautua positiivisesti muutokseen ja olla aktiivinen, luova, innovatiivinen ja idearikas, suorastaan visiönääri. Sosiaaliset taidot ovat

ilmoituksissa tärkeimpiä taitoja, ja työntekijän toivotaan tulevan toimeen niin asiakkaiden, kollegojen ja yhteistyökumppaneidenkin kanssa. Asiakaspalveluosaaminen ja tuntemus erilaisista asiakasryhmistä ovat tärkeitä, myös hyvät esiintymistaidot mainitaan ilmoituksissa. Grundvall huomauttaakin, että kliseisenä kirjastonhoitajan kuvana pidetty hiljainen ja rauhallinen kokoelman hoitaja ei enää pidä paikkaansa, vaan nyt kirjastoihin halutaan ekstroverttejä tiimityöskentelijöitä. Vaikka henkilön tulee olla yhteistyötaitoinen ja kommunikoiiva, tulee hänen myös olla itsenäiseen työskentelyyn pystyvä ja omaaloitteinen. (Grundvall 2019, 74–75, 77.)

Ennen digitaaliset taidot olivat ehkä pienen ryhmän erikoisosaamisaluetta, mutta nyt ne kuuluvat yhä enenevässä määrin kaikkien kirjastolaisten työhön. Yleisimmin tämä tarkoittaa esimerkiksi kirjaston e-aineistojen ja sosiaalisen median osaamista. Suunnilleen kolmasosassa tutkituista ilmoituksista mainitaan lasten ja nuorten kanssa tehtävä työ ainakin osana työtehtäviä. Tällöin työntekijältä vaaditaan pedagogista osaamista ja lastenkirjallisuuden tuntemusta, usein yhdistettynä monikulttuuriseen työskentely-ympäristöön. Toisaalta aikuisten kirjallisuuden tuntemusta ei ilmoituksissa niinkään nosteta esille, vaikka se toki joissakin ilmoituksissa mainitaankin. Kirjaston työntekijät eivät olekaan enää pelkästään kirjallisuuseksperttejä ja kirjavinkkareita, vaikka usein kirjaston käyttäjät tuntuvat niin ajattelevankin. (Grundvall 2019, 75–77.)

### **3.2 Työpaikkailmoitusten tutkimus**

Työpaikkailmoitukset kuvaavat avoinna olevan työpaikan vaatimuksia, työtehtäviä ja vastuita: vaadittavaa koulutusta, kokemusta, tietoja, taitoja. Niiden tarkoituksena on houkutella oikea kandidaatti hakemaan tarjolla olevaa työtä. Lisäksi ne heijastavat työnantajan näkemyksiä siitä, millainen työntekijä olisi sopiva kyseiseen paikkaan. (Kim & Angnakoon 2016, 327.)

Toisaalta työpaikkailmoitukset myös viestivät työnhakijoille, minkälaista osaamista työnantajat arvostavat, jolloin työnhakijat voivat räätälöidä omaa osaamistaan niiden mukaan. Ne antavat myös kouluttajille ja päättäjille tietoa alalla vallitsevista toiveista osaamisen suhteen ja siitä, kohtaavatko esimerkiksi koulutuksen antamat opit työnantajien toiveet. (Kim & Angnakoon 2016, 327.)

Työpaikkailmoituksia on tutkittu jo ainakin 1950-luvulta saakka käyttäen sisällönanalyysiä, mutta monesti tutkimuksissa on keskitytty vain yhden muuttujan vaikutuksiin (esim. teknologian mukanaan tuomiin muutoksiin) tai tiettyyn työtehtävään, esim. luettelointiin tai järjestelmien hoitoon (Beile & Adams 2000, 336). Työpaikkailmoituksia on siis tutkittu paljon, esimerkiksi Kim & Angnakoon (2016, 329) löysivät työpaikkailmoituksia käsittelevää katsaustaan varten 106 tutkimusta vuodesta 1978 alkaen, joista suurin osa sijoittui 2000-luvulle. Harper (2012, 33) puolestaan käsitteli omassa katsauksessaan 70 tutkimusta, joista yli puolet (66 %) oli julkaistu 2000-luvulla. Voidaankin sanoa, että työpaikkailmoitusten tutkiminen on muodostunut vakiintuneeksi tavaksi tarkastella työmarkkinoiden nousevia trendejä ja työvoiman muutosta sekä myös ennustaa tulevaisuuden trendejä (Kim & Angnakoon 2016, 327).

Työpaikkailmoituksia tutkittaessa motivaationa ovat yleensä muutokset kirjastoalan työpaikkojen vaatimuksissa, varsinkin kun joillakin kirjastoalan osa-alueilla työtehtävät eivät ole enää perinteisenä pidettyjä kirjastotöitä vaan yhdistyvät muiden alojen työtehtäviin. Tutkimuksissa yhdistetään myös usein kirjastoalalla vaadittavat tiedot ja taidot kirjastoalan koulutukseen. (Harper 2012, 29–30.)

Vaikka työpaikkailmoituksia on tutkittu paljon, on tutkimusten välillä eroja niin valitussa metodologiassa kuin tutkimuksen tarkoituksessa ja valitussa yleisössäkin. Näiden erojen vuoksi tutkimusten vertailu toisiinsa on vaikeaa. (Kim & Angnakoon 2016, 327.) Kim & Angnakoon (2016, 328) ovat kuitenkin jakaneet aiemman tutkimuksen viiteen eri kategoriaan kohdeyleisön ja tutkimuksen tarkoituksen mukaan:

- 1) tutkimukset, joissa on tutkittu kirjastoalan työmarkkinoiden muutosta, yleensä keskittyen yhden maan sisällä julkaistuihin ilmoituksiin
- 2) tutkimukset, jotka keskittyvät kirjastoalan tietyn sektorin työpaikkailmoituksiin, esim. akateemisiin kirjastoihin tai vielä kapeampaan erityisalaan
- 3) tutkimukset, jotka keskittyvät tiettyyn toimintoon kirjastoalalla, yleisimmin luettelointiin mutta myös esimerkiksi kausijulkaisuihin, kokoelman hoitoon tai nuorten palveluihin
- 4) tutkimukset, jotka keskittyvät tunnistamaan jonkin tietyn uudehkon ja kehittyvän kirjastotyön osa-alueen vaatimuksia, esimerkiksi elektronisten aineistojen tai metadatan parissa työskentelevien kirjastonhoitajien työpaikkailmoitukset

- 5) tutkimukset, joissa keskitytään tiettyjen vaatimusten tai taitojen esiintymiseen työpaikkailmoituksissa, esimerkiksi teknologiset taidot, vieraiden kielten osaaminen tai projektinjohtotaidot

Grundvall tutki suomalaisten kaksikielisten kuntien työpaikkailmoitusten muuttumista tammikuusta 2017 kesäkuuhun 2019 kirjastolain muutoksen seurauksena. Grundvall huomasi, että osa kunnista rekrytoi edelleen vanhan kirjastolain mukaisten pätevyysvaatimusten mukaan, mutta määrä laski tutkimusaikana: vuonna 2017 vielä 61 % kunnista käytti vanhaa lakia ilmoitustensa pohjana, mutta vuonna 2019 enää 33 %. Kirjastoalan koulutusta puolestaan toivotaan tai vaaditaan koko ajan vähemmän: vuonna 2017 neljäsosassa ilmoituksia ei vaadittu kirjastoalan koulutusta, kun vuonna 2019 määrä oli kasvanut jo 35 prosenttiin. Monet ilmoitukset, joissa kirjastoalan koulutusta ei vaadita, ovat määräaikaista paikkoja (esim. hankkeita ja projekteja), jolloin hakijalta oletettavasti vaaditaan muuta kuin kirjastoalan osaamista, kuten ohjelmointitaitoja, markkinointiosaamista tai pedagogista osaamista. Myöskään johtajatasen työpaikoissa kirjastoalan koulutusta ei vaadita oikeastaan ollenkaan, vaan uuden kirjastolain mukaisesti ylempää korkeakoulututkintoa, johtamistaitoa ja ymmärrystä kirjaston toiminnasta. Sen sijaan kirjastoalan koulutusta vaaditaan useammin silloin, kun on kyse kirjastoalan rutiinitehtävistä. (Grundvall 2019, 70–73.)

Detmeringin & Sprolesin (2012) tutkimukseen valitut työpaikkailmoitukset rajattiin kolmella tasolla: mukaan otettiin vain akateemiset kirjastot, tietopalvelutyöhön liittyvät työtehtävät sekä aloittelijatasen työntekijöille suunnatut työpaikkailmoitukset. Aloittelijatasolla tarkoitetaan ilmoitusta, jossa ei vaadita työntekijältä ammatillista kokemusta, työtehtävät ovat muuten aloittelijalle sopivia tai ilmoituksessa on erikseen mainittu, että se sopii aloittelijalle. He jakoivat ilmoituksissa olleet vaatimukset kolmeentoista kategoriiaan, ja huomasivat, että yli 70 prosentissa ilmoituksista vaadittiin taitoja kuudesta tai useammasta kategoriasta, ja vielä yli 20 prosentissa ilmoituksista yli yhdeksästä kategoriasta, eli aloittelijoiltakin vaaditaan paljon erilaisia taitoja. (Detmering & Sproles 2012, 546–548.)

Työpaikkailmoitusten tutkimisessa etuina ovat aineiston saatavuuden helppous, aineiston orgaanisuus ja naturalistisuus sekä tutkimuksen tuoma käytännön tuki työnhakijoille, mutta toisaalta tutkimuksessa on myös hankaluuksia. Ensinnäkin jotkin työpaikat täytetään vain sisäisesti, jolloin työpaikkailmoitukset eivät ole julkisesti saatavilla tutkimusta

varten. Lisäksi ilmoitukset voivat olla naturalistisen luonteensa vuoksi epäselviä ja monitulkintaisia ja niissä on kontrolloimattomia muuttujia, jotka vaikeuttavat tutkimusta. On myös mahdollista, että ilmoitukset kuvaavat haluttua tulevaisuuden tilaa sen sijaan että ne kuvaisivat nykyhetken todellisuutta, eivätkä ne välttämättä myöskään kuvaa juuri niitä taitoja, joita hakijoilla tai tehtävään palkatulla oikeasti on. Ilmoituksiin ja niiden muotoiluun vaikuttavat myös kirjaston ulkopuolelta tulevat paineet ja kunkin maan lainsäädäntö. (Harper 2012, 30–31.) On mahdollista, että kaikkia avoimena olevia paikkoja ei täytetäkään tai että työpaikkailmoituksissa vaadittuja tai toivottuja ominaisuuksia ei löydykään tehtävään valitulta henkilöltä. Ilmoituksissa siis usein haetaankin ideaalia työntekijää ja niissä myös kirjastot mainostavat itseään. Ilmoituksissa ei myöskään kuvata kaikkia työtehtävään kuuluvia töitä, sillä niissä saattaa olla käytössä vain rajoitettu tila ja tiettyjä toistuvia fraaseja. (Kim & Angnakoon 2016, 333.)

Työpaikkailmoitusten tutkimuksissa on valittu tarkasteluun esimerkiksi seuraavia muuttujia: ilmoituksessa vaaditut tai toivotut taidot, tiedot ja kyvyt, työtehtävään kuuluvat velvollisuudet ja vastuut, hakijalta vaadittu ammatillinen kokemus, hakijalta vaadittu koulutus, työtehtävän nimike, tehtävän palkka, hallinnollinen asema ja instituution asema (Kim & Angnakoon 2016, 329–330). Esimerkiksi Henricks & Henricks-Lepp (2014) keskittyivät tutkimuksessaan ilmoituksiin, joissa etsittiin yleisten kirjastojen johtajia. Ilmoitukset olivat vuosilta 2000–2011, ja tutkittavat muuttujat olivat ilmoituksissa olevat johtamisen (*management*) ja johtajuuden (*leadership*) ominaisuudet, joita johtajilta toivotaan. He havaitsivat, että ilmoituksissa toivotaan työntekijöiltä enemmän johtamiseen liittyviä ominaisuuksia eli käytännön johtamisen työntehtävien hoitoa, kuten hallinnointia, valvontaa, päätösten tekoa ja rahoituksen hallintaa, kuin johtajuutta eli innostamista, vaikuttamista, motivointia ja työkuulttuurin luomista. (Henricks & Henricks-Lepp 2014, 282–283.) Tutkittavia muuttujia olivat myös työntekijöiltä toivottava koulutus ja työkokemus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Suurimmassa osassa ilmoituksista toivottiin tietyntasoista koulutusta, ja eniten toivottiin ylempää korkeakoulututkintoa. Enemmistö ilmoituksista vaatii myös työkokemusta johtajalta. Henkilökohtaisista ominaisuuksista toivotuin oli dynaaminen (15 % ilmoituksista), suosittuja olivat myös energisyys, innostuneisuus, rehellisyys ja huumorintajuisuus. (Henricks & Henricks-Lepp 2014, 284–285.)

Aineistoa eli työpaikkailmoituksia on kerätty yhdestä tai useammasta lähteestä, esim. alan lehdistä, verkkosivuilta, sähköpostilistoilta ja hakukoneiden avulla. Keräämisaika vaih-

teli 2 kuukaudesta 44 vuoteen, mutta yleisimmin keräämisaika oli 1–5 vuotta, ja kerättyjen ilmoitusten määrä vaihteli 10 ilmoituksesta 10431 ilmoitukseen, keskiarvo oli 719 kpl. (Kim & Angnakoon 2016, 330–331.) Tutkimuksissa oli erilaisia painotuksia aineiston keräämiseen, sillä sitä kerättiin esimerkiksi vain tietystä lähteestä, tietyltä maantieteelliseltä alueelta tai vaikkapa tiettyä erityisalaa koskevia ilmoituksia, mutta joissakin tutkimuksissa myös yhdistettiin näitä painotuksia. Osa tutkimuksista keskittyi keräämään tutkimushetkellä avoinna olevia työpaikkailmoituksia, kun taas osa keräsi vanhoja ilmoituksia. (Harper 2012, 35–36.) Historiallista aineistoa käyttävässä tutkimuksessa ongelmaksi muodostuu se, että täydentäviä tutkimusmenetelmiä ei oikein voi käyttää ja aineiston kerääminen verkossa on hankalaa. Toisaalta taas nykyhetken aineistoa käytettäessä ei vielä nähdä laajempaa aikakauden kokonaiskuvaa (esimerkiksi työllisyystilastoja), jota vasten ilmoituksia voitaisiin verrata. Nykyhetken tutkimuksessa aineistoa pitää myös kerätä koko ajan tutkimuksen edetessä, sillä sitä ilmestyy koko ajan lisää, ja toisaalta sitä myös katoaa jatkuvasti, kun ilmoitukset poistuvat. (Harper 2012, 39–40.)

Työpaikkailmoitusten tutkimuksissa on yleensä isoja aineistomääriä, koska niitä on helppo kerätä. Isoissa aineistomäärissä on sekä hyviä että huonoja puolia. Huonoa on se, että aineistoa voi olla hankala analysoida syvällisesti, koska sen kontekstuaalinen merkitys voi kadota. Myös tarkoituksellinen tietynlaisen aineiston kerääminen voi olla huono asia, koska se voi johtaa aineiston vääristymään. Toisaalta taas satunnaiset otokset varsinkin historiallisissa tutkimuksissa ovat tehokkaita. (Harper 2012, 39.)

Maccaferri ja Harhai (2019) keräsivät tutkimuksensa aineiston ainoastaan pennsylvania-laisten yleisten kirjastojen ilmoituksista. Kerätyt ilmoitukset oli julkaistu internetin PAMAILL-keskustelulistalla, ja niitä kerättiin 12 kuukauden ajan lokakuusta 2017 syyskuuhun 2018. Ilmoituksia kerättiin listalta tutkimusaikana 161 kappaletta, mutta kun niistä poistettiin tuplatietueet sekä muiden kuin yleisten kirjastojen ilmoitukset, jäljelle jäi tutkimusaineistoksi 124 ilmoitusta. Ilmoituksista kerättiin tietoja työsuhteesta, vaadittavasta tai toivottavasta koulutuksesta ja työkokemuksesta, työtehtävän toiminta-alueesta sekä työtehtävän nimikkeestä. (Maccaferri & Harhai 2019, 11.) Työtehtävän toiminta-alueet jaoteltiin ALAn JobLIST-palvelun toiminta-alueiden mukaan, jota tässä tutkimuksessa selostetaan tarkemmin luvussa 4.4. Tutkimuksessa huomattiin, että suurin osa kirjastoammatillisista työtehtävistä liittyivät hallintoon ja johtamiseen, kun taas muut kuin kirjastoammatilliset työpaikat keskittyivät aineiston lainaukseen ja palautukseen sekä

saatavuudesta huolehtimiseen. Myös aikuisten palvelut, informaatiolukutaidon opetus sekä tietopalvelu mainittiin useammassa ilmoituksessa. (Maccaferri & Harhai 2019, 18.)

Kaikissa työpaikkailmoituksia koskevissa tutkimuksissa kerättyä aineistoa analysointiin sisällönanalyysin keinoin, ja suurimmassa osassa tutkimuksia sisällönanalyysin tuottama luokittelu oli induktiivista eli aineistolähtöistä, mutta myös deduktiivista luokittelua käytettiin (Kim & Angnakoon 2016, 332). Aineistoa siis analysoitiin kategorisoimalla ilmoituksissa esiintyvät sanat omiin luokkiinsa, ja suurin osa tutkimuksista teki tämän kategorisoinnin käsin, ja vain 4 %:ssa tutkimuksista käytettiin jotakin analyysiohjelmistoa. Isot aineistomäärät antaisivat mahdollisuuden tilastolliseen analyysiin, mutta vain osa tutkimuksista hyödynsi tilastollisen päättelyn menetelmiä. (Harper 2012, 38.) Tutkimuksissa hyödynnettyjä tilastotieteen menetelmiä olivat esimerkiksi frekvenssi ja ristiintaulukointi, ja useimmiten käytettiin yhden muuttujan analyysiä, jossa tutkitaan yhtä muuttujaa kerrallaan (Kim & Angnakoon 2016, 332).

Suurimmassa osassa eli 81 %:ssa Harperin löytämistä työpaikkailmoitustutkimuksista ei käytetty muita täydentäviä menetelmiä, mutta jos täydentäviä menetelmiä käytettiin, ne olivat kyselytutkimus, suunniteltu seurantatutkimus, tutkimus alan koulutuksesta sekä haastattelut (Harper 2012, 37–38). Myös Kim & Angnakoon kiinnittivät huomiota tutkimusten luotettavuuteen ja huomasivat, että luotettavuutta pyrittiin varmistamaan esimerkiksi useammalla ilmoitusten analysoijalla tai triangulaatiolla eli yhdistämällä työpaikkailmoitusten tutkiminen johonkin toiseen menetelmään, kuten vaikkapa haastatteluihin (Kim & Angnakoon 2016, 332). Harper korostaankin, että työpaikkailmoitukset ovat vain osatotuus työelämästä, ja niiden lisäksi voisi tutkia esimerkiksi työpaikkailmoitusten tuotantoa, työnhakijoiden näkemyksiä ilmoituksista tai ilmoitusten käyttöä jälkikäteen (Harper 2012, 41–42).

Harper korostaa pilotoinnin merkitystä työpaikkailmoitusten tutkinnassa. Muutamassa tutkimuksessa pilotoitiin aineiston analyysiä, mutta myös aineiston keräämistä olisi hyvä pilotoida. Harper nostaa esiin myös työpaikkailmoitusten tutkimisen eettisten vaikutusten pohtimisen. Jos työpaikkailmoitusten tutkiminen nähdään huomaamattomana havainnointina, joka ei vaikuta tutkittavaan tai vahingoita tätä, eettistä arviointia pidetään helposti melko tarpeettomana. Toisaalta ilmoituksia julkaisevat organisaatiot eivät tiedä julkaisevansa materiaalia tutkimuksen käyttöön, ja ainakin ilmoituksissa olevat yhteyshenkilöiden nimet tulisi anonymisoida aineistoa kerättyäessä. (Harper 2012, 40–41.)

## 4 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esitellään tämän tutkimuksen tutkimusasetelma. Ensin esitellään tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset luvussa 4.1, jonka jälkeen perehdytään tutkimuksessa käytetyn aineistoon ja sen keräämiseen luvussa 4.2. Luvussa 4.3 käsitellään tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmää eli sisällönanalyysiä. Lopuksi luvussa 4.4 käydään läpi sitä, miten tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin.

### 4.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miltä Suomen yleisten kirjastojen työpaikkailmoitukset näyttävät vuonna 2019. Erityisesti keskitytään siihen, halutaanko yleisiin kirjastoihin palkata muitakin kuin kirjastoalan ammattilaisia. Nykyinen, vuoden 2017 alusta alkaen voimassa ollut laki yleisistä kirjastoista sallii kirjastojen työntekijöillä muunkin alan koulutuksen, mutta käytetäänkö kirjastoissa tätä mahdollisuutta? Tutkimuksessa selvitetään myös, minkälaista osaamista ja taitoja työnhakijoilta vaaditaan työpaikkailmoituksissa. Lisäksi työpaikkailmoituksista tutkitaan muita tietoja, jotka kertovat, millaisia työpaikkoja kirjastoalalla on tarjolla. Näitä muita tietoja ovat esimerkiksi työtehtävän nimike, maantieteellinen sijainti ja työtehtävän vakituisuus tai määräaikaisuus.

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Edellytetäänkö yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksissa työnhakijoilta kirjastoalan koulutusta?
2. Minkälaista osaamista ja taitoja työpaikkailmoituksissa toivotaan työnhakijoilta?
3. Mitä työpaikkailmoitukset kertovat tarjolla olevista työpaikoista?

### 4.2 Tutkimuksen aineisto ja sen kerääminen

Tutkimuksen aineistona käytettiin kirjastoalan työpaikkailmoituksia, jotka julkaistiin TE-palveluiden verkkosivuilla osoitteessa <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>. Ilmoituksia kerät-

tiin 10.9.–31.12.2019 välisenä aikana. Ilmoituksia etsittiin verkkopalvelun sanahauulla hakanalla *kirjasto*. Tuloksiksi tuli muitakin kuin kirjastojen jättämiä työpaikkailmoituksia, sillä riittää, että ilmoituksessa on jossakin kohdassa mainittu sana kirjasto, vaikka ilmoitus ei liittyisikään mitenkään kirjastoalaan. Tällaiset hakutulokset poistettiin ja tutkimusaineistoksi valittiin vain sellaiset ilmoitukset, joissa avoinna oleva työpaikka sijoittuu yleiseen kirjastoon tai työnantajana on yleinen kirjasto tai yleistä kirjastoa ylläpitävä taho, esimerkiksi kunta tai kaupunki. Muiden kuin yleisten kirjastojen, esimerkiksi yliopisto- ja ammattikorkeakoulukirjastojen työpaikkailmoitukset poistettiin hakutulosten joukosta, sillä tutkimuksessa keskityttiin vain yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksiin. Lisäksi Ahvenanmaan maakunnan yleisten kirjastojen työpaikkailmoitukset poistettiin hakutuloksista, sillä Ahvenanmaan itsehallintolain mukaan maakunnalla on lainsäädäntövalta mm. arkisto-, kirjasto- ja museolaitosta koskevista asioissa (Ahvenanmaan itsehallintolaki 1144/1991). Täten Ahvenanmaan yleisistä kirjastoista ja niiden henkilökunnasta ei säädetä lailla yleisistä kirjastoista.

Yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksia (pois lukien Ahvenanmaan maakunta) kertyi tutkimusaikana yhteensä 107 kpl.

### **4.3 Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä**

Tukimusta varten kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä. Se on tekstianalyysiä, jossa etsitään tekstin merkityksiä ja analysoidaan dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tiivistetty ja yleistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Sisällönanalyysissä aineistoa voidaan järjestellä eri tavoin. Se voidaan yksinkertaisimmillaan *luokitella*, jolloin aineistolle tehdään kvantitatiivista analyysiä sisällön teemoin ja lasketaan, miten usein kukin luokka esiintyy aineistossa. *Teemoittelu* on luokittelun kaltaista, mutta siinä painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu, ja lukumäärät voidaan ottaa huomioon tai jättää huomiotta. Teemoittelu on siis aineiston ryhmittelyä ja pilkkomista erilaisten aihepiirien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107.) Teemoittelu sopii parhaiten jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemiseen (Eskola & Suoranta 1998, 178). *Tyypittely* puolestaan on aineiston ryhmittelyä tyypeiksi, jolloin tiettyjen tee-

mojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan näistä näkemyksistä yleistys eli tyyppiesimerkki (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Tyypittelyä kuitenkin edeltää jäsentäminen ja teemoittelu (Eskola & Suoranta 1998, 181). Eskola & Suoranta huomauttavat, että käytännössä usein eri analyysitavat kietoutuvat toisiinsa eivätkä ole selvärajaisia. Yleensä ei ole mahdollista soveltaa vain yhtä ainoaa analyysitapa. (Eskola & Suoranta 1998, 161.)

Sisällönanalyysissä on kolme eri lähtökohtaa, joiden erot koskevat teorian ohjaavuutta aineiston hankinnassa, analyysissä ja raportoinnissa (Eskola 2015, 188). Aineistolähtöisessä analyysissä luodaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus, mutta analyysiyksiköt eivät ole ennalta valittuja (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108). Teoria siis pyritään konstruimaan aineistosta (Eskola 2015, 188). Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan nojataan tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin ajatteluun ja aineiston analyysiä ohjaa valmis kehys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110). Aineiston luokittelukategoriat siis määritellään aikaisemman tutkimuksen perusteella ja niihin etsitään sisällöt aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127–128). Teoriaohjaavassa analyysissä teoria toimii kyllä apuna, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta kuten aineistolähtöisessäkin analyysissä, mutta teoria ohjaa tai auttaa tutkijaa analyysissä, mahdollisesti yhdistellen useampaa lähdettä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110.) Teoriaohjaava analyysi siis etenee aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinen analyysikin, mutta abstrahoinnin vaiheessa empiristä aineistoa liitetään valmiisiin, tiedettyihin käsitteisiin eikä luoda niitä aineiston pohjalta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133).

#### **4.4 Aineiston analysointi**

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi oli teoriaohjaava, sillä aikaisemman tutkimuksen perusteella muodostettiin aineiston ryhmittelyyn käytettävät ryhmät ja näiden ryhmien nimet. Aineiston ryhmittelyssä käytetyt ryhmät muodostettiin yhdistelemällä useammassa eri tutkimuksessa käytettyjä aineiston analyysiyksiköitä. Työpaikkailmoitukset luettiin läpi ja niistä poimittiin tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot. Saadut tiedot järjestettiin teemoittain.

Työtehtävässä vaadittavien kompetenssien ja taitojen ryhmittelyssä käytettiin Ormen (2008, 625) jaottelua (1) henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (*personal qualities*), (2) yleisiin taitoihin (*generic skills*) ja (3) kirjastoalakohtaisiin taitoihin (*professional skills*).

Yleiset taidot jaoteltiin vielä tarkemmin Ormea mukailten henkilökohtaisiin taitoihin (*personal skills*), johtamistaitoihin (*managerial skills*) ja tietoteknisiin taitoihin (*IT skills*) (Orme 2008, 625). Myös Nonthacumjane (2011, 283) jaotteli tutkimuksessaan osaamisen näihin kolmeen pääkategoriaan.

Kirjastoalakohtaisia taitoja jaoteltiin vielä edelleen Maccaferrin ja Harhain (2019) tapaan hyödyntämällä American Library Associationin eli ALAn JobLIST-palvelun luokitusta. Kuten Maccaferri & Harhai toteavatkin, kirjastoalalla ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä luokitusta kirjaston toiminta-alueista, jota tällaisessa tutkimuksessa voisi käyttää, siksi tutkimuksessa hyödynnettiin ALAn työpaikkailmoituspalvelun luokitusta (Maccaferri & Harhai 2019, 11). ALAn JobLIST-palvelussa osoitteessa <https://joblist.ala.org/> on esillä yhdysvaltalaisen kirjastojen työpaikkailmoituksia, ja jokaisessa työpaikkailmoituksessa on määritelty työtehtävän ensisijainen toiminta (*primary job function*). Näitä erilaisia toiminta-alueita palvelussa on listattuna 38 erilaista. Koska JobLIST-palvelussa on kaikenlaisten kirjastojen työpaikkailmoituksia, ei siis pelkästään yleisten kirjastojen, voi osa toiminta-alueista olla sellaisia, joita yleisissä kirjastoissa ei esiinny lainkaan. Toiminta-alueiden listaa ei kuitenkaan etukäteen karsittu tai muokattu yleisille kirjastoille sopivaksi, vaan osaamisia ja taitoja ryhmiteltiin niille sopiviin kategorioihin, ja osa kategorioista jäi tyhjiksi. Näin aineisto itse karsi epäsopivat kategoriat pois.

Seuraavassa on listattuna ALAn 38 toiminta-alueita, joiden vapaat suomennokset ovat tämän tutkimuksen tekijän. Toiminta-alueet ovat tässä englanninkielisen nimen mukaan aakkosjärjestyksessä.

- 1) Access Services/Circulation = aineiston saatavuudesta huolehtiminen, lainaus, palautus
- 2) Administration/Management = hallinto, johtaminen
- 3) Adult Services = aikuisten palvelut
- 4) Assessment = arviointi
- 5) Cataloging/Metadata = luettelointi, metadata
- 6) Children's Services = lasten palvelut
- 7) Collection Development/Acquisitions = kokoelman kehittäminen, aineiston hankinta
- 8) Data Services = datan hallinta

- 9) Development/Grant Writing = kehitys- ja apurahahakemusten kirjoittaminen, kehityshankkeet
- 10) Digital Projects and Initiatives = digitaaliset projektit ja hankkeet
- 11) Distance and Online Learning = etäoppiminen ja verkko-oppiminen
- 12) Electronic Resources = elektroniset aineistot
- 13) GIS = paikkatietojärjestelmä
- 14) Government Documents = hallinnon dokumentit
- 15) IT/Systems/Web = IT, järjestelmät, verkko
- 16) Information Literacy and Instruction = informaatiolukutaito ja opetus
- 17) Instructional Design and Technology = oppimismuotoilu ja tekniikka
- 18) Knowledge Management = tietämyksenhallinta
- 19) Law = oikeustieteellinen
- 20) LIS Education Faculty = kirjasto- ja informaatiotutkimuksen koulutus
- 21) Marketing/Communications = markkinointi, viestintä
- 22) Medical = lääketieteellinen
- 23) Outreach and Public Programs = palveluntarjonta ja julkinen ohjelmatuotanto
- 24) Preservation/Conservation = säilytys, suojele, konservointi
- 25) Reference = tietopalvelu
- 26) Research = tutkimus
- 27) Residency or Fellowship = erikoistuva
- 28) Resource Sharing/ILL = resurssien jakaminen, kaukopalvelu
- 29) Sales = myynti
- 30) Scholarly Communication/Copyright = tieteellinen julkaiseminen, tekijänoikeudet
- 31) School Librarian/Teacher = koulukirjastonhoitaja, opettaja
- 32) Special Collections/Archives = erikoiskokoelmat, arkistot
- 33) Subject Specialist/Liaison = tiettyyn alaan erikoistunut kirjastonhoitaja, yhteistyön hoitaja (akateemisissa kirjastoissa)

- 34) Support Staff/Paraprofessional = tukihenkilöstö, avustava henkilökunta
- 35) Technical Services = tekniset palvelut
- 36) User Experience = käyttäjäkokemus
- 37) Youth Services = nuorten palvelut
- 38) Other/Not Listed = muu, ei listalla

Ilmoitusten muiden kuin osaamiseen ja taitoihin liittyvien tietojen ryhmittelyssä puolestaan käytettiin mallina ensinnäkin San Josén yliopiston MLIS Skills at Work -raporttia, jossa analysoidaan työn nimikkeen ja vaadittavan osaamisen lisäksi mm. vaadittavaa koulutusta, työkokemusta sekä työtehtäviä. Kyseisessä raportissa analysoidaan vuosittain informaatioalan työpaikkailmoituksia Yhdysvalloissa. (San José State University 2020.) Lisäksi hyödynnettiin listausta, jonka Kim & Angnakoon (2016) katsauksessaan työpaikkailmoitusten tutkimuksista esittivät ja jossa esitellään tutkimuksissa tarkasteltuja muuttujia: hakijalta vaaditut tai toivotut taidot, tiedot ja kyvyt, työtehtävään kuuluvat velvollisuudet ja vastuut, hakijalta vaadittu ammatillinen kokemus, hakijalta vaadittu koulutus sekä työtehtävän nimike (Kim & Angnakoon 2016, 329–339).

Näihin aikaisempiin tutkimuksiin perustuen kerätyistä työpaikkailmoituksista poimittiin tähän tutkimukseen seuraavat tiedot:

- 0) ilmoituksen numero TE-palveluiden verkkosivuilla
- 1) työtehtävän nimike
- 2) työtehtävän paikkakunta
- 3) työtehtävän osa-aikaisuus tai kokoaikaisuus
  - a) kokoaikainen, b) osa-aikainen
- 4) työtehtävän määräaikaisuus tai vakinaisuus
  - a) määräaikainen, b) vakinainen
- 5) onko työtehtävä päällikkö- tai johtajatasen työ tai esimiestyö
  - a) kyllä, b) ei

6) vaaditaanko ilmoituksessa työtehtävään kirjastoalan koulutus

a) kyllä, b) alan koulutus on eduksi mutta sitä ei vaadita, c) ilmoituksessa mainitaan jokin koulutusvaatimus, mutta ei vaadita juuri kirjastoalan koulutusta, d) ilmoituksessa ei ole lainkaan mainintaa koulutuksesta

7) ilmoituksessa vaaditun koulutuksen taso (jos koulutus on mainittu ilmoituksessa)

a) ammatillinen, toisen asteen koulutus, b) alempi korkeakoulututkinto, c) korkeakoulututkinto, josta ei ole mainittu erikseen alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa, d) ylempi korkeakoulututkinto

8) vaaditaanko tai toivotaanko ilmoituksessa kirjastoalan työkokemusta

a) kyllä, b) kirjastoalan työkokemus on eduksi mutta sitä ei vaadita, c) ilmoituksessa mainitaan, että työkokemusta ei vaadita, d) ilmoituksessa ei ole lainkaan mainintaa työkokemuksesta

9) ilmoituksessa hakijalta toivottavat henkilökohtaiset ominaisuudet

10) ilmoituksessa hakijalta toivottavat yleiset työelämätaidot

11) ilmoituksessa hakijalta toivottavat kirjastoalakohtaiset taidot

12) ilmoituksessa mainitut työtehtävään liittyvät yksittäiset työtehtävät ja vastuut

Ilmoitusten tietojen poimimiseen hyödynnettiin Office365-ympäristön Forms-ohjelmaa ja Excel-taulukointia. Formsilla tehtiin lomake, jossa jokainen ilmoituksista poimittu tieto oli omana kysymyksenään, ja lomakkeeseen vastaamalla jokaisesta ilmoituksesta saatiin poimittua tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot. Jokaisen ilmoituksen osalta siis vastattiin omaan lomakkeeseen, eli lomakkeeseen tuli vastauksia 107 kappaletta, joka on sama määrä kuin ilmoituksiakin oli kertynyt tutkimusaikana. Forms taulukoi lomakkeeseen tulleet vastaukset Excel-taulukoksi, jolloin niitä voitiin helpommin analysoida tutkimusta varten.

Lomakkeen ensimmäistä kohtaa eli TE-palvelujen verkkosivuilla käytettyä ilmoituksen numeroa käytettiin vain yksilöimään ilmoitukset. Jokaisella työpaikkailmoituksella on oma, yksilöllinen 8-numeroinen numerosarjansa, ja nämä numerosarjat poimittiin siksi, että pystyttiin varmistumaan siitä, että samaa ilmoitusta ei analysoitu kahteen kertaan.

Siksi tämä kohta on numeroitu kohdaksi 0, sillä tämä ei ole varsinainen tutkimuksessa analysoitu tieto.

Lomakkeen kohtia 1–5 eli nimikettä, paikkakuntaa, koko- tai osa-aikaisuutta, määräaikaisuutta tai vakinaisuutta sekä päällikkö- tai johtajatasen työtä analysoitiin kvantitatiivisesti. Näitä tietoja kerättiin lähinnä taustatiedoksi ja yleiskuvan saamiseksi kirjastoalan työpaikkailmoituksista. Kohtaan 5 työtehtävää ei merkitty päällikkö- tai johtajatasen työtehtäväksi, jos työtehtävään sisältyi johtajan sijaistamista silloin tällöin, sillä johtajatasen työt eivät tällöin ole kuitenkaan työtehtävän pääasiallinen tehtävä.

Lomakkeen kohdassa 6 analysoitiin ilmoituksessa työtehtävään vaadittua koulutusta. Jos ilmoituksessa mainittiin, että työtehtävään edellytetään kirjastoalan koulutusta, se merkittiin kohtaan 6a eli kyllä, koulutus vaaditaan. Joissakin ilmoituksissa alan koulutuksesta saatettiin mainita vain, että se on eduksi, mutta sitä ei suoranaisesti vaadittu, tällöin se merkittiin kohtaan 6b eli alan koulutus on eduksi. Jos ilmoituksessa toivottiin tai vaadittiin hakijalta jonkinlaista koulutusta, mutta koulutuksen ei ollut välttämätöntä olla juuri kirjastoalan koulutusta, se merkittiin kohtaan 6c eli kirjastoalan koulutusta ei vaadita. Jos taas koulutuksesta ei ollut lainkaan mainintaa ilmoituksessa, se merkittiin kohtaan 6d eli ei mainintaa koulutuksesta. Joissakin työpaikkailmoituksissa mainittiin koulutusvaatimuksena vaihtoehtoisesti kahden tai useamman koulutustason koulutus, tällöin lomakkeen kohtaan 7 ilmoituksen koulutusvaatimukseksi merkittiin vain alimman tason koulutus, sillä se riittää työtehtävään. Yhdestä ilmoituksesta merkittiin siis vain yksi koulutuksen taso, ei kaikkia mainittuja tasoja. Kaikista ilmoituksista ei voitu merkitä vaaditun koulutuksen tasoa lainkaan, sillä kaikissa ilmoituksissa ei ollut koulutuksen tasosta minäänlaista mainintaa.

Kohdassa 8 analysoitiin ilmoituksessa mainittua kirjastoalan työkokemusta. Mikäli työkokemusta vaadittiin hakijalta, se merkittiin kohtaan 8a eli kyllä, työkokemusta vaaditaan. Jos taas ilmoituksessa mainittiin, että alan työkokemusta arvostetaan tai se katsotaan eduksi, mutta alan työkokemusta ei suoranaisesti vaadita, se merkittiin kohtaan 8b eli alan työkokemus on eduksi. Mikäli ilmoituksessa mainittiin erikseen, että alan työkokemusta ei vaadita, se merkittiin kohtaan 8c eli työkokemusta ei vaadita. Kohtaan 8d eli ei mainintaa alan työkokemuksesta tuli merkintä silloin, jos alan työkokemuksesta ei ollut minäänlaista mainintaa työpaikkailmoituksessa.

Lomakkeen kohtiin 9, 10 ja 11 poimittiin ilmoituksissa esiintyneet työnhakijalta toivotut ja edellytetyt taidot ja osaaminen. Näihin kohtiin poimittiin sekä sellaiset taidot ja osaaminen, joita ilmoituksessa *edellytettiin* että taidot ja osaaminen, joita työnhakijalta *toivottiin*. Työnhakijalta edellytetyt taidot ja osaamista voi pitää pakollisina taitoina, kun taas toivottuja taitoja voi pitää ikään kuin vapaaehtoisina. Sekä edellytetyt että toivotut taidot ja osaaminen käsiteltiin analyysissä samalla tavalla, eli taitojen kohdalla ei tehty eroa sen mukaan, oliko niitä työpaikkailmoituksessa edellytetty vai toivottu.

Mikäli sama osaaminen mainittiin kahteen kertaan samassa ilmoituksessa hieman eri sanoin, molemmat maininnat laskettiin erikseen. Vastaavasti, mikäli yhdessä lauseessa mainittiin kaksi eri osaamista, ne laskettiin kahdeksi eri esiintymäksi. Tämän saman linjauksen teki myös Orme (2008, 624) omassa tutkimuksessaan.

Kohtaan 12 poimittiin ilmoituksista sekä työtehtäviin kuuluvat yksittäiset tehtävät että niihin liittyvät vastuut. Toisinaan tehtävät ja vastuut oli eroteltu ilmoituksissa selvästi, mutta useissa ilmoituksissa niitä ei ollut eroteltu lainkaan, siksi tehtävät ja vastuut on poimittu yhteiseen kohtaan ja myös analysoitu yhdessä.

Kaikki työpaikkailmoituksissa esiintyneet nimet, paikkakunnat ja alueiden nimet anonymisoitiin. Esimerkiksi jos ilmoituksessa mainittuina työtehtävinä oli tiettyyn alueelliseen kirjastokimppaan liittyviä yhteisiä töitä, nämä alueeseen ja kirjastokimppaan liittyvät nimet poistettiin ja muutettiin anonyymimpaan muotoon, esim. alueen kirjastot tai alueellinen kirjastokimppa. Ruotsinkielisten ilmoitusten tiedot käännettiin suomeksi ja niitä analysoitiin muiden, suomenkielisten ilmoitusten joukossa suomenkielisinä. Myös näiden ruotsinkielisten ilmoitusten työtehtävien nimikkeet käännettiin suomeksi. Ruotsinkielisiä ilmoituksia oli tutkimusaineistossa kaksi kappaletta.

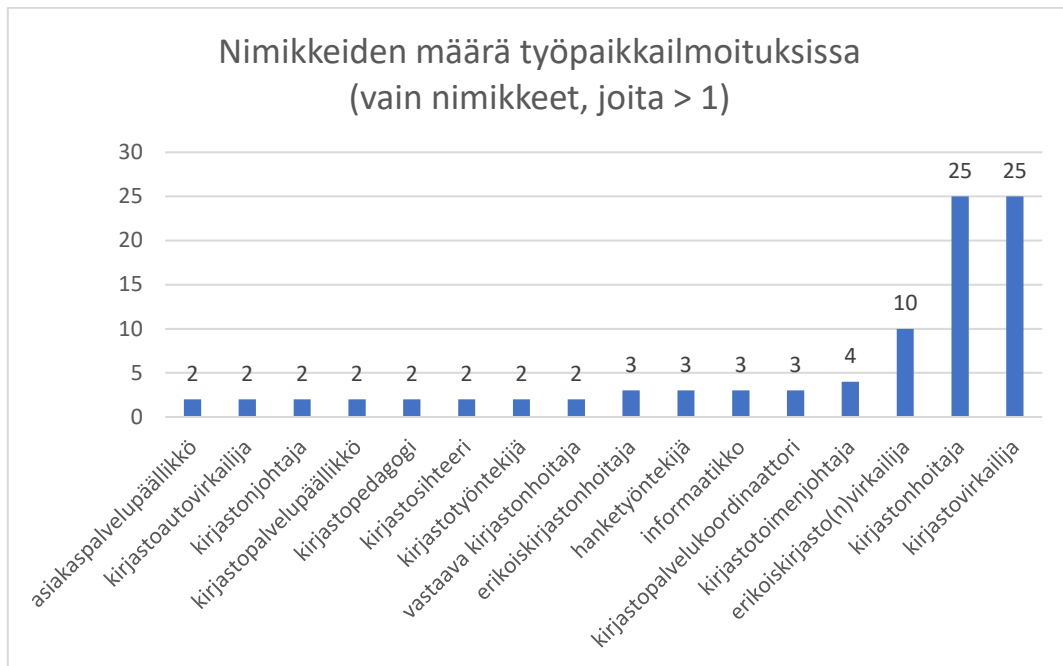
## 5 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään työpaikkailmoitusten analyysin tuloksia. Tulokset esitellään samassa järjestyksessä kuin ne poimittiin ilmoituksista luvussa 4.4 esitellyn kysymyslomakkeen mukaan. Ensin käydään läpi työpaikkailmoitusten taustatietoja eli nimikkeitä, maantieteellistä sijaintia, työsuhteen työaika ja kesto sekä johtajatasen työtehtäviä. Tämän jälkeen siirrytään analysoimaan ilmoituksessa vaadittua tai toivottua koulutusta sekä työkokemusta. Näiden jälkeen on vuorossa ilmoituksissa työnhakijalta toivottujen taitojen ja osaamisen analysointi.

### 5.1 Ilmoituksissa esiintyneet työtehtävien nimikkeet

Kirjastoissa työskennellään monenlaisilla nimikkeillä. Keräysaikana työpaikkailmoituksissa esiintyi 31 erilaista nimikettä, joista monet esiintyivät aineistossa vain kerran. Toisaalta suosituimmat nimikkeet eli kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija esiintyivät aineistossa useasti, 25 kertaa kumpikin.

Vain yhden kerran aineistossa esiintyi 15 erilaista nimikettä. Näitä olivat aakkosjärjestyksessä kiertävä kirjastonhoitaja, kirjastoautovirkailija-kuljettaja, kirjastoavustaja, kirjasto- ja kulttuuripalvelupäällikkö, kirjastoneuvoja, kirjastopalvelujohtaja, kirjastotoimen apulaisjohtaja, kirjastovirkailija-kuljettaja, kulttuurituottaja, mediaohjaaja, osastonjohtaja, palveluesimies, pedagoginen informaatikko, projektinvetäjä ja sisältökoordinaattori.



Kuvio 1. Nimikkeiden määrä työpaikkailmoituksissa

Kuviossa 1 on nähtävillä ne nimikkeet, jotka esiintyvät aineistossa enemmän kuin yhden kerran. Taulukosta nähdään, että monet enemmän kuin yhden kerran esiintyneet nimikkeet esiintyivät kuitenkin vain kaksi tai kolme kertaa. Vain neljä nimikettä esiintyi tätä useammin: kirjastotoimenjohtaja neljä kertaa, erikoiskirjastovirkailija 10 kertaa (yhdessä ilmoituksessa nimike oli muodossa erikoiskirjastonvirkailija) sekä kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija kumpikin 25 kertaa.

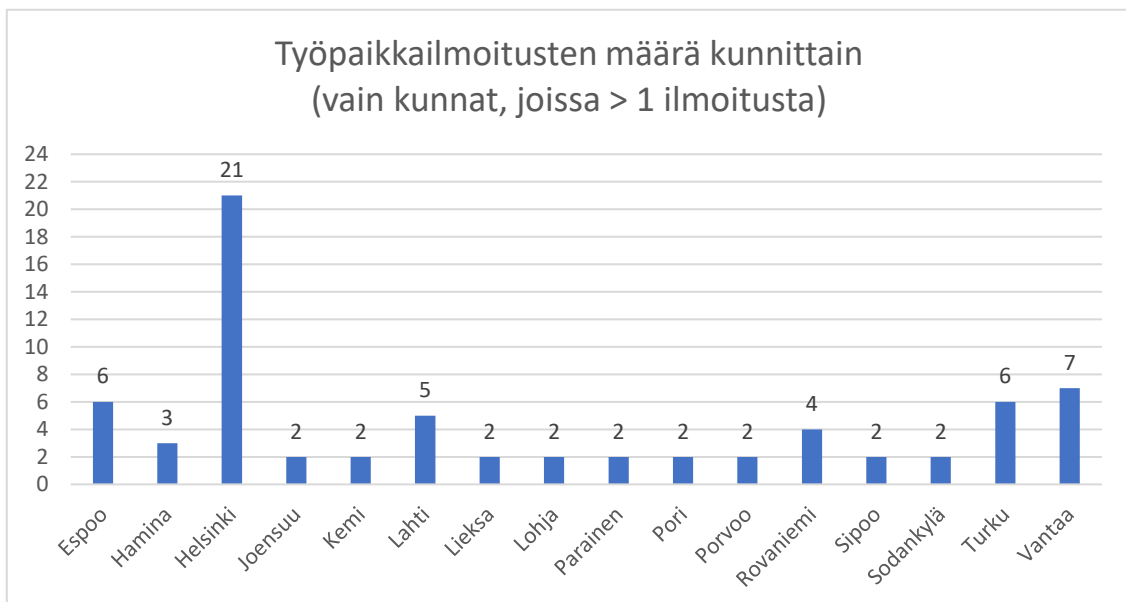
Työpaikkailmoituksissa esiintyneitä nimikkeitä voi pitää melko perinteisinä. Monissa esiintyy sana kirjasto jossakin muodossa: esimerkiksi kirjastoneuvoja, kirjastosihteeri, kirjastotyöntekijä, kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija ovat oletettavasti työnkuvaltaan melko laajoja ja kirjastoalan perustehtäviä tekeviä työntekijöitä. Myös johtotehtävät näkyvät nimikkeissä selvästi: kirjasto- ja kulttuuripalvelupäällikkö, kirjastopalvelujohtaja, kirjastonjohtaja, kirjastotoimenjohtaja, osastonjohtaja ja vastaava kirjastonhoitaja johtavat joko kunnan kulttuuritoimea, kirjastolaitosta, yksittäistä kirjastoa tai sen osastoa.

Nimikkeissä näkyvät myös kirjastojen panostaminen (asiakas)palveluun ja pedagogiseen toimintaan. Aineistossa esiintyvät palveluun liittyen asiakaspalvelupäällikkö (2 esiintymää) sekä palveluesimies. Pedagogiseen toimintaan painottuvia nimikkeitä puolestaan ovat kirjastopedagogi (2 esiintymää) ja pedagoginen informaatikko. Näiden lisäksi nimikkeet kertovat myös hankkeiden ja projektien olevan osa kirjastojen arkea, sillä aineistossa esiintyvät sekä projektinvetäjä että hanketyöntekijä (3 esiintymää).

Vähemmän perinteisiä kirjastoalan työtehtäviä aineistossa edustavat kulttuurituottaja, mediaohjaaja ja sisältökoordinaattori. Kulttuurituottajan nimikkeessä näkyy kirjastoalan kytkytyminen laajempaan kulttuurikenttään ja kulttuuritapahtumien tuominen osaksi kirjaston arkea, kun taas mediaohjaajan nimikkeessä näkyy kansalaisille tarjotun eri medioihin liittyvän ohjauksen lisääntyminen kirjastoissa. Sisältökoordinaattorin nimike kertoo puolestaan kirjastojen aineistojen monipuolistumisesta ja niiden koordinoinnin tarpeesta.

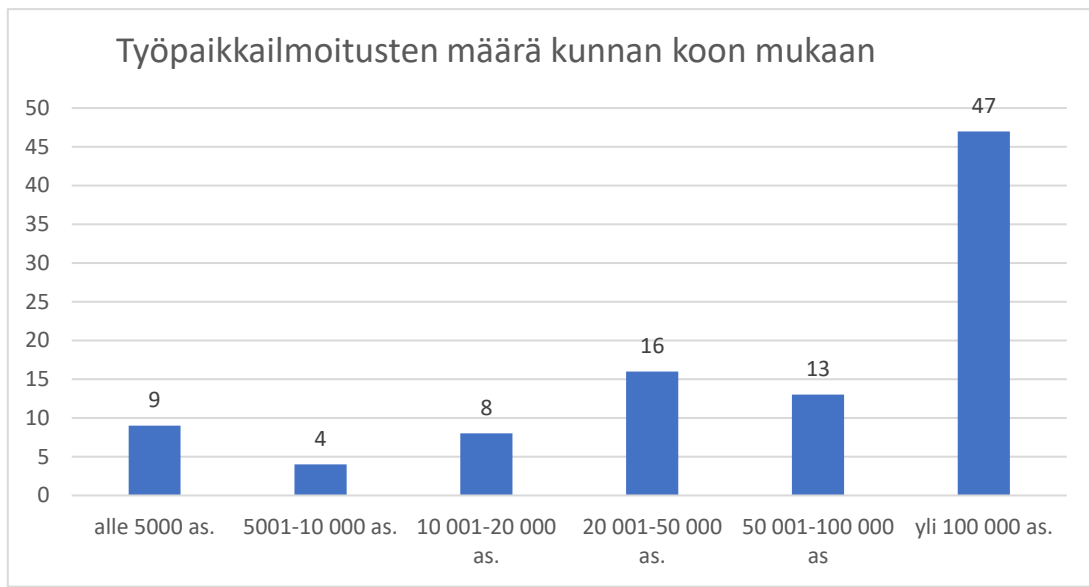
## 5.2 Ilmoitusten maantieteellinen jakautuminen

Työpaikkailmoitusten maantieteellinen jakautuminen selvitettiin kirjaamalla ylös työtehtävän paikkakunta. Työpaikkailmoituksia oli 53 kunnan alueelta. Suurimmassa osassa eli 37 kunnassa oli ilmoitusten keräysaikana tarjolla vain yksi työpaikka, mutta 16 kunnassa oli tarjolla kaksi paikkaa tai enemmän. Ehdottomasti eniten työpaikkailmoituksia yksittäisistä kunnista oli Helsingistä, 21 ilmoitusta. Myös muualta pääkaupunkiseudulta oli useampia ilmoituksia: Vantaalta 7 kpl ja Espoosta 6 kpl. Espoon kanssa saman verran eli 6 kpl ilmoituksia oli Turusta. Merkillepantavaa on, että Suomen kolmanneksi suurimmasta kaupungista Tampereelta (Kuntaliitto 2020) ei ollut ainoatakaan työpaikkailmoitusta.



Kuvio 2. Työpaikkailmoitusten määrä kunnittain.

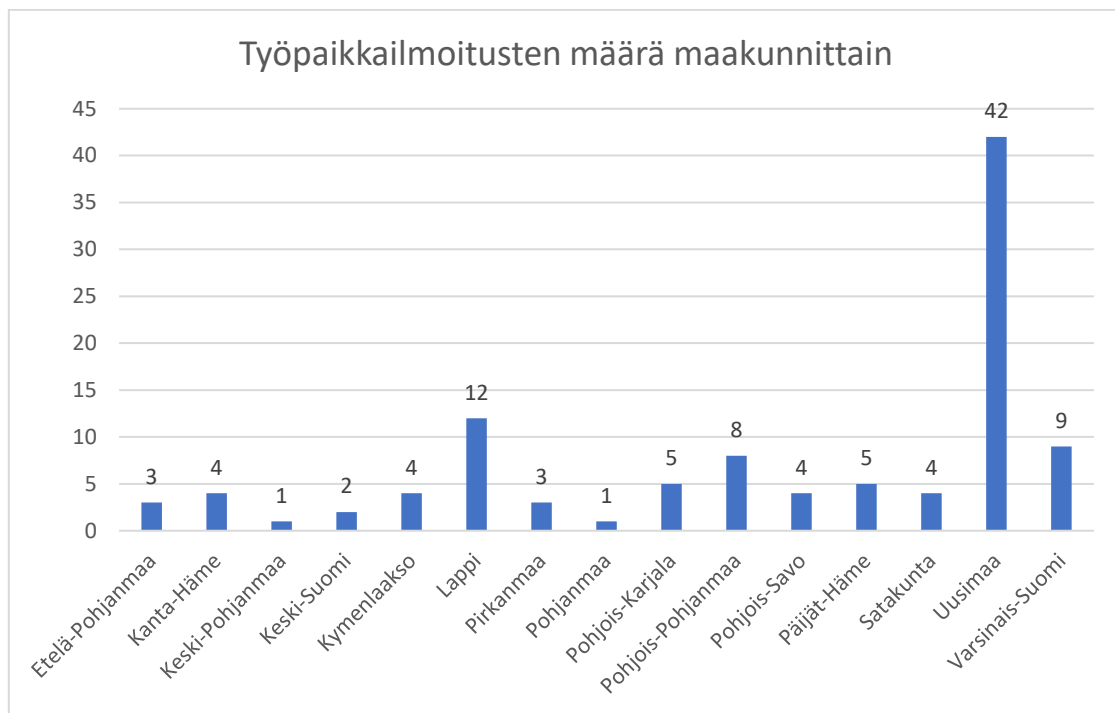
Kuviossa 2 on nähtävillä ne kunnat, joista työpaikkailmoituksia oli enemmän kuin yksi. Kunnat, joista oli vain yksi työpaikkailmoitus keräysaikana, olivat: Alajärvi, Alavus, Eurajoki, Hämeenlinna, Ii, Iisalmi, Inari, Janakkala, Juuka, Jyväskylä, Järvenpää, Kangasala, Keminmaa, Kokemäki, Kokkola, Kolari, Kotka, Kuhmoinen, Mustasaari, Oulainen, Oulu, Pirkkala, Pyhäjoki, Reisjärvi, Rusko, Seinäjoki, Sievi, Siikajoki, Suonenjoki, Tamela, Tervo, Tornio, Tuusula, Tyrnävä, Valkeakoski, Vesanto ja Ypäjä.



Kuvio 3. Työpaikkailmoitusten määrä kunnan koon mukaan.

Suurin osa ilmoituksista, 47 kpl, oli suurista kaupungeista, joissa on yli 100 000 asukasta. Seuraavaksi eniten eli 16 kpl ilmoituksia oli keskikokoisista kaupungeista eli sellaisista, joissa on 20 001–50 000 asukasta. Kuviossa 3 näkyy ilmoitusten jakautuminen kunnan koon mukaan.

Työpaikkailmoituksia jaoteltiin myös maakunnittain. Ilmoituksia oli 15 maakunnan alueelta. Ahvenanmaan maakunnan ilmoitukset poistettiin hakutuloksista (ks. luku 4.2), sen lisäksi kolmesta maakunnasta ei ollut lainkaan ilmoituksia (Etelä-Karjala, Etelä-Savo ja Kainuu). Eniten ilmoituksia oli Uudeltamaalta, yhteensä 42 kpl. Seuraavaksi eniten oli Lapin maakunnasta (12 kpl), Varsinais-Suomesta (9 kpl) ja Pohjois-Pohjanmaan maakunnasta (8 kpl). Toisaalta Keski-Pohjanmaan ja Pohjanmaan maakunnista oli kummastakin vain yhdet ilmoitukset. Kuviossa 4 on nähtävillä työpaikkailmoitusten jakautuminen maakunnittain.



Kuvio 4. Työpaikkailmoitusten määrä maakunnittain.

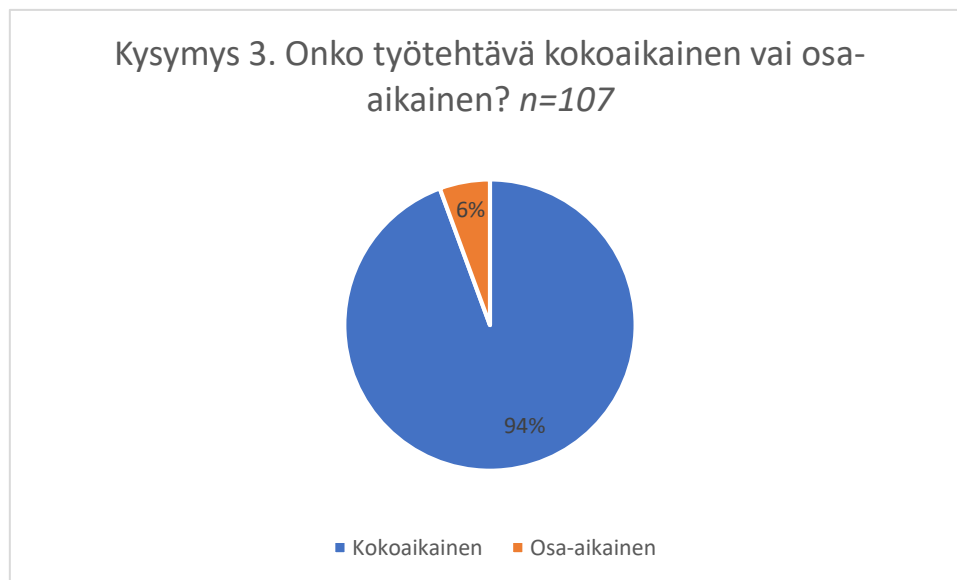
Kirjastoalan työpaikkailmoitusten maantieteellisessä jakautumisessa on nähtävillä selvä trendi. Ilmoituksia oli eniten pääkaupunkiseudulta ja muualta Uudeltamaalta. Toisaalta on maakuntia, joissa ei lähes neljän kuukauden keräysaikana ollut yhtään ilmoitusta tai ilmoituksia oli koko maakunnan alueella vain yksi. Suurin osa ilmoituksista on suurten eli yli 100 000 asukkaan kaupunkien kirjastojen ilmoituksia, mutta toki pienemmistäkin kaupungeista ilmoituksia oli tarjolla. Oletettavaa on, että suurten kaupunkien kirjastoissa työtehtävät voivat olla keskittyneempiä johonkin kirjastotyön erityisalaan, kun taas pienten kuntien kirjastoissa työntekijöiden pitää tehdä monenlaisia työtehtäviä. Saattaapa aivan pienessä kunnankirjastossa olla vain yksikin työntekijä, jolloin tämän ainoan työntekijän tehtäväkenttä on varmasti laaja ja monipuolinen.

### 5.3 Ilmoitusten työtehtävien työaika, työsuhteen kesto ja johtaja- tai päällikkötaso

Työpaikkailmoituksista analysoitiin työsuhteen työaika eli onko työtehtävä kokoaikainen vai osa-aikainen, työsuhteen kesto eli onko työtehtävä vakinainen vai määräaikainen ja sitä, onko työtehtävä päällikkö- tai johtajatasoinen työ tai esimiestyö.

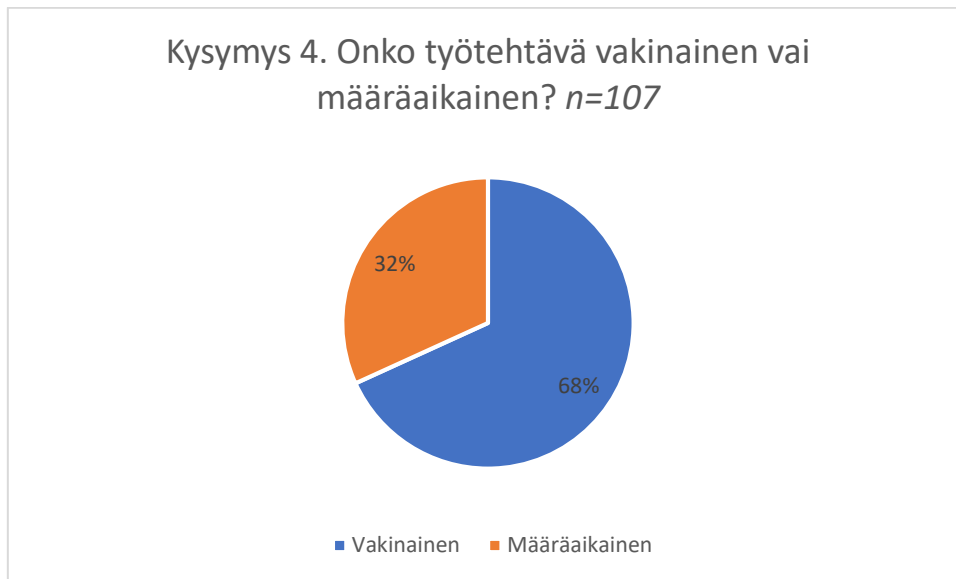
Ylivoimaisesti suurin osa, 94 % (101 kpl) työpaikkailmoitusten työtehtävistä oli kokoaikaisia, ja vain 6 % työtehtävistä oli osa-aikaisia. Yleisissä kirjastoissa noudatetaan yleisen

kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) toimitustyöaika, joka on 36 tuntia 45 minuuttia viikossa (Kuntatyönantajat 2020). Monissa osa-aikaisten työtehtävien ilmoituksissa työaika oli 50 % kokoaikaisesta työajasta, ja kahdessa työtehtävässä osa-aikaisuus johtui hankkeesta. Kuviossa 5 näkyy työpaikkailmoitusten jakautuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin.



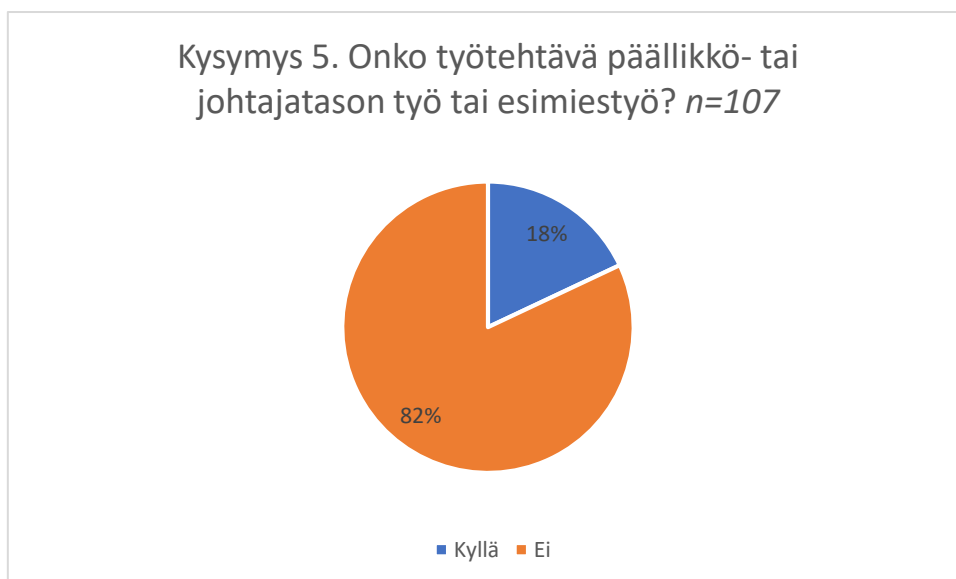
Kuvio 5. Kysymys 3. Onko työtehtävä kokoaikainen vai osa-aikainen?

Työsuhteiden jakautumisessa vakinaisiin ja määräaikaisiin oli havaittavissa suurempaa eroa kuin työajan jakautumisessa kokoaikaiseen ja osa-aikaiseen. 73 ilmoituksessa työsuhde oli vakinainen eli toistaiseksi voimassa oleva, kun taas 34 ilmoituksessa työsuhde oli määräaikainen eli voimassa vain tietyn ajan. Syitä määräaikaiseen työsuhteeseen olivat esimerkiksi erilaiset sijaisuudet sekä hankkeet ja projektit. Kuviossa 6 on nähtävillä työsuhteen keston jakautuminen vakinaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin.



Kuvio 6. Kysymys 4. Onko työtehtävä vakinainen vai määräaikainen?

Ilmoituksista vähemmistö eli 19 työtehtävää oli päällikkö- tai johtajatasen töitä tai esimiestöitä ja suurin osa eli 88 työtehtävää ei sisältänyt johto- tai esimiesvastuuta. Kuviossa 7 esitetään päällikkö- ja johtajatasen työtehtävien jakautuminen suhteessa muihin työtehtäviin.



Kuvio 7. Kysymys 5. Onko työtehtävä päällikkö- tai johtajatasen työ tai esimiestyö?

Johtaja- ja päällikkötason tai esimiestason työpaikkailmoitusten koulutusvaatimuksia käsitellään tarkemmin tämän tutkimuksen luvussa 5.4.

## 5.4 Kirjastoalan koulutusvaatimukset ilmoituksissa

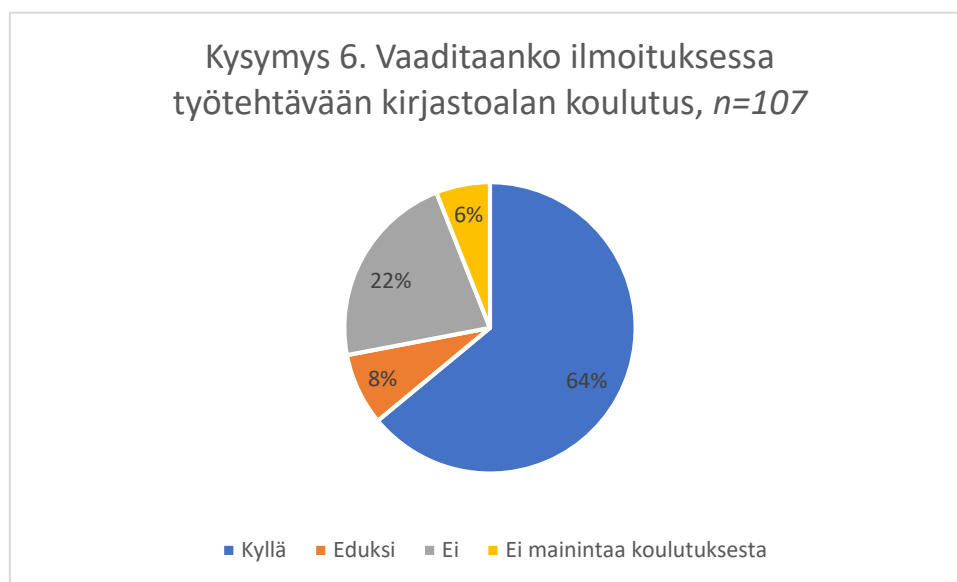
Ilmoituksista suurimmassa osassa eli 64 prosentissa ilmoituksista (68 kpl) vaadittiin kirjastoalan koulutus ja 8 prosentissa (9 ilmoituksessa) kirjastoalan koulutus oli eduksi. Yhteensä siis 74 prosentissa ilmoituksista (77 kpl) kirjastoalan koulutusta vaadittiin tai sitä ainakin pidettiin hyvänä asiana. Vain kuudessa prosentissa (kuudessa ilmoituksessa) ei ollut lainkaan mainintaa koulutuksesta.

Vaatimus kirjastoalan koulutuksesta ilmaistiin ilmoituksissa useimmiten niin, että hakijalta toivottiin tietyntasoista tutkintoa, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu kirjastoalan opintoja tietty määrä. Useimmiten kirjastoalan opintoja vaadittiin 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon verran. Monissa ilmoituksissa, joissa hakijalta vaadittiin joko ylempää korkeakoulututkintoa tai korkeakoulututkintoa, vaadittiin myös kirjastoalan opintojen olevan korkeakoulutasoisia. Yhdessä ilmoituksessa hakijalta vaadittiin joko korkeakoulututkintoa tai ylempää korkeakoulututkintoa, ja jos hakijalla olisi korkeakoulututkinto, kirjastoalan opintoja pitäisi olla 35 opintoviikkoa, mutta ylemmän korkeakoulututkinnon lisäksi kirjastoalan opintoja riittäisi 20 opintoviikkoa. Ammatillisiin tutkintoihin ilmoituksissa viitattiin esimerkiksi termeillä tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto, kirjasto- ja informaatioalan ammattitutkinto, kirjastoammatillinen tutkinto tai kirjastoalan perustutkinto.

Kirjastoautoihin ja niiden kuljettamiseen liittyvissä työpaikkailmoituksissa vaadittiin hakijalta ammatilliseen ajoon liittyviä pätevyysvaatimuksia. Tällaisia ilmoituksia, joissa pätevyysvaatimus liittyi ammatilliseen ajoon, ei laskettu mukaan ryhmään 6a (eli kyllä, kirjastoalan koulutus vaaditaan). Ainoastaan, jos ilmoituksessa oli kuljettajan pätevyuden lisäksi mainittu vaatimus kirjastoalan koulutuksesta, laskettiin ilmoitus mukaan ryhmään 6a.

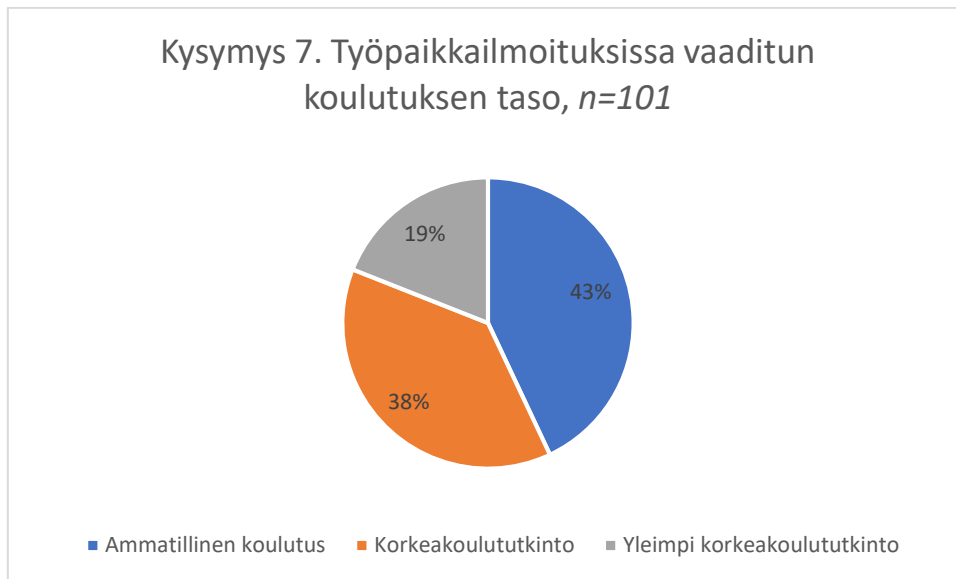
22 prosentissa ilmoituksista (24 ilmoituksessa) vaadittiin hakijalta jonkintasoista koulutusta, mutta koulutuksen ei ollut välttämätöntä olla juuri kirjastoalan koulutusta. Kaikissa näissä 24 ilmoituksessa koulutusvaatimuksena oli *soveltuva* koulutus. Vain yhdessä ilmoituksessa eriteltiin, mitä soveltuva koulutus voisi tarkoittaa: se voi olla esimerkiksi informaatiotutkimuksen, kirjallisuuden, journalistiikan tai opetusalan koulutusta. Yhdessä ilmoituksessa puolestaan erikseen mainittiin, että koulutusvaatimuksena on soveltuva tutkinto, mutta kirjastoalan tutkintoa ei tarvita. Yhdessä ilmoituksessa koulutusvaa-

timukseksi ilmoitettiin joko soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai kirjastoammatillinen tutkinto, ja ilmoitus luokiteltiin tähän ryhmään 6c eli kirjastoalan koulutusta ei vaadita, sillä työtehtävään voidaan valita henkilö, jolla ei kirjastoalan koulutusta ole. Kuviossa 8 on nähtävillä koulutusvaatimusten jakautuminen työpaikkailmoituksissa.



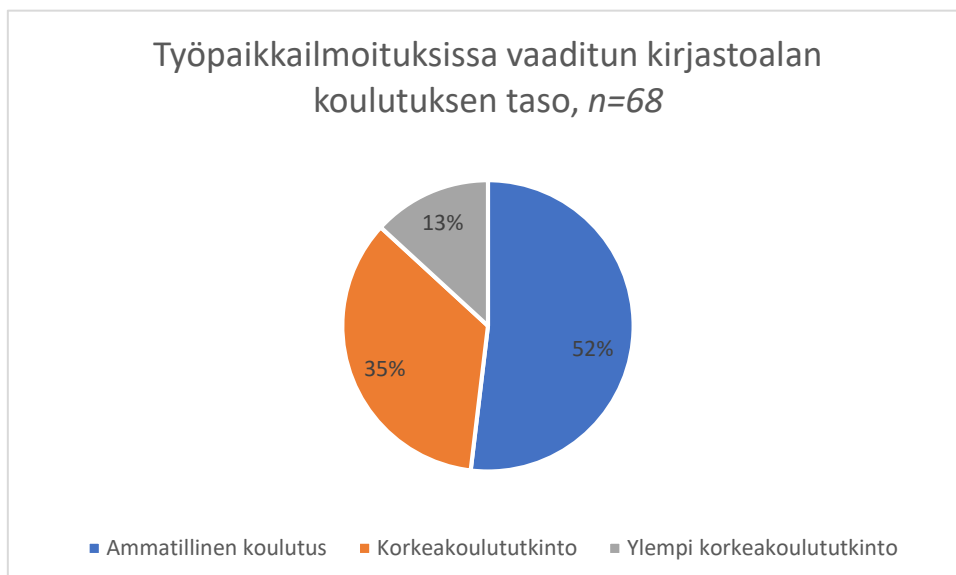
Kuvio 8. Kysymys 6. Vaaditaanko ilmoituksessa työtehtävään kirjastoalan koulutus?

Niissä ilmoituksissa, joissa oli maininta vaaditusta tai toivotusta koulutuksesta, riitti useimmiten työtehtäviin ammatillinen tai toisen asteen tutkinto, näitä ilmoituksia oli aineistossa 43 prosenttia (44 kpl). Monissa ilmoituksissa koulutuksen tasoksi oli mainittu useampikin vaihtoehto, mutta niistä poimittiin alin taso, sillä sen pitäisi riittää hakijalle tullakseen valituksi työtehtävään. Korkeakoulututkintoa (mutta ei määritelty erikseen alemmaa tai ylempää korkeakoulututkintoa) vaadittiin puolestaan 38 prosentissa ilmoituksista (38 kpl). Ylempää korkeakoulututkintoa vaadittiin 19 prosentissa ilmoituksista (19 kpl). Merkille pantavaa on, että pelkästään alemmaa korkeakoulututkintoa ei vaadittu yhdessäkään ilmoituksessa. Alempi korkeakoulututkinto eli esimerkiksi ammattikorkeakoulututkinto mainitaan kyllä koulutusvaihtoehtona joissakin ilmoituksissa, mutta sen lisäksi on mainittu koulutusvaatimuksena jokin sitä alempi tutkinto, esim. ammatillinen tutkinto tai opistoasteen tutkinto, joten tähän tutkimukseen tällaiset ilmoitukset on lajiteltu alimman mainitun koulutuksen mukaan. Kuviossa 9 on esitetty työpaikkailmoituksissa vaadittu koulutuksen taso.



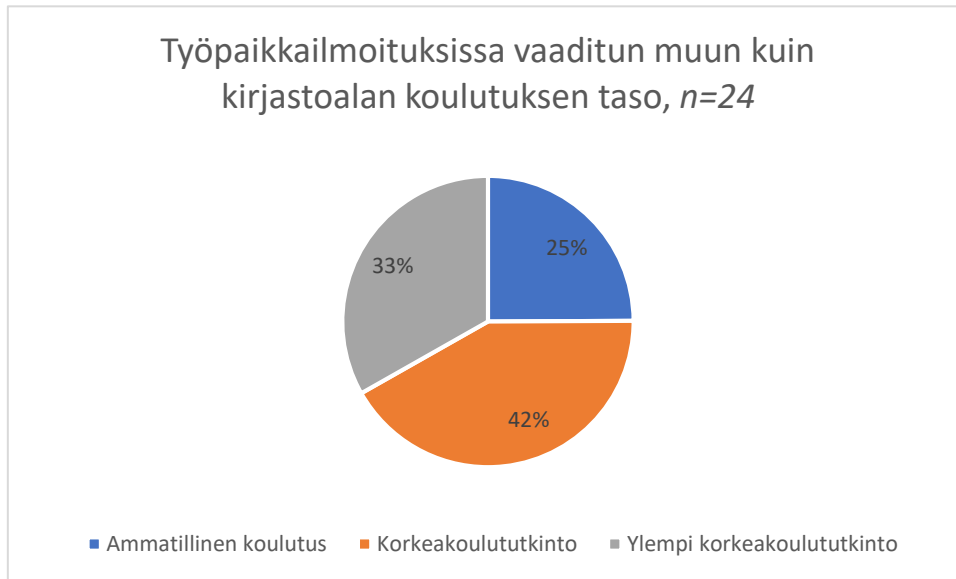
Kuvio 9. Kysymys 7. Työpaikkailmoituksissa vaaditun koulutuksen taso.

Kun otetaan tarkasteluun koulutuksen tason suhteen vain kirjastoalan koulutuksen vaatineet työpaikkailmoitukset, joita on aineistossa 68 kappaletta, huomataan, että koulutustason vaatimusten jakauma on pääpiirteissään saman näköinen, mutta eroakin on. Ammatillinen koulutus riittää isommassa osassa ilmoituksia, 52 prosentissa, kun taas ylempää korkeakoulututkintoa vaaditaan suhteellisesti vähemmän, vain 13 prosentissa ilmoituksista. Kuviossa 10 näkyy kirjastoalan koulutuksen jakauma niissä 68 työpaikkailmoituksessa, jossa on vaadittu nimenomaan kirjastoalan koulusta.



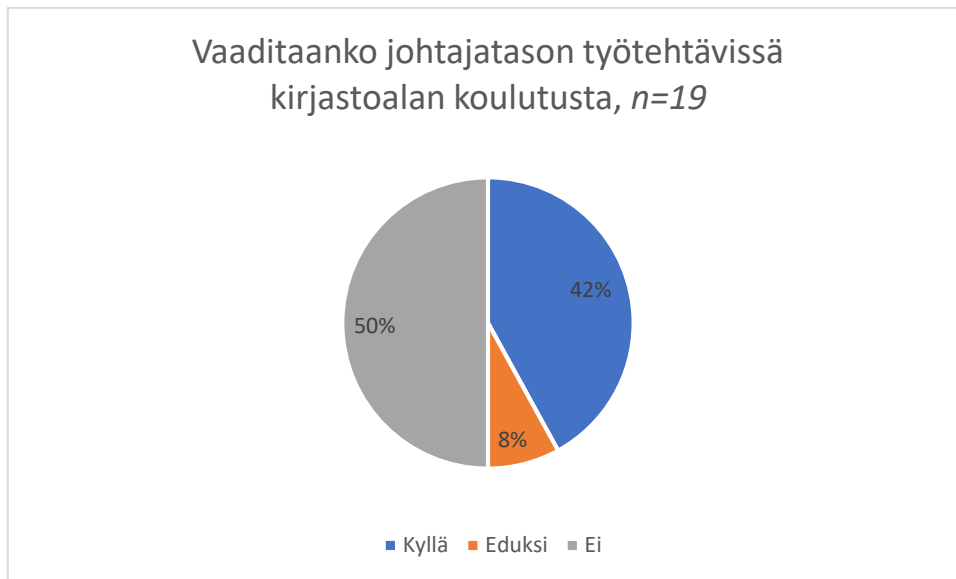
Kuvio 10. Työpaikkailmoituksissa vaaditun kirjastoalan koulutuksen taso.

Kun taas tarkastellaan muun kuin kirjastoalan koulutuksen tasovaatimuksia, tulokset ovat aivan erilaisia. Tällöin korkeakoulutason tutkintoja vaaditaan selkeästi eniten, ja ammatillinen koulutus jää pienimmäksi osaksi, vain 25 % (6 ilmoitusta). Korkeakoulutason tutkintoa (sekä ylemmät että määrittelemättömät korkeakoulututkinnot) vaaditaan yhteensä suuressa enemmistössä eli 75 % ilmoituksista. Ylempää korkeakoulututkintoa vaaditaan 33 % ilmoituksista ja yleisesti korkeakoulututkintoa (ei määritelty erikseen ylempää tai alempaa korkeakoulututkintoa) vaaditaan 42 % ilmoituksista.



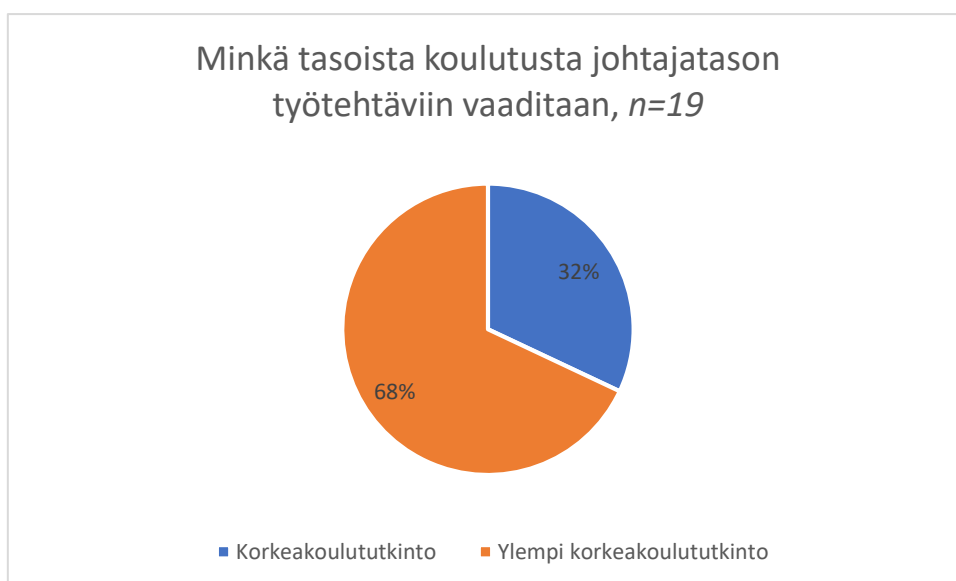
Kuvio 11. Työpaikkailmoituksissa vaaditun muun kuin kirjastoalan koulutuksen taso.

Kun tarkastellaan johtaja-, päällikkö- ja esimiestason työtehtävien työpaikkailmoituksia, joita aineistossa oli 19 kpl, huomataan, että puolessa ilmoituksista (50 %) ei vaadita kirjastoalan koulutusta. Kirjastoalan koulutus vaaditaan puolestaan 42 prosentissa ilmoituksista, ja 8 prosentissa se on hakijalle eduksi, mutta sitä ei vaadita. Kuviossa 12 on nähtävillä johtajatasoisen työtehtävien kirjastoalan koulutusvaatimukset. Kun verrataan näiden johtajatasoisen työpaikkailmoitusten koulutusvaatimuksia kaikkien työtehtävien ilmoitusten koulutusvaatimukseen (ks. kuvio 8), huomataan, että kaikissa ilmoituksissa kirjastoalan koulutusta vaaditaan selkeästi enemmän eli 64 prosentissa ilmoituksista, kun taas muun kuin kirjastoalan koulutus riittää vain 22 prosentissa kaikista ilmoituksista.



Kuvio 12. Vaaditaanko johtajatasen työtehtävissä kirjastoalan koulutusta?

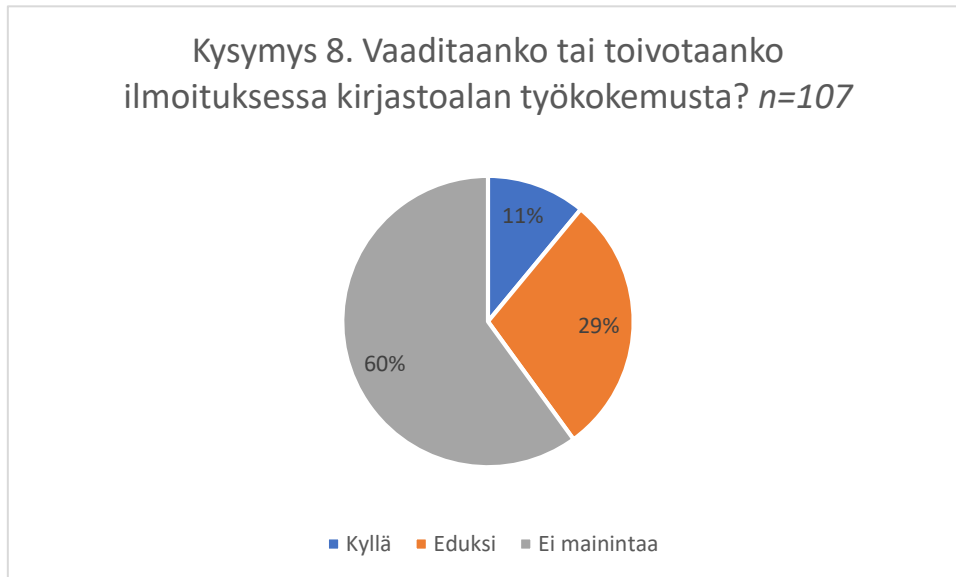
Minkä tasoista koulutusta johtajatasen työtehtäviin sitten vaaditaan? Aiemmin mainittu lakihan vaatii koko kunnan kirjastolaitoksen johtajalta ylempää korkeakoulututkintoa (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016), mutta kaikki tutkimuksen aineistossa olleet johtajatasen työtehtävät eivät olleet koko kirjastolaitoksen johtajan tehtäviä, vaan joukossa oli mukana myös esimerkiksi yksittäisten osastojen tai lähikirjastojen johtajien ja esimiesten työtehtäviä. Suurimmassa osassa eli 68 prosentissa (13 kpl) johtajatasen työpaikkailmoituksista vaaditaan kuitenkin ylempi korkeakoulututkinto, ja jokin korkeakoulututkinto riittää 32 prosentissa (6 kpl) ilmoituksista. Kuviossa 13 on esillä johtajatasen työtehtävien koulutustason vaatimukset.



Kuvio 13. Minkä tasoista koulutusta johtajatasen työtehtäviin vaaditaan?

## 5.5 Kirjastoalan työkokemus työpaikkailmoituksissa

60 prosentissa työpaikkailmoituksista työkokemusta ei mainittu lainkaan. Jos työkokemus mainittiin, useimmiten kirjastoalan työkokemuksen ajateltiin olevan hakijalle eduksi (29%), vain 11 prosentissa ilmoituksista kirjastoalan työkokemusta vaadittiin. Toisaalta yhdessäkään ilmoituksessa ei mainittu, että kirjastoalan työkokemusta ei tarvitsisi lainkaan. Kuviossa 14 on nähtävillä kirjastoalan työkokemuksen vaatimukset ilmoituksissa.



Kuvio 14. Kysymys 8. Vaaditaanko tai toivotaanko ilmoituksessa kirjastoalan työkokemusta?

## 5.6 Osaaminen ilmoituksissa

Työpaikkailmoituksissa toivottua tai vaadittua osaamista jaoteltiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, yleisiin taitoihin ja kirjastoalakohtaisiin taitoihin. Yleiset taidot jaoteltiin vielä edelleen henkilökohtaisiin taitoihin, johtamistaitoihin ja tietoteknisiin taitoihin. Kirjastoalakohtaisten taitojen tarkemmassa jaottelussa käytettiin ALAn JobList-palvelun toiminta-alueiden listausta, joka on esitelty luvussa 4.4.

Yleiset taidot ovat sellaisia taitoja, joita tarvitaan työelämässä yleisesti, ne eivät siis välttämättä liity mihinkään yksittäiseen alaan, vaan ne ovat yhteisiä eri aloille. Alakohtaiset taidot puolestaan liittyvät juuri kyseessä olevaan alaan, tässä tapauksessa kirjastoalaan. Kaikkien ilmoituksissa mainittujen taitojen jaottelu yleisiin taitoihin ja alakohtaisiin taitoihin ei ollut aivan yksiselitteistä, sillä taitoa voidaan tarvita vähän joka alalla, mutta sen

soveltaminen eri aloilla voi olla erilaista. Esimerkiksi viestintään ja markkinointiin liittyvä osaaminen on tarpeen alasta riippumatta. Kuitenkin julkisessa ja voittoa tavoittelemattomassa organisaatiossa, kuten kirjastossa, viestitään ja markkinoidaan palveluita eri tavalla kuin kaupallisessa, voittoa tavoittelevassa organisaatiossa. Näissä epäselvissä tapauksissa on tukeuduttu Ormen (2008, 627–628) esittämään listaukseen ja jaotteluun.

Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi ilmoituksissa esiintyneet osaamisen ja taitojen vaatimukset ja toivomukset. Yhteensä erilaisia osaamisen ja taitojen vaatimuksia oli ilmoituksissa 885 kappaletta. Koska kaikissa ilmoituksissa oli mainittu ainakin jokin toivottu osaaminen, voidaan laskea, että keskimäärin yhdessä ilmoituksessa toivottiin kokonaislukuun pyöristettynä kahdeksaa osaamista tai taitoa.

### 5.6.1 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Työnhakijalta vaaditut tai toivotut henkilökohtaiset ominaisuudet ovat ihmiset luonteenpiirteisiin tai asenteisiin liittyviä ominaisuuksia. Niitä ei välttämättä voi opetella tai muuttaa. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä mainintoja löydettiin työpaikkailmoituksesta 158 kappaletta, ja ne voitiin jaotella 11 erilaiseksi ominaisuudeksi. Samoja ominaisuuksia siis mainittiin useassa eri ilmoituksessa, ja yleisimmillä ominaisuuksilla oli kymmeniä eri mainintoja.

Eniten hakijoilta toivottiin tai vaadittiin *itsenäisyyttä*, yhteensä 32 mainintaa. Itsenäisyyden vaatimus muotoiltiin esimerkiksi *vastuunottokyvyksi*, *kyvyksi itsenäiseen työskentelyyn* ja *kyvyksi tavoitteelliseen työskentelyyn*. Seuraavaksi eniten mainintoja oli *omaloitteisuudella*, yhteensä 28 mainintaa. Hakijan toivottiin olevan esimerkiksi *omaloitteinen*, *omatoiminen* ja *aloitteellinen*. Myös *aktiivisuus* mainittiin usein, 24 kertaa.

*Kehittymishaluinen* (17 mainintaa), *innovatiivisuus* (16 mainintaa) ja *innokkuus* (15 mainintaa) esiintyivät monessa ilmoituksessa. Kehittymishaluisen henkilön pitää esimerkiksi olla *elinikäinen oppija*, *kiinnostunut kehittämään omia taitojaan* ja *valmis oppimaan uutta*. Innovatiivinen puolestaan on *ideoija*, *neuvokas*, *idearikas*, *luova* ja *osaa ajatella ”laatikon ulkopuolella*.” Innokkaalla on *innostunut työote* ja *intoa*.

*Paineensietokyky* (11 mainintaa) pitää sisällään *kyvyn toimia nopeatempoisissa, haastavissa ja vaihtelevissa tilanteissa*, myös *kyky priorisoida* ja *sietää stressiä* on tarpeen. Li-

säksi *joustavuutta* (9 mainintaa) ja *rohkeutta* (4 mainintaa) toivotaan joissakin ilmoituksissa. *Tulevaisuuteen katsominen* ja *heittäytymiskyky* mainittiin kummatkin aineistossa kerran.

Taulukkoon 1 on koottu kaikki aineistossa mainitut henkilökohtaiset ominaisuudet. Lisäksi taulukossa on nähtävillä kunkin ominaisuuden mainintakertojen määrä sekä kappaletta että prosentuaalisesti.

Taulukko 1. Kysymys 9. Henkilökohtaiset ominaisuudet.

ominaisuus	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
itsenäisyys	32	20,3 %
oma-aloitteisuus	28	17,7 %
aktiivisuus	24	15,2 %
kehittymishaluinen	17	10,8 %
innovatiivisuus	16	10,1 %
innokkuus	15	9,5 %
paineensietokyky	11	7,0 %
joustavuus	9	5,7 %
rohkeus	4	2,5 %
tulevaisuuteen katsova	1	0,6 %
heittäytymiskyky	1	0,6 %
<b>yhteensä</b>	<b>158</b>	<b>100,0 %</b>

### 5.6.2 Yleiset taidot ilmoituksissa

Yleiset taidot eivät liity pelkästään kirjastoalaan, vaan ovat yhteisiä eri akateemisille aloille, ja ne jaoteltiin kolmeen alaluokkaan: henkilökohtaisiin taitoihin, johtamistaitoihin ja tietoteknisiin taitoihin. Yhteensä erilaisia yleisiä taitoja mainittiin ilmoituksissa 498 kertaa.

Henkilökohtaisiin taitoihin liittyviä mainintoja oli aineistossa yhteensä 419 kertaa, ja taitoja mainittiin 20 erilaista. Ylivoimaisesti eniten mainintoja oli kielitaitoon liittyvästä osaamisesta, 98 mainintaa. Eniten yksittäisestä kielestä oli mainintoja suomen kielestä (29 mainintaa) ja ruotsin kielestä (myös 29 mainintaa). Myös englannin kielellä oli useita mainintoja (20 mainintaa). Usein näistä kielistä toivottiin tietyntasoista osaamista, esimerkiksi hyvää tai tyydyttävää osaamista. Osassa ilmoituksista oli myös eritelty kielen suullinen ja kirjallinen osaaminen erikseen. Tällöin saattoi esimerkiksi kirjalliseksi osaamiseksi riittää tyydyttävä taso, kun taas suullisen osaamisen piti olla hyvää. Yksittäisistä kielistä mainittiin arabia, saame, somali, venäjä ja viro, yksi maininta kustakin kielestä.

Näihin mainintoihin liittyi työskentelyä kyseistä kieltä puhuvien asiakkaiden kanssa, eikä tasoa tai suullista tai kirjallista osaamista eritelty erikseen. Kolmessa ilmoituksessa toivottiin lisäksi *suomenruotsalaisen tai ruotsinkielisen kulttuurin tuntemusta*. Näiden erikseen nimettyjen kielten lisäksi toivottiin yleisesti *hyvää kielitaitoa* ja *monipuolista käytännön kielitaitoa* (yhteensä 12 mainintaa).

Seuraavaksi eniten mainintoja oli *vuorovaikutustaidoista* ja *sosiaalisista taidoista*, 59 kpl. Suurimassa osassa näistä ilmoituksista käytettiin nimenomaan termiä *hyvät vuorovaikutustaidot*, mutta niihin viitattiin myös termeillä *hyvät kommunikaatiotaidot* ja *vuorovaikutteinen työskentelyasenne*. Sosiaalisia taitoja kuvattiin esimerkiksi termeillä *ihmisläheinen*, *ihmisten parissa viihtyvä* ja *ulospäin suuntautunut*. Tähän läheisesti liittyvä *yh-teistyökyky* mainittiin 40 kertaa.

*Kehittämistyö* ja *kehittäminen* esiintyivät aineistossa 46 kertaa. Työntekijän tulee olla *kehittämismyönteinen* ja *-haluinen*, *suhtautua positiivisesti uusiin ideoihin ja kokeiluihin*, *avoin uudelle* sekä *valmis osallistumaan uusien palvelujen tai toimintatapojen kehittämiseen*. Häneltä toivotaan myös *kokemusta kehittämisprojektien tai prosessien kehittämisestä*.

*Viestintään ja markkinointiin* liittyvä osaaminen mainittiin yhtä usein kuin kehittäminenkin, 46 kertaa. Työntekijältä toivottiin *viestintätaitoja* ja *-osaamista*, *mediataitojen* ja *mediasuhteiden osaamista* ja *markkinointiosaamista*. Myös *sosiaalisen median tuntemus* sekä *somen hallinta* mainittiin aineistossa. Tähän liittyvät myös toiveet *hyvästä kirjallisesta ilmaisusta*.

*Pedagoginen osaaminen* mainittiin 27 kertaa, ja sitä kuvattiin esimerkiksi termeillä *ohjaustaidot*, *opastustaidot*, *opetustaidot*, *pedagogisten kokonaisuuksien rakentaminen*, *toiminnallisten ja vuorovaikutuksellisten menetelmien hallinta* sekä *ryhmien fasilitointitaidot*.

*Organisointiin* ja *koordinointiin* liittyvä osaaminen mainittiin aineistossa 18 kertaa. Ilmoituksissa toivotaan *hyviä organisointitaitoja* tai *organisointikykyä* sekä *koordinointitaitoja* ja *-kykyä*. *Tiimityö* puolestaan mainittiin 11 kertaa, samoin kuin *esiintymiseen* liittyvä osaaminen. Useimmiten toivottiin *esiintymistaitoa*, *-kykyä* tai *-kokemusta*, mutta yhdessä ilmoituksessa asia muotoiltiin muotoon *ei pelkää olla esillä*.

*Tapahtumatoiminta* sai aineistossa 10 mainintaa, saman verran kuin *työyhteisötaidot*. Tapahtumatoimintaan sisältyy *tapahtuminen tuottaminen ja järjestäminen*, ja yhdessä ilmoituksessa työnhakijan toivotaan olevan *tuotantohenkinen*. Työyhteisötaitojen lisäksi ilmoituksissa puhuttiin *työelämätaidoista* ja *työskentelystä erilaisissa ympäristöissä*.

*Autoilulla* tarkoitetaan tässä sekä ajokorttiin liittyviä vaatimuksia että vaatimusta *omasta autosta* ja *valmiutta ajaa autolla toimipisteiden välillä*. Kirjastoautotoiminnassa kuljettajilta vaaditaan C-ajokorttia, mutta muissakin kirjastotöissä työntekijöiden on oltava valmiita ajamaan autoa. *Oman auton käyttö* mainittiin neljässä ilmoituksessa.

Muutamia mainintoja aineistossa saivat henkilökunnan koulutus ja vertaisoppiminen (8 mainintaa), kulttuurialan toimintaan liittyvä osaaminen (muuhun kuin kirjastoalaan, 6 mainintaa), muiden työntekijöiden innostaminen ja osallistaminen (6), yksintyöskentely (5), verkostoitumistaidot (3), monipuolinen osaaminen (2), ratkaisukeskeisyys (2) ja yleissivistys (2).

Taulukossa 2 ovat esillä kaikki henkilökohtaiset taidot ja niihin liittyvien mainintojen määrä.

Taulukko 2. Kysymys 10. Yleiset taidot: henkilökohtaiset taidot.

henkilökohtaiset taidot	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
kielitaito	98	23,4 %
vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot	59	14,1 %
kehittämistyö	46	11,0 %
viestintä, markkinointi	46	11,0 %
yhteistyökyky	40	9,5 %
pedagoginen osaaminen	27	6,4 %
organisointi, koordinointi	18	4,3 %
tiimityötaidot	11	2,6 %
esiintyminen	11	2,6 %
tapahtumatoiminta	10	2,4 %
työyhteisötaidot	10	2,4 %
autoilu	9	2,2 %
henkilökunnan koulutus, vertaisoppiminen	8	1,9 %
kulttuurialan toiminta	6	1,4 %
muiden innostaminen ja osallistaminen	6	1,4 %
yksintyöskentely	5	1,2 %
verkostoitumistaidot	3	0,7 %
monipuolinen osaaminen	2	0,5 %
ratkaisukeskeisyys	2	0,5 %

yleissivistys	2	0,5 %
<b>yhteensä</b>	<b>419</b>	<b>100,0 %</b>

Toiseen yleisten taitojen alaluokkaan eli johtamiseen liittyviä taitoja löytyi aineistosta huomattavasti vähemmän kuin henkilökohtaisia taitoja. Yhteensä johtamiseen liittyviä mainintoja oli 40 kappaletta. Johtamistaitoihin olisi voinut laskea mukaan henkilökohtaisiin taitoihin jaotellun *muiden innostamisen ja osallistamisen*. Tämä on johtajalle tärkeä taito, mutta sitä tarvitsevat myös muut työntekijät, eivät pelkästään johtajat. Siksi johtamistaitoihin on laskettu mukaan vain selvästi pelkästään johtajuuteen liittyvä osaaminen.

Yleisimmin aineistossa mainittiin yleisesti *johtamiseen* liittyvä osaaminen, 15 mainintaa. Johtajuuteen liittyvät esimerkiksi *näkemyks* ja *visio* siitä, mihin suuntaan kirjastoja pitäisi kehittää. Myös yksinkertaisesti *johtamistaito*, *johtamiskyky* ja *kyky henkilöstöjohtamiseen* mainittiin useassa ilmoituksessa. Erilaisten organisaatioiden johtamisesta toivottiin kokemusta, esimerkiksi *kokemusta asiakaspalveluorganisaation johtamisesta*, *muutosprosessin johtamisesta* sekä *suorituksen johtamisesta*.

*Hallintoon* ja *talouteen* liittyvää osaamista toivottiin 11 ilmoituksessa. Työntekijällä tulisi olla esimerkiksi *hallinto- ja talouskokemusta*, *kokemusta talous- ja hankintaprosesseissa*, *kykyä taloussuunnitteluun*, *kykyä strategiseen suunnitteluun* sekä *kunnallishallinnon tuntemusta*. Hänen pitäisi myös *hallita yleiset talousohjelmat* ja *sitoutua kaupungin tavoitteisiin*. *Poikkihallinnollista työtettä* toivottiin kolmessa ilmoituksessa ja *hankekoke-musta* puolestaan kahdessa ilmoituksessa.

*Esimiestyö* mainittiin yhteensä 12 kertaa. Hakijalta toivottiin *esimieskokemusta* ja *esimiestehtävässä toimimista*.

Taulukossa 3 on nähtävillä johtajuuteen liittyvät taidot ja niiden määrät aineistossa.

Taulukko 3. Kysymys 10. Yleiset taidot: johtamistaidot.

johtamistaidot	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
johtaminen	15	37,5 %
hallinto ja talous	13	32,5 %
esimiestyö	12	30,0 %
<b>yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>100,0 %</b>

Kolmas yleisten taitojen alaluokka on tietotekniset taidot. Näihin liittyviä taitoja löytyi aineistosta yhteensä 39 kpl, ja ne jaoteltiin kahteen ryhmään. *Yleisiin tietoteknisiin taitoihin* liittyviä mainintoja oli 36 kpl, ja niissä puhuttiin *tietoteknisten taitojen tai osaamisen lisäksi ICT-taidoista, tietoteknisistä perusvalmiuksista, digitaidoista, atk:n tuntemuksesta, kokemuksesta digitaalisista laitteista ja kiinnostuksesta tietoteknisiin sovelluksiin.*

Muusta tietoteknisestä osaamisesta oli kolme mainintaa. Tähän laskettiin mukaan sellaiset maininnat, joita ei voi pitää yleisinä tietoteknisinä taitoina, vaan ovat enemmän jonkin erikoisalan osaamista. Tällaisia olivat maininnat *kuvakäsittelystä, kokemuksesta graafisesta suunnittelusta sekä teknisestä osaamisesta liittyen tilavarauksiin.* Kirjastojen tietoteknisiin järjestelmiin ja tietokantoihin liittyvä osaaminen laskettiin mukaan kirjastoala-kohtaisiin taitoihin, joita käsitellään luvussa 5.6.3.

Taulukossa 4 on nähtävillä tietoteknisten taitojen jaottelu ja näiden mainintojen lukumäärät aineistossa.

Taulukko 4. Kysymys 10. Yleiset taidot: tietotekniset taidot.

tietotekniset taidot	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
yleiset tietotekniset taidot	36	92,3 %
muu tietotekninen osaaminen	3	7,7 %
<b>yhteensä</b>	<b>39</b>	<b>100,0 %</b>

### 5.6.3 Kirjastoalakohtainen osaaminen

Työpaikkailmoituksista poimittu, erityisesti kirjastoalaan liittyvä osaaminen jaoteltiin eri osa-alueisiin American Library Associationin eli ALAn käyttämän jaottelun mukaan, joka esiteltiin luvussa 4.4.

Toiminta-alueista (joita on 38 erilaista) ei etukäteen karsittu yhtäkään osa-aluetta pois, vaikka kaikki niistä eivät varsinaisesti liitykään yleisen kirjaston toimintaan. Löytyneet osaamisvaatimukset ja -toiveet jaoteltiin ALAn listauksen mukaan ja vasta sitten tyhjiksi jääneet osa-alueet poistettiin jaottelusta. Jäljelle jäi 16 eri toiminta-aluetta, joiden aiheeseen liittyen aineistosta löytyi mainintoja, mutta kaksi toiminta-aluetta, *lasten palvelut* ja *nuorten palvelut*, yhdistettiin, sillä aineistossa näitä käsiteltiin aina yhdessä eikä erikseen,

joten niiden erittely kahdeksi eri toiminta-alueeksi olisi ollut mahdotonta. Toiminta-alueita on siten aineistossa 15 kpl, ja ne ovat nähtävillä taulukossa 5 tämän luvun lopussa. Yhteensä kirjastoalakohtaiseen osaamiseen liittyviä mainintoja aineistosta löytyi 229 kpl.

Aineistosta löytyi ylivoimaisesti eniten mainintoja osaamisesta kirjastoaineiston saatavuudesta huolehtimiseen, lainaukseen ja palautukseen liittyen. Tähän aiheeseen liittyvä osaaminen mainittiin yhteensä 100 kertaa. Tutkimusaineistosta pystyi erottamaan tähän aiheeseen liittyen kolme erilaista alaluokkaa: yleiset kirjastoammatilliset työt (36 mainintaa), asiakaspalvelu (59 mainintaa) ja kirjastoautotyö (5 mainintaa). Yleisiin kirjastoammatillisiin töihin lukeutuvat esimerkiksi maininnat *kokemuksesta peruskirjastotyöstä, kirjastossa tai kirjastoalalla työskentelystä, kirjastotyön tai kirjastoalan tuntemuksesta, perehtyneisyydestä yleisten kirjastojen toimintamuotoihin tai kirjastojen tehtäviin ja toimintaan*. Asiakaspalveluun liittyen hakijoilta toivottiin esimerkiksi *asiakaspalveluasennetta, -kokemusta tai -henkisyttä, asiakaslähtöisyyttä tai -keskeisyyttä sekä kykyä kohdata kaikenikäisiä asiakkaita tai tulla toimeen kaikkien asiakasryhmien kanssa*. Kirjastoautotyöhön hakevilta toivottiin *voimassaolevaa ammattipätevyyttä kirjastoauton kuljettamiseen, teknistä osaamista liittyen kirjastoauton huoltoon sekä kokemusta linja-auton tai kuorma-auton kuljettamisesta*.

Seuraavaksi eniten mainintoja (27 kpl) osaamisesta löytyi kokoelman kehittämisen ja aineiston hankinnan toiminta-alueelta, tosin hankintaan liittyvää osaamista ei mainittu kertaakaan, vaan vain kokoelmaan liittyvää osaamista. Hakijoilta toivottiin kokoelmanhoitoon liittyvää osaamista, esimerkiksi erilaisten *aineistojen ja sisältöjen tuntemusta* (kuten *aikuisten aineiston, musiikin, pelikulttuurin, ruotsinkielisen kirjallisuuden ja tietokirjallisuuden tuntemusta*) ja *valmiutta kokoelmien uudistamiseen*. Erikseen voi nostaa vielä *kaunokirjallisuuden tuntemukseen ja kiinnostukseen* liittyvät maininnat, joita oli yli puolet tämän toiminta-alueen maininnoista.

Lähes yhtä paljon kuin kokoelman kehittämiseen liittyviä mainintoja oli mainintoja lasten ja nuorten palveluihin liittyen, 25 mainintaa. ALAn listauksessa lasten palvelut ja nuorten palvelut on eroteltu toisistaan, mutta tässä tutkimuksessa ne oli yhdistettävä yhdeksi toiminta-alueeksi, sillä aineistossa niitä ei eroteltu toisistaan. Ilmoituksissa toivottiin eniten yleistä osaamista lasten ja nuorten kirjastopalvelujen toteuttamisesta, kuten *kiinnostusta tai kokemusta lasten- ja nuortenkirjastotyöstä tai erikoistumista lasten- ja nuortenkirjas-*

*totyöhön. Myös lasten ja nuorten kohtaamisen taitoja ja toimimista lasten ja nuorten parissa arvostettiin. Muutamissa ilmoituksissa eriteltiin tarkemmin, minkälaisesta toiminnasta lasten ja nuorten parissa olisi hyvä olla kokemusta: iltapäivätoiminnan ja lasten tapahtumien ideoimisesta, satutuntikonseptin kehittämisestä sekä satutuokioiden vetämisestä.*

Palveluntarjonnan ja julkisen ohjelmatuotannon toiminta-alueeseen löytyi aineistosta 23 mainintaa. Kaikki nämä maininnat liittyvät jotenkin kirjastoaineistojen sisältöjen avaamiseen asiakkaille, aineiston esittelyyn ja suositteluun sekä sitä kautta lukemisen edistämiseen. Ilmoituksissa toivottiin esimerkiksi *asiakkaiden lukemaan innostamisen* osaamista, *vinkkaustaitoa* ja *aineiston esittelytaitoa, ajatuksia sisältöjen avaamisesta ja aineiston esillepanosta* sekä osaamista *kirjastoaineistojen monipuolisesta markkinoinnista*. Myös *kykyä avata aineistoja kirjallisesti* toivottiin.

Käyttäjäkokemuksen toiminta-alueeseen liittyviä mainintoja oli aineistossa 11 kappaletta. Tällä toiminta-alueella ilmoituksissa toivottiin asiakkaiden osallisuuteen ja osallistamiseen liittyvää osaamista, kuten *kiinnostusta edistää osallisuutta tietoon ja sivistykseen, asiakkaiden osallistamista ja innostamista toimimaan aktiivisina kansalaisina, kokemusta asiakkaita osallistavista työmuodoista* sekä *näkemyistä kirjaston roolista osallisuuden edistäjänä*.

Sekä elektronisten aineistojen toiminta-alue että IT:n, järjestelmien ja verkkojen toiminta-alue mainittiin molemmat aineistossa 8 kertaa. Elektroniset aineistot mainittiin hyvin yhdenmukaisesti: kaikki kahdeksan mainintaa olivat muodossa *e-aineistojen tai palvelujen tuntemus*. IT:n, järjestelmien ja verkkojen toiminta-alueeseen liittyvät maininnat puolestaan liittyivät kirjastojärjestelmiin sekä verkkokirjastoon ja verkkopalveluihin. Ilmoituksissa toivottiin osaamista seuraavista kirjastojärjestelmistä: *Mikromarc, Koha* (2 mainintaa) ja *Axiell Aurora*. Verkkokirjastoon liittyen nimeltä mainittiin *Finna-asiakasliittymään* liittyvä osaaminen. Muuta verkkopalveluihin liittyvää osaamista olivat maininnat *verkkojulkaisujärjestelmän (esim. WordPress) osaamisesta, verkkosisältöjen teknisestä toteutuksesta, verkkopalvelujen kehittämisestä* sekä *verkkotaidoista*.

Kolme toiminta-aluetta mainittiin kukin aineistossa viisi kertaa: aikuisten palvelut, oppimismuotoilu ja tekniikka sekä resurssien jakaminen ja kaukopalvelu. Aikuisten palveluiden toiminta-alueeseen kuuluvat erilaiset aikuisille ja aikuisryhmille suunnatut palvelut

sekä erilaisten vähemmistöjen palvelut. Viisi mainintaa aikuisten palveluihin liittyen olivat *näkemykset maahanmuuttajien palveluiden kehittämisestä, kokemus mielenterveyskuntoutujien parissa työskentelystä, osaaminen ylisukupolvisesta toiminnasta, kokemus ikäihmisten parissa työskentelystä* sekä *kokemus monikielisyyden edistämisestä*. Oppimismuotoilu ja tekniikka puolestaan pitää sisällään lähinnä digitaalisten kansalaistaitojen ja asiakkaille annettavan digituen tarjoamiseen liittyvää osaamista. Siihen liittyvät viisi mainintaa aineistossa olivat *digitaalisten palveluiden tuntemus, tekninen osaaminen digituen tarjoamiseksi, valmiudet digitaalisten kansalaistaitojen tukemiseen, kyky opastaa asiakkaita tietotekniikan käytössä* sekä *taito opastaa asiakkaita tietoteknisten palvelujen käyttöön*. Resurssien jakamisen ja kaukopalvelun toiminta-alueen maininnat liittyivät kaikki kirjastojen väliseen verkostoitumiseen ja yhteistyöhön: *mukanaolo alan valtakunnallisessa kehitystyössä, tuntemus alan kansainvälisestä kehityksestä, osaaminen verkostoissa työskentelystä* sekä *kyky yhteistyöverkostoissa toimimiseen* (2 mainintaa).

Sekä informaatiolukutaidon ja opetuksen että tietopalvelun toiminta-alueet saivat aineistossa kumpikin neljä mainintaa. Informaatiolukutaidon opetus tarkoittaa tämän tutkimuksen aineistossa lähinnä mediakasvatukseen liittyvää osaamista: aineistossa mainittiin mediakasvatus kolme kertaa (*kokemus mediakasvatuksesta, mediakasvatuksen menetelmien hallitseminen* ja *mediakasvatukseen liittyvä osaaminen*) ja *tiedonhallinnan opastus* kerran. Tietopalvelun toiminta-alueeseen liittyvä osaaminen puolestaan on tässä aineistossa lähinnä tiedonhakuun liittyvää: hakijoilta toivottiin *tiedonhakumenetelmien tuntemusta* sekä *hyviä tiedonhakutaitoja* (3 mainintaa).

Tukihenkilöstöön ja avustavaan henkilökuntaan liittyvä osaaminen mainittiin aineistossa kahdesti. Tähän toiminta-alueeseen otettiin mukaan kirjastossa tehtävät mutta ei kirjastoammatilliset työt. Näitä olivat maininnat *kokemus tilojen vuokraamisesta* sekä *toive muusta kirjastoa hyödyttävästä osaamisesta*. Tekniset palvelut mainittiin kerran: *tekninen osaaminen liittyen tapahtumatekniikkaan*. Yksi maininta ei sopinut mihinkään varsinaiseen toiminta-alueeseen vaan jäi muu, ei listalla -toiminta-alueeseen: *toive hakijan muusta kuin kirjastoalan pätevydestä*.

Taulukossa 5 on nähtävillä aineistossa esiintyneet ALAn toiminta-alueet osaamiseen liittyen ja jokaisen toiminta-alueen mainintojen määrä.

Taulukko 5. Kysymys 11. Kirjastoalakohtainen osaaminen.

ALAn toiminta-alue	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
aineiston saatavuudesta huolehtiminen, lainaus, palautus	100	43,7 %
kokoelman kehittäminen, aineiston hankinta	27	11,8 %
lasten palvelut, nuorten palvelut	25	10,9 %
palveluntarjonta ja julkinen ohjelmatuotanto	23	10,0 %
käyttäjäkokemus	11	4,8 %
elektroniset aineistot	8	3,5 %
IT, järjestelmät, verkko	8	3,5 %
aikuisten palvelut	5	2,2 %
oppimismuotoilu ja tekniikka	5	2,2 %
resurssien jakaminen, kaukopalvelu	5	2,2 %
informaatiolukutaito ja opetus	4	1,8 %
tietopalvelu	4	1,8 %
tukihenkilöstö, avustava henkilökunta	2	0,9 %
tekniset palvelut	1	0,4 %
muu, ei listalla	1	0,4 %
<b>yhteensä</b>	<b>229</b>	<b>100,0 %</b>

## 5.7 Työtehtävät ja vastuut

Työpaikkailmoituksissa esiintyneet työtehtävät ja vastuut jaoteltiin samoin kuin ilmoituksissa esiintynyt kirjastoalan osaaminenkin luvussa 5.6.3 eli ALAn toiminta-alueiden mukaan. Toiminta-alueiden kattava listaus löytyy luvusta 4.4.

Aineistosta löytyi mainintoja eri työtehtävistä ja vastuista yhteensä 688 kpl. ALAn toiminta-alueista aineistossa mainittiin 17 erilaista, mutta tässäkin jaottelussa (kuten myös osaamisen jaottelussa) lasten palvelut ja nuorten palvelut yhdistettiin, joten toiminta-alueista tuli käyttöön 16 kappaletta. Toiminta-alueet ja niiden mainintojen määrät ovat nähtävillä taulukossa 6 tämän luvun lopussa. Kahdessa ilmoituksessa ei ollut lainkaan mainintoja työtehtävistä tai vastuista, joten keskimäärin yhdessä ilmoituksessa oli mainittuna 7 työtehtävää (kokonaislukuun pyöristettynä).

Ylivoimaisesti eniten mainintoja, 156 kpl (22,7 %) aineistossa oli palveluntarjonnan ja julkisen ohjelmantuotannon toiminta-alueelta. Eniten tällä toiminta-alueella oli tapahtumatoimintaan, tapahtumien suunnitteluun ja niiden toteuttamiseen liittyviä mainintoja (56 kpl), kuten *tapahtumien suunnittelu, ideointi, toteutus ja järjestäminen*. Myös *tapahtu-*

*matoiminnan kehittäminen* mainittiin. Tietyn tyypisistä tapahtumista mainittiin esimerkiksi *lastentapahtumat, ruotsinkieliset avoimet tapahtumat, kirjailijavierailut, lukemisen edistämiseen liittyvät räätälöidyt tapahtumat* sekä *haastattelemisen ruotsiksi tapahtumissa*. Toiseksi eniten tällä toiminta-alueella oli sidosryhmäyhteistyöhön ja yhteydenpitoon ulkopuolisiin toimijoihin liittyviä mainintoja (51 kpl), esimerkiksi *sidosryhmäyhteistyö, kumppanuustoiminnan kehittäminen, kirjastojen yhteistoiminta, yhteistyökumppaneiden kontaktointi, kumppanuuksien aktiivinen ideointi, jalkautuminen eri toimintaympäristöihin* sekä *kohderyhmien tarpeiden kartoittaminen*. Yhteistyökumppaneista mainittiin erityisesti *koulut ja varhaiskasvatus* (18 mainintaa), mutta myös *nuorisotoimi, kulttuuritoimi, sosiaali- ja terveysalan toimijat* sekä *ruotsinkieliset yhteistyökumppanit*. Aineiston sisältöjen avaamiseen asiakkaille, aineiston esittelyyn ja suositteluun liittyviä tehtäviä mainittiin ilmoituksissa 37 kertaa, esimerkiksi *kirjavinkkaus, vinkkaus* ja *aineistovinkkaus* (yht. 20 mainintaa), *sisältöjen avaaminen asiakkaille, aineistonostot* sekä *aineiston esittely ja suosittelu*. Myös *lukemisen, lukutaidon ja lukemiskulttuurin edistämiseen* liittyvät tehtävät mainittiin. Yleisesti kulttuuritoimintaan kirjastoissa liittyviä mainintoja (6 kpl) tällä toiminta-alueella olivat esimerkiksi *kulttuuriohjelman tuottaminen, kokoaminen ja kehittäminen, ohjelmistosuunnittelu* sekä *kulttuurityössä mukana oleminen*. Asiakkaiden osallistaminen mainittiin viidesti, esimerkiksi *asiakkaiden osallisuuden ja osallistamisen ideointi, kirjaston luominen yhteisölliseksi ja osallistavaksi kaupunkilaisten kohtaamispaikaksi, asiakkaiden osallistaminen erilaisin menetelmin* sekä *asiakkaiden osallistaminen palvelujen ja tapahtumien kehittämisessä*. Näyttelytoiminnan *organisointi* mainittiin aineistossa kerran.

Toiseksi eniten aineistosta löytyi mainintoja aineiston saatavuudesta huolehtimisen, lainauksen ja palautuksen toiminta-alueelta, 114 kpl (16,6 %). Tällä toiminta-alueella eniten mainintoja oli kirjastojen asiakaspalveluun liittyen (61 kpl). Työtehtäviksi kerrottiin esimerkiksi *asiakaspalvelu* (54 mainintaa), *asiakaspalveluun ja palvelutoimintaan osallistuminen, säännöllinen ja päivittäinen asiakaspalvelutyö* sekä *asiakaspalvelutehtävät*. Kirjastoaineiston järjestely ja sen saatavuudesta huolehtiminen mainittiin 18 kertaa, esimerkiksi *kokoelman tai aineiston järjestelytehtävät, aineiston järjestyksestä huolehtiminen, uuden aineiston lainauskuntoon saattaminen, aineiston hyllytys ja uutisalueen lehtien käsittely*. Myös yleiset kirjastoammatilliset työt, joita ei määritelty kuitenkaan sen tarkemmin, mainittiin samoin 18 kertaa, kuten *osallistuminen kaikkiin kirjaston töihin*,

*kirjaston perustehtäviin osallistuminen, osallistuminen kirjaston päivittäiseen operatiiviseen toimintaan, kirjastoammatilliset työt, yleiset kirjastotyöt ja pikkukirjaston hoitamiseen liittyvät tehtävät. Aineistologistiikan työtehtäviin liittyen ilmoituksissa oli 11 mainintaa, esimerkiksi logistiikka, logistiikkatyö, logistiset työtehtävät ja aineistologistiikan hoito. Kirjastoautotyö mainittiin kuusi kertaa, ja siihen liittyen työtehtäviä olivat esimerkiksi kirjastoauton kuljettaminen (4 mainintaa), tarvittaessa kirjastoauton kuljettajan sijaistaminen ja kirjastoauton kunnosta ja huolloista huolehtiminen.*

Hallinnon ja johtamisen toiminta-alueelle kerääntyi kolmanneksi eniten mainintoja, 103 kpl (15,0 %). Tämän toiminta-alueen maininnoista useimmat (35 kpl) liittyivät kehittämistyöhön, ja työtehtäviä olivat esimerkiksi *toiminnan ja palveluiden kehittäminen, oman vastuualueen palvelusuunnittelu, osaamisen kehittäminen, erilaisten sisältöjen suunnittelu, kirjastopalvelujen suunnittelu ja kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja tavoitteiden saavuttamisesta vastaaminen*. Yleisesti johtamiseen liittyvät työtehtävät mainittiin 26 kertaa, kuten *kirjastotoimen johtaminen, hankinta- ja luettelointipalvelujen johtaminen, ohjaus- ja neuvontapalveluiden johtaminen, johtoryhmätyöskentelyyn osallistuminen, kirjastopalveluiden järjestämisestä ja organisoinnista vastaaminen sekä kirjasto- ja kulttuuripalveluiden toiminnasta, budjetista ja kehittämisestä vastaaminen*. Hallintoon ja talouteen liittyviä työtehtäviä oli 23 maininnassa, ja niitä olivat esimerkiksi *budjetointi, talousarviosta vastaaminen, kirjastopalveluiden taloudesta vastaaminen, kirjastoverkoston yhteisen budjetin valmistelu, kilpailutukseen liittyvät valmistelutehtävät, budjetinseuranta, raportointi ja kirjasto- ja kulttuuripalveluiden hallinto*. Esimiestyöhön liittyen toiminta-alueella oli 19 mainintaa, esimerkiksi *työnjohdollinen vastuu, kirjastopalvelujen lähiesimies, työttömyyden vähentäminen, työntekijöiden perehdytys, asiakaspalvelutiimin vetäminen ja työprosesseista vastaaminen*.

Kokoelman kehittäminen ja kirjastoaineiston hankinta mainittiin 70 kertaa (10,2 %). Suurin osa tämän toiminta-alueen maininnoista (61 kpl) liittyi kokoelmanhoitoon. Näitä mainintoja olivat mm. *kokoelmatyö (24 mainintaa), kokoelmanhoito (16 mainintaa), kokoelmien evaluointi, aineiston poisto, uusien aineistomuotojen ja aineistosisältöjen seuranta, sähköisten aineistojen ja palvelujen kehittämisen seuranta sekä aineistonhallinta*. Erilaisen, nimettyjen kokoelmien hoitamisesta mainittiin esimerkiksi *vieraskielisen kokoelman hoito, ruotsinkielisen kokoelman hoito, tietoaaineistojen kokoelmatyö, av-aineiston käsittely, lehtien käsittely, musiikkikirjastotyö sekä pelit*. Kirjastoaineiston hankintaan liittyen

aineistossa oli 9 mainintaa, esimerkiksi *aineiston hankinta*, *aineiston tilaaminen*, *aineiston vastaanotto* ja *kirjastoaineiston hankintatehtävät*.

Informaatiolukutaidon ja opetuksen toiminta-alueen työtehtäviä mainittiin ilmoituksissa 60 kertaa (8,7 % maininnoista). Tämän toiminta-alueen maininnoista suurin osa (21 kpl) liittyi kirjastonkäytön ja tiedonhaun opastuksiin ja opetukseen, esimerkiksi maininnat *kirjastonkäytön opetuksesta* ja *opastuksesta*, *tiedonhaun opetuksesta*, *tiedonhallinnan opastuksesta*, *asiakkaiden opastamisesta tiedon äärelle* ja *asiakkaiden opastamisesta kirjaston käytössä*. Monilukutaitoon ja mediakasvatukseen liittyviä mainintoja aineistossa oli 15 kpl, esimerkiksi *monilukutaidon tukeminen*, *mediakasvatus*, *mediakasvatustoimintaan osallistuminen*, *aikuisten mediakasvatussisältöjen suunnitteleminen ja kehittäminen* sekä *pelikasvatus*. Yleisesti ryhmäkäynteihin ja pedagogiseen toimintaan liittyviä työtehtäviä mainittiin 13 kertaa, esimerkiksi *ryhmien ohjaaminen*, *pedagoginen työ*, *pedagogiset tehtävät*, *ryhmille tarkoitettujen palvelupakettien toteuttaminen* ja *ennalta sovittujen ryhmäkäyntien prosessista vastaaminen*. Muuhun neuvontaan ja ohjaukseen liittyviä työtehtäviä olivat aineistossa *asiakkaiden luotsaaminen löytämään oikean lomakkeen*, *asiakkaiden ohjaus* ja *asiakkaiden neuvonta* (3 mainintaa). *Opastettujen kierrosten vetäminen* mainittiin neljä kertaa ja *työpajojen pitäminen* kaksi kertaa.

Markkinoinnin ja viestinnän toiminta-alueen työtehtävät mainittiin aineistossa 49 kertaa (7,1 %). Maininnat liittyivät enimmäkseen yleisesti viestintään ja markkinointiin sen tarkemmin erittelemättä, esimerkiksi *viestintä* (11 mainintaa), *asiakasviestintä*, *palveluviestintä*, *tapahtumaviestintä*, *tilaviestintä*, *markkinointi* (2 mainintaa), *kirjaston palvelujen ja tapahtumien markkinointi*, *tiedotus*, *edistää kirjaston näkyvyyttä ja tunnettuutta*, *yhteistyö eri medioiden kanssa*, *kirjastoverkoston yhteisten kampanjoiden suunnittelu* ja *sisällöntuotanto*. Erikseen aineistosta voi nostaa esille sosiaalisessa mediassa ja verkossa viestimisen, kuten *verkkotyö sosiaalisessa mediassa* (2 mainintaa), *asiakkaiden kohtaaminen verkossa*, *sisällön tuottaminen sosiaalisen median eri kanaviin* ja *someviestintä*.

Lasten palveluiden ja nuorten palveluiden toiminta-alueet yhdistettiin samaksi toiminta-alueeksi, sillä niiden erottelu aineistosta oli mahdotonta, sillä lapsia ja nuoria käsiteltiin aineistossa yhdessä. Tämän yhdistetyn toiminta-alueen mainintoja aineistossa oli yhteensä 38 kpl (5,5 %). Maininnat voi jakaa kahteen osa-alueeseen: yleisesti lasten ja nuorten kirjastopalveluihin ja niiden suunnitteluun liittyvät tehtävät sekä kirjastoissa tehtävään, lapsiin ja nuoriin liittyvään toimintaan ja tapahtumiin liittyvät tehtävät. Yleisesti

lasten ja nuorten kirjastopalveluihin liittyviä mainintoja oli aineistossa 22 kpl. Tällaisia olivat esimerkiksi *lasten- ja nuortenkirjastotyön tai -palvelujen koordinointi, suunnittelu ja kehittäminen, lasten- ja nuortenpalvelut, lasten ja nuorten kanssa tehtävät työt, lasten- ja nuortenosaston tehtävät ja lasten- ja nuortenkirjastotyö*. Toimintaan ja tapahtumiin liittyviä mainintoja oli puolestaan 16 kpl, kuten *osallistuminen lasten, nuorten ja perheiden tapahtumien järjestämiseen, satuhetket, satutunnit, satutuokiot, kouluryhmien ja päiväkotiryhmien vastaanottaminen, koululaisten iltapäivätoiminta, tapahtumia lapsille ja nuorille sekä lasten ja nuorten tavoitteellisen vapaa-ajan kehittäminen*.

Oppimismuotoilun ja tekniikan toiminta-alueelta aineistosta löytyi 28 mainintaa (4,1 %). Maininnat voi jakaa kahteen osaan: asiakkaille annettava digituki ja digitaalisten kansalaistaitojen opettaminen sekä henkilökunnalle annettava koulutus ja vertaisoppiminen. Asiakkaille annettavan digitukeen ja digitaalisiin kansalaistaitoihin liittyviä mainintoja aineistossa oli 20 kpl, esimerkiksi *digituki e-aineistojen, digitaalisten sisältöjen, verkkopalvelujen, laitteiden ja ohjelmien käytössä, digineuvonta, digiopastukset, asiakkaiden opastaminen verkkopalveluiden, laitteiden ja e-palveluiden käytössä sekä digitaalisten kansalaistaitojen tukeminen*. Henkilökunnan koulutuksiin ja vertaisoppimiseen liittyviä mainintoja oli puolestaan 8 kpl, ja niitä olivat esimerkiksi *koulutusten, työpajojen ja vertaisoppimisen järjestäminen, toimiminen opettajana ja sparraajana henkilökunnan digitaalisten osaamisen kehittämässä, digineuvonta kirjaston henkilökunnalle ja kollegoiden oppimisen tukeminen*.

Resurssien jakamisen ja kaukopalvelun toiminta-alueen työtehtävät mainittiin aineistossa 16 kertaa eli 2,3 % maininnoista. Suurin osa tämän toiminta-alueen maininnoista (13 kpl) liittyi kirjastojen väliseen verkostoitumiseen ja seudulliseen yhteistyöhön, kuten maininnat *verkostoitumisesta, työskentelystä osana maakunnan laajuista lasten ja nuorten kirjastotyön verkostoa, seutuyhteistyöstä, kirjastoverkoston koordinoinnista ja valtakunnallisen kehittämiskirjaston toimintaan osallistumisesta*. Kirjastojen yhteiset resurssit mainittiin kahdesti: kahdessa ilmoituksessa työtehtäviksi ilmoitettiin *kirjastoverkoston yhteisten hankintojen valmistelu*. *Kaukopalvelu* mainittiin kerran.

Aikuisten palveluiden toiminta-alueeseen kuuluvat työtehtävät mainittiin 15 kertaa (2,2 %). Tähän toiminta-alueeseen laskettiin kuuluvaksi erilaiset aikuisryhmille suunnatut palvelut, mukaan lukien erilaisten vähemmistöjen palvelut, mutta myös kotipalvelu ja luku-

piirit. Toiminta-alueen mainintoja ilmoituksissa olivat esimerkiksi *aikuisten kanssa työskentely, aikuisasiakkaille suunnatut palvelut, vieraskielisille asukkaille suunnattujen palveluiden kehittäminen, palvelujen markkinointi maahanmuuttajille, Celia-palveluiden tarjoaminen, ruotsinkielisen palvelun suunnittelu ja kehittäminen, kirjaston kotipalvelu ja lukupiirit.*

Tietopalvelun toiminta-alueella oli 11 mainintaa (1,6 %) aineistossa. Maininnoissa ei ollut paljoakaan vaihtelua, vaan maininnat jakautuivat niin, että työtehtävä *tietopalvelu* mainittiin 8 kertaa ja *tiedonhaku* 3 kertaa.

Muutamia yksittäisiä mainintoja oli neljältä toiminta-alueelta. IT:n, järjestelmien ja verkon toiminta-alueella oli 8 mainintaa (1,2 %), kuten *kirjastojärjestelmän ylläpitoon ja kehittämiseen osallistuminen, verkkopalvelujen tuottaminen, kirjastotietokannan ylläpito, yhteisen verkkokirjaston tuki, ylläpito ja kehittäminen sekä kirjaston verkkopalvelun päivitys.* Luetteloinnin ja metadatan toiminta-alueella oli 7 mainintaa (1,0 %), ja ne kaikki liittyivät luettelointiin: *luettelointi* (3 mainintaa), *aineistorekisterin ylläpito, aineiston käyttökuntoon saattaminen, lehtien rekisteriin vienti sekä aineiston rekisteröinti.* Tukihenkilöstön ja avustavan henkilökunnan työtehtäviä puolestaan oli myös 7 kpl: *kaupungin asiakaspalvelupistetoimintojen hoitaminen, ilmoitustaulun hoito, tarvittaessa vahtimestarin avustavat tehtävät, tilavarausprosessi, tilojen vuokraaminen ulkopuolisille toimijoille sekä tilojen vuokraamiseen liittyvät neuvottelut asiakkaiden kanssa* (2 mainintaa). Kehitys- ja apurahahakemusten kirjoittaminen ja kehityshankkeet mainittiin viidesti (0,7 %): *hyvinvointitoimialan avustukset, kirjaston hankkeista vastaaminen, kehittämiss-hankkeisiin osallistuminen, kehittämistyö hanketoiminnan avulla sekä hankkeen suunnittelu ja toteutus yhdessä ohjausryhmän kanssa.* Teknisten palveluiden toiminta-alueen työtehtävät mainittiin yhden kerran (0,2 %): *laitekannan ylläpitoon liittyvät tehtävät.*

Taulukossa 6 on nähtävillä ne ALAn toiminta-alueet, joista aineistossa oli mainintoja työtehtävistä sekä mainintojen kappalemäärä sekä prosentuaalinen määrä aineistossa.

Taulukko 6. Kysymys 12. Ilmoituksissa mainitut työtehtävät ja vastuut.

ALAn toiminta-alue	mainintojen määrä, kpl	mainintojen määrä, %
palveluntarjonta ja julkinen ohjelmatuotanto	156	22,7 %
aineiston saatavuudesta huolehtiminen, lainaus, palautus	114	16,6 %
hallinto, johtaminen	103	15,0 %
kokoelman kehittäminen, aineiston hankinta	70	10,2 %

informaatiolukutaito ja opetus	60	8,7 %
markkinointi, viestintä	49	7,1 %
lasten palvelut, nuorten palvelut	38	5,5 %
oppimismuotoilu ja tekniikka	28	4,1 %
resurssien jakaminen, kaukopalvelu	16	2,3 %
aikuisten palvelut	15	2,2 %
tietopalvelu	11	1,6 %
IT, järjestelmät, verkko	8	1,2 %
luettelointi, metadata	7	1,0 %
tukihenkilöstö, avustava henkilökunta	7	1,0 %
kehitys- ja apurahahakemusten kirjoittaminen, kehityshankkeet	5	0,7 %
tekniset palvelut	1	0,2 %
<b>yhteensä</b>	<b>688</b>	<b>100,0 %</b>

## 6 TULOSTEN ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa kerättiin suomalaisten yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksia neljän kuukauden ajalta syksyllä 2019. Kerättyjen ilmoitusten avulla pyrittiin hahmottelemaan kokonaiskuva yleisten kirjastojen avoimena olevista työpaikoista: mitä ilmoitukset kertovat niistä? Erityisesti tutkimuksessa haluttiin keskittyä uuden, vuoden 2017 alusta voimaan tulleen lain yleisistä kirjastoista vaikutuksiin kirjastojen rekrytointeihin. Uusi laki väljensi yleisten kirjastojen henkilökunnan pätevyysvaatimuksia, ja tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, vaaditaanko yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksissa kirjastoalan koulutusta. Lisäksi haluttiin selvittää, minkälaista osaamista kirjastoalalla toivotaan työntekijöiltä ja mitä työtehtäviä kirjastoalalla nykyään tehdään.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys koski kirjastoalan koulutusta: edellytetäänkö yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksissa työnhakijoilta kirjastoalan koulutusta? Aineiston analyysissä selvisi, että 74 prosentissa ilmoituksista kirjastoalan koulutus vaaditaan tai se on ainakin eduksi. On siis perusteltua väittää, että vaikka laki yleisistä kirjastoista mahdollistaa muunkin kuin kirjastoalalle kouluttautuneen palkkaamisen, haluvat kirjastot edelleen työntekijöidensä olevan enimmäkseen kirjastoalan ammattilaisia. Voidaankin päätellä, että kirjastoalalla edelleen arvostetaan kirjastoalan koulutusta.

Kirjastoalan koulutuksen toivottiin olevan tasoltaan lähes yhtä usein ammatillisesta koulutusta (52 %) kuin korkeakoulutasoista (ylemmät ja alemmat korkeakoulututkinnot yhteensä 48 %). Niissä ilmoituksissa, joissa ei vaadittu nimenomaan kirjastoalan koulutusta, vaan koulutus saattoi olla muulta alalta, vaadittiin sen sijaan useimmiten korkeakoulututkintoa, ja ammatillisen koulutuksen osuus jäi huomattavasti pienemmäksi (25 %). Tämä kirjastoalan koulutuksen ja muun koulutuksen vaatimusten tasoero on mielenkiintoinen seikka. Voidaan sanoa, että kirjastoalan koulutusta vaaditaan enemmän alemman tason ja suorittavan tason työtehtävissä, joita tehdään myös alemman tasoisella eli ammatillisella koulutuksella, kun taas asiantuntija- ja johtajatasen työtehtävissä ei niin usein vaadita kirjastoalan koulutusta, vaan muuta työtehtävään soveltuvaa koulutusta, kunhan se on korkeakoulutasoista koulutusta. Uusi, nyt voimassa oleva laki yleisistä kirjastoista (17 §) määrittelee, että ”asiantuntijatehtävissä toimivalta edellytetään soveltuvaa korkeakoulututkintoa” ja ”kunnan kirjastolaitosta johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva

ylempi korkeakoulututkinto” (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016). Lainsäädäntö siis mahdollistaa näissä työtehtävissä kaikenlaiset koulutukset, kunhan koulutus on *soveltuva*, ja soveltuvuus on jokaisen työnantajan itsensä päätettävissä. Grundvall päätyi omassa tutkimuksessaan (2019) samaan lopputulokseen: kun on kyse johtajatasen työtehtävistä, ei kirjastoalan koulutuksella ole niin merkitystä, kun taas rutiinitehtävissä koulutusta toivotaan (Grundvall 2019, 72–73).

Erityisen selvästi uuden lain mahdollistama muun kuin kirjastoalan koulutus näkyy johtajatasen työtehtävien koulutusvaatimuksissa. Puolesta sellaisista työpaikkailmoituksista, joissa etsittiin johtajaa, päällikköä tai esimiestä yleiseen kirjastoon, ei vaadittu lainkaan kirjastoalan koulutusta. Koulutuksen piti olla tasoltaan ylempi korkeakoulututkinto tai ainakin jokin korkeakoulututkinto. Johtajiksi ja esimiehiksi halutaan siis korkeasti koulutettuja henkilöitä, mutta kirjastoalan koulutus ei ole välttämätön. Grundvall pohtiikin tämän kehityksen seurauksia: muulle kuin kirjastoalalle kouluttautuneet johtajat tekevät oletettavasti erilaisia päätöksiä ja valintoja kuin kirjastoalan koulutuksen saaneet johtajat, esimerkiksi rekrytoidessaan uutta henkilöstöä. Rekrytoiko tällainen johtaja helpommin kaltaisiaan eli muita kuin kirjastoalan koulutuksen saaneita työnhakijoita? (Grundvall 2019, 77.)

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys koski työnhakijalta toivottua osaamista: minkälaista osaamista ja taitoja työpaikkailmoituksissa toivotaan työnhakijoilta? Työpaikkailmoituksista löydetty vaatimukset ja toiveet osaamisesta jaettiin kolmeen osaan: henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, yleisiin taitoihin sekä kirjastoalakohtaiseen osaamiseen. Yleiset taidot jaettiin vielä edelleen kolmeen osaan: henkilökohtaiset taidot, johtamistaidot sekä tietotekniset taidot.

Tutkimuksessa selvisi, että eniten toivottu tai vaadittu yksittäinen osaaminen liittyy kirjastoalan perustehtävään: aineiston saatavuudesta huolehtimiseen, lainaamiseen ja palauttamiseen. Seuraavaksi eniten toivottiin johonkin tiettyyn tai tiettyihin kieliin liittyvää osaamista. Kolmanneksi yleisimpänä mainittiin vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin taitoihin liittyvää osaamista. Myös kehittämiseen ja kehittämistyöhön liittyvä osaaminen, viestinnän ja markkinoinnin osaaminen, yhteistyökyky sekä yleiset tietotekniset taidot mainittiin useita kymmeniä kertoja. Henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan kirjaston työntekijän tulisi olla mieluiten itsenäinen, oma-aloitteinen ja aktiivinen.

Vaikka eniten mainittu yksittäinen osaaminen liittyykin kirjastoalan rutiinityötehtäviin, olivat muut useimmiten mainitut osaamisen vaatimukset enemmänkin monille aloille yhteisiä. Kielitaitoa, vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja, kehittämiseen liittyvää osaamista sekä viestintä- ja markkinointitaitoja tarvitaan nykyään lähes työssä kuin työssä, eikä kirjastoala ole poikkeus. Myös Grundvall (2019) toteaa, että kirjastoihin halutaan innovatiivisia, rohkeita, aktiivisia ja sosiaalisesti taitavia ekstroverttejä, ja näitä henkilökohtaisia ominaisuuksia painotetaan ilmoituksissa ammatillista osaamista enemmän. Mielenkiintoista on, että esimerkiksi Nonthacumjanen (2011, 286) tutkimuksessa keskeisimmiksi taidoiksi nousseet joustavuus ja luovuus eivät tässä aineistossa nousseet mitenkään korostetusti esille. Joustavuus mainittiin kyllä, mutta luovuutta sen sijaan ei mainittu aineistossa kertaakaan. Innovatiivisuutta tosin toivottiin, sen voi ainakin osittain ajatella tarkoittavan samaa kuin luovuudenkin. Toisaalta sekä Pengin (2019) että Bronsteinin (2015) tutkimuksissa nousivat esiin sekä kommunikaatiotaidot tai ihmissuhdetaidot että kielitaito, mikä on linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Varsinkin kielitaito nousi voimakkaasti esille tutkimustuloksissa.

Tarkasteltaessa pelkästään kirjastoalaan liittyvää osaamista nousee halutuimmaksi jo mainitun aineiston saatavuudesta huolehtimisen lisäksi kokoelman kehittäminen ja aineiston hankinta, lasten ja nuorten kirjastotyöhön liittyvä osaaminen sekä palveluntarjonta ja julkinen ohjelmatuotanto. Myös Grundvall (2019, 76–77) nosti esiin sen, että lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn liittyvä osaaminen, esim. pedagogiset taidot ja lastenkirjallisuuden tuntemus, tuntuvat korostuvan aineistossa, toisin kuin vaikkapa aikuisen kirjallisuuteen liittyvä osaaminen, jota on kuitenkin perinteisesti pidetty kirjastojen ydinosamisalueena.

Skenen (2018) tutkimuksessa huomattiin, että työnantajat toivovat monipuolista osaamista työntekijöiltä sekä tulevaisuuden osaamistarpeiden ennustamisen vaikeuden vuoksi että myös vähenevien resurssien vuoksi: työnantajat haluavat saada ikään kuin vähemmän enemmällä. Tämän tutkimuksen aineisto osoitti, että jokaisessa ilmoituksessa toivottiin työnhakijalta keskimäärin kahdeksaa erilaista osaamista tai taitoa, jota voi pitää melko monipuolisena osaamisena. Myös Detmering & Sproles (2012), jotka keskittyivät tutkimuksessaan aloittelijatasen työpaikkailmoituksiin, huomasivat, että jo aloittelijoiltakin vaaditaan monenlaisia erilaisia taitoja, vaikka he eivät ole vielä olleet alalla pitkään.

Tutkimuksen kolmannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin tietää, mitä työpaikkailmoitukset kertovat tarjolla olevista työpaikoista. Ilmoituksissa luetelluista työtehtävistä ja vastuista mainittiin useimmin erilaiset palveluntarjontaan ja julkiseen ohjelmantuotantoon liittyvät työtehtävät, esimerkiksi tapahtumien järjestäminen, sidosryhmäyhteistyö sekä aineiston esittely ja suosittelu (esim. kirjavinkkaus). Myös aineiston saatavuudesta huolehtiminen, lainaus ja palautus mainittiin useasti. Hallintoon ja johtamiseen liittyviä työtehtäviä esiintyi monessa ilmoituksessa. Tuloksessa on samankaltaisuutta Maccaferrin ja Harhain (2019) yhdysvaltalais tutkimuksen kanssa, jossa sekä hallinto ja talous että aineiston saatavuudesta huolehtiminen nousivat esiin, mutta toisaalta palveluntarjonta mainittiin vain yhden kerran. Suomessa halutaan siis panostaa tapahtumiin ja muuhun ohjelmatuotantoon Yhdysvaltoja enemmän.

Ilmoituksia oli maantieteellisesti ympäri Suomea, mutta toisaalta ilmoitukset jakoivat Suomen kahtia: oli maakuntia ja kaupunkeja, joista oli useampia – jopa kymmeniä – ilmoituksia, mutta oli myös maakuntia, joissa ei koko keräysaikana ilmestynyt yhtään ilmoitusta tai niitä ilmestyi vain yksi. Eniten ilmoituksia oli pääkaupunkiseudulta ja muualta Uudeltamaalta.

Työpaikkailmoitusten muiden tietojen analyysi osoitti, että kirjastoihin halutaan enimmäkseen kokoaikaisia ja vakinaisia työntekijöitä. Määräaikaisuuden syynä on usein jokin projekti tai hanke. Päällikkö-, johtaja- tai esimiestason työtehtäviä on puolestaan vähemmän tarjolla, noin viidesosassa ilmoituksista. Erilaisia nimikkeitä oli aineistossa 31 erilaista, ja suosituimmat olivat perinteiset kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija. Toisaalta myös vain kerran aineistossa esiintyneitä nimikkeitä oli useampia. Nimikkeet ovat pääsääntöisesti melko perinteisiä, ja usein niistä löytyy sana kirjasto. Toisaalta nimikkeissä näkyy myös kirjastojen panostaminen asiakkaiden palveluun ja pedagogiseen toimintaan.

Tämän tutkimuksen rajoitteena voi pitää sitä, että aineistoa kerättiin vain muutaman kuu-kauden ajalta, jolloin esimerkiksi vuodenaikaan liittyvä vaihtelu on saattanut vaikuttaa siihen vääristävästi. Tutkimukseen käytettävissä olleen ajan vuoksi aineiston keräämistä ei kuitenkaan jatkettu vuoden 2019 loppua pidemmälle. Rajoite on myös se, että vastavaa tutkimusta ei ole tehty vanhan kirjastolain aikana, joten tämän tutkimuksen tuloksia ei voi suoraan verrata aikaisempaan tilanteeseen, ja siten nähdä todellista ilmoituksissa tapahtunutta muutosta lakimuutoksen jälkeen.

Tutkimuksen aineistoa olisi voinut analysoida tilastollisesti vielä tarkemmin kuin nyt tehtiin, esimerkiksi ristiintaulukoida eri muuttujien arvoja. Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin käsin ilman analyysiohjelmistoa, joten se rajoitti analyysia. Olisi ollut kuitenkin mielenkiintoista tietää, mitä osaamista vaikkapa juuri johtaja- ja esimiestason työtehtävissä vaaditaan verrattuna vaikkapa kirjastovirkailijan työtehtäviin

Tässä tutkimuksessa ei ollut tutkimusekonomisista syistä mahdollista yhdistää toista tutkimusmenetelmää työpaikkailmoitusten tutkimiseen sisällönanalyysin keinoin. Toisen tutkimusmenetelmän yhdistäminen sisällönanalyysiin lisäisi tutkimuksen luotettavuutta, kuten Kim ja Angnakoon (2016, 332) painottavat. Myös Harper (2012, 41–42) toteaa, että työpaikkailmoitukset eivät kerro työpaikoista koko totuutta, vaan niiden tutkimiseen voisi yhdistää esimerkiksi tutkimusta ilmoitusten tuotannosta tai työnhakijoiden näkemyksiä ilmoituksista. Rekrytoijien näkemyksiä olisi mielenkiintoista tutkia, ja esimerkiksi rekrytoijien haastattelut antaisivat syvempää ymmärrystä kirjastoissa tarvittavan työvoiman koulutus- ja osaamistarpeista. Jatkotutkimukselle olisikin siis monia mahdollisia linjoja: esimerkiksi rekrytoijien, työnhakijoiden tai kirjastoissa jo työskentelevien näkemyksiä kirjastojen rekrytoinneista voisi tutkia haastattelemalla heitä. Myös seuranta tutkimus esimerkiksi vuoden tai kahden kuluttua yleisten kirjastojen työpaikkailmoitukseen kertoisi, mihin suuntaan rekrytoinnit ja työpaikkailmoitusten vaatimukset muuttavat.

## LÄHTEET

Ahvenanmaan itsehallintolaki 16.8.1991/1144. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911144>

Beile, P. M., & Adams, M. M. (2000). Other duties as assigned: Emergin trends in the academic library job market. *College & Research Libraries*, 61(4), 336–347. Saatavilla <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/15380>

Bronstein, J. (2015). An exploration of the library and information science professional skills and personal competencies: An Israeli perspective. *Library & Information Science Research*, 37, 130–138. Saatavilla <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2015.02.003>

Colman, A. M. (2015). *A dictionary of psychology* (4 ed. ed.) Oxford University Press.

Detmering, R., & Sproles, C. (2012). Forget the desk job : Current roles and responsibilities in entry-level reference job advertisements. *College and Research Libraries*, (73(6), 543–555. Saatavilla <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/16265>

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. (2015). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. (s. 185–206) Teoksessa Valli & Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Espoon kaupunki (2016). *Espoon kaupungin lausunto opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelemasta hallituksen esitysluonnoksesta laiksi yleisistä kirjastoista sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta*. Saatavilla [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/d25a2e6c-e21c-46fe-adc8-afd694a76b07/LAU-SUNTO\\_20160926064642.docx](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/d25a2e6c-e21c-46fe-adc8-afd694a76b07/LAU-SUNTO_20160926064642.docx)

Grundvall, M. (2019). *Det breda uppdraget: Utbildning, rekrytering och arbete för allmänna bibliotek på svenska i Finland*. Helsingfors: Svenska kulturfonden. Saatavilla <https://www.kulturfonden.fi/wp-content/uploads/2020/01/bibliotek-web-slutlig.pdf>

Hallituksen esitys 238/2016. Saatavilla [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE\\_238+2016.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_238+2016.pdf)

Hanhinen, T. (2010). Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8290-8>

Harper, R. (2012). The collection and analysis of job advertisements: A review of research methodology. *Library and Information Research*, 36(112), 29–54. Saatavilla <https://www.lirjournal.org.uk/index.php/lir/article/view/499/548>

Helakorpi, S., Aarnio, H., & Majuri, M. (2010). Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015060812756>

Henricks, S. A., & Henricks-Lepp, G. M. (2014). Desired characteristics of management and leadership for public library directors as expressed in job advertisements. *Journal of Library Administration*, 54, 277–290. Saatavilla <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=cookie,ip,uid&db=ehh&AN=96673219&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s4778523>

IFLA (2001). The Public Library Service. IFLA/UNESCO Guidelines for Development. IFLA Publications 97. The Hague: International Federation of Library Associations and Institutions. Saatavilla <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/archive/the-public-library-service/publ97.pdf>

Kim, J., & Angnakoon, P. (2016). Research using job advertisements: A methodological assessment. *Library & Information Science Research*, 38, 327–335. Saatavilla <http://dx.doi.org/10.1016/j.lisr.2016.11.006>

Kirjastoasetus 18.12.1998/1078. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1998/19981078>

Kuntaliitto (2020). Kaupunkien ja kuntien lukumäärät ja väestötiedot. Saatavilla <https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/kaupunkien-ja-kuntien-lukumaarat-ja-vaestotiedot>

Kuntatyönantajat (2020). Kunta-alalla käytössä useita työaikamuotoja. Saatavilla <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/tyoaika>

Laki yleisistä kirjastoista 29.12.2016/1492. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161492>

Maccaferri, J. T. & Harhai, M. K. (2019). What Pennsylvania public libraries want: An analysis of PAMAILALL job advertisements. *Pennsylvania Libraries: Research & Practice*, 7(1), 9–24. Saatavilla <https://doi.org/10.5195/palrap.2019.201>

Mulder, M. (2014). Conceptions of professional competence. Teoksessa S. Billett, H. Gruber & C. Harteis (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (s. 107–137). New York: Springer.

Nonthacumjane, P. (2011). Key skills and competencies of a new generation of LIS professionals. *IFLA Journal*, 37(4), 280–288. Saatavilla <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1177/0340035211430475>

Orme, V. (2008). You will be...: a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007. *Library Review*, 57(8), 619–633. Saatavilla <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1108/00242530810899595>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2015). Kirjastolain uudistamista valmistelevan työryhmän asettaminen. Asettamispäätös. Saatavilla [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/5cbac3fb-ac33-491a-b12b-3f49be991b8b/ASETTA-MISPAATOS\\_20150225120242.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/5cbac3fb-ac33-491a-b12b-3f49be991b8b/ASETTA-MISPAATOS_20150225120242.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019). Kirjastoverkko. Saatavilla <https://minedu.fi/kirjastoverkko>

Peng, Y. (2019). A competency model of children's librarians in public libraries. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, 89(2), 99–115. Saatavilla <https://doi.org/10.1086/702194>

Poikela, E. (2002). Osaamisen arviointi. Teoksessa Honkonen (toim.), *Koulutuksen lumo - retoriikka, politiikka ja arviointi* (s. 229–245). Helsinki: OKKA - Opetus- kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Saatavilla <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5497-9>

Porin kaupunginkirjasto (2016). Porin kaupunginkirjasto – Satakunnan maakuntakirjaston lausunto hallituksen esitysluonnoksesta laeiksi yleisistä kirjastoista sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta. Saatavilla [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/4b9caba4-efbd-4f55-86e3-63174c74c5db/LAU-SUNTO\\_20160926065446.docx](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/4b9caba4-efbd-4f55-86e3-63174c74c5db/LAU-SUNTO_20160926065446.docx)

Raju, J. (2014). Knowledge and skills for the digital era academic library. *The Journal of Academic Librarianship*, 40, 163–170. Saatavilla <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007>

Ratkaisujen Suomi (2015). Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Saatavilla [https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf](https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf)

San José State University (2020). MLIS skills at work: A snapshot of job postings spring 2020. Saatavilla [https://ischool.sjsu.edu/sites/main/files/file-attachments/career\\_trends.pdf?1590533984](https://ischool.sjsu.edu/sites/main/files/file-attachments/career_trends.pdf?1590533984)

Singh, S. P., & Pinki (2009). New skills for LIS professionals in technology-intensive environment. Paper presented at the International Conference of Academic Libraries (ICAL-2009), 331–336. Saatavilla [http://crl.du.ac.in/ical09/papers/index\\_files/ical-55\\_200\\_422\\_3\\_RV.pdf](http://crl.du.ac.in/ical09/papers/index_files/ical-55_200_422_3_RV.pdf)

Skene, E. (2018). Shooting for the moon: An analysis of digital initiatives librarian job advertisements. *Digital Library Perspectives*, 34(2), 84–90. Saatavilla <https://doi.org.libproxy.tuni.fi/10.1108/DLP-06-2017-0019>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2016). Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2016:4. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3775-8>

Suomen kirjastoseura (2016). Opetus- ja kulttuuriministeriölle. Asia: Lausuntopyyntö opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelemasta hallituksen esitysluonnoksesta laeiksi yleisistä kirjastoista ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 2 §:n muuttamisesta. Saatavilla [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/4b9caba4-efbd-4f55-86e3-63174c74c5db/LAU-SUNTO\\_20160926065446.docx](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/4b9caba4-efbd-4f55-86e3-63174c74c5db/LAU-SUNTO_20160926065446.docx)

6e7bb9134c4a/0bf58d4a-7dec-40d8-a650-69184157a838/LAU-SUNTO\_20160926065739.pdf

Suomen yleisten kirjastojen tilastot (2019). Saatavilla <https://tilastot.kirjastot.fi/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turun kaupunki (2016). Turun kaupungin lausunto hallituksen esitysluonnokseen laeiksi yleisistä kirjastoista ja opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 2 § muuttamisesta. Saatavilla [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/f20072e6-6bd2-4e26-9c88-1ddb263f21d/LAU-SUNTO\\_20160923100924.pdf](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/4c3e3879-a94f-49ef-818b-6e7bb9134c4a/f20072e6-6bd2-4e26-9c88-1ddb263f21d/LAU-SUNTO_20160923100924.pdf)

Valtiovarainministeriö (2016). Hallituksen reformi: Kuntien kustannusten karsinta tehtäviä ja velvoitteita vähentämällä. Saatavilla <https://vm.fi/documents/10623/2033991/Toimenpiteet+teemoittain+16022016/69228473-b208-465b-b14c-755a30d8a842/Toimenpiteet+teemoittain+16022016.pdf>

