

# Kirjastopolitiikkaa, osaamistarpeita ja nukketatteria

**Kaisa Sinikara**

Kirjastonjohtajien Tampereen neuvottelupäivillä 27.-28.9.2001 oli muutamia keskeisteemoja: opetusministeriön kirjastopoliittinen ohjelma, johtamismallit ja osaamishaasteet kirjastoissa.

Kiinnostavaa oli se, että mukana oli niin yliopistojen, erikoiskirjastojen kuin kaupunginkirjastojen vastuuhenkilöitä niin puhujissa kuin kuulijoissa. 90-luku on opettanut, miten paljon yhteistä kirjastoilla on. Tämän lisäksi eri ryhmillä oli omia kokoontumisiaan, yliopistokirjastoilla valtakunnallisen strategian neuvonpito ja informaatiolukutaidon hankkeiden koordinoitupalaveri.

## KIRJASTOPOLIITTINEN OHJELMA

**Kirsti Kekki** opetusministeriöstä esitteli kirjastopoliittisen ohjelman ydinkohtia, ja ohjelmaa arvioitiin niin kirjastojen kuin palveluntuottajien näkökulmasta. Ohjelma on tarkoitettu erityisesti yleisten kirjastojen kehittämislinjaukseksi, mutta siitä on hyötyä kaikille kirjastoille. Ohjelmaan kannattaa tutustua, osoite on

- [http://www.minedu.fi/opm/kulttuuri/kirjastot/yleiset\\_kirjastot.html](http://www.minedu.fi/opm/kulttuuri/kirjastot/yleiset_kirjastot.html)

## LUOTTAMUS JA LAATU JOHTAMISVALINTANA

Tampereen yliopiston uusi kirjastonjohtaja **Mirja Iivonen** arvioi luottamusta johtamisstrategiana. Hän on myös tutkinut ja kirjoittanut luottamuksesta voimavarana. Kirjastojen johtamisessa on kyse suurelta osin muutoksen johtamisesta, tietojohdamisesta ja vuorovaikutuksesta. Iivosella oli mm. seuraavia teesejä:

- Luottamus on positiivinen voimavara, joka auttaa kestämään muutosta.
- Tietojohdaminen on henkilöstöllä olevan osaamisen johtamista ja tiedon jakamista. Luottamus lisää halua ja rohkeutta jakaa tietoa. Luottamuksen puute lisää halua pantata tietoa.
- Vuorovaikutus ja yhteistyö rakentuu luottamukselle.

Luottamuksen tarve ja mahdollisuudet koskevat niin kirjaston sisäisiä suhteita kuin kirjaston suhdetta yliopistoon ja asiakkaisiin. Kirjasto on riippuvainen kehysorganisaation luottamuksesta siihen, että meillä on sekä halu että kyky toimia yliopiston eduksi. Organisaation sisäisen luottamuksen edellytyksinä on nähty seuraavia tekijöitä (Davenport & Prusak): luottamuksen täytyy olla näkyvää, kaikkialla läsnä olevaa ja sen täytyy alkaa johdosta. Luottamukseen sisältyy riski, mutta samalla luottamus kasvaa vain, jos uskalletaan ottaa riskejä.

**Ville Tuomi** Vaasan yliopistosta esitteli tutkimustaan laatujohtamisesta kirjastoissa. Tuomi haastatteli keväällä useita kirjastojen edustajia tästä aihepiiristä.

## MILLAISTA OSAAMISTA TARVITAAN 2000-LUVULLA

Aihetta käsitteivät neljässä kiinnostavassa alustuksessa **Maija-Leena Huotari** Tampereen yliopiston informaatiotutkimuksen laitokselta, **Tuula H. Laaksovirta** Eduskunnan kirjastosta, **Inkeri Näätsaari** Turun kaupunginkirjastosta ja **Armi Länkelin** Säteilyturvakeskuksesta. Kaikissa alustuksissa oli samantapaisia painotuksia, joten otan esille joitakin kohtia ajankohtaisesta ja runsaasti keskustelua herättäneestä aihepiiristä.

\*\*\*

Maija-Leena Huotari esitteli **Euroopan neuvoston suosituksia tieto- ja informaatioasiantuntijoiden osaamisprofiileiksi** sekä laajemmin osaamista 2000-luvulla. Osaamistavoitteet on jaettavissa kahteen pääryhmään:

- tiedon tarjontaan liittyvä osaaminen ja
- tiedon hyödyntämisen maksimointi eli johtaminen.

Esittelen seuraavassa jälkimmäistä profiilia.

Tietoasiantuntijan osaamisprofiili rakentuu seuraavista alueista:

1. **Johtaminen** (analyttinen kyvykkyys ml. ongelmanratkaisu ja innovaatiot, johtaminen= leadership, strateginen suunnittelu, markkinointi ja kustannusten arviointi, asiakastarpeiden ja vaatimusten ymmärtäminen, markkinatietämys, tavoitejohtaminen = osaamisen johtaminen)
2. **Organisointi** (tiimijohtaminen, projektijohtaminen ja palvelujohtaminen)
3. **Luovuus** (pitkän aikavälin innovaatiot, uusien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen, visionäärinen ajattelu).

Oleellisena kaikissa tehtävissä nähtiin viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Vaikuttamis- ja neuvottelutaidot ovat oleellinen osa strategisen suunnittelun taitoja. Kirjastojen on myös varauduttava vastuualueiden laajenemiseen perinteisen kirjastotoiminnan ulkopuolelle.

\*\*\*

Tuula H. Laaksovirta käsittelee samaa teemaa arvioiden, mikä vähenee ja mikä lisääntyy. Kun edellä kuvasin lähinnä johtamista, keskityn tässä **ammattillisen koulutuksen saaneen henkilöstön osaamiseen**.

Laaksovirran mukaan seuraavat tekijät vähenevät:

- muodollisen pätevyyden merkitys (paino sanalla muodollinen)
- luettelointi perinteisessä muodossaan
- yksittäiset työtehtävät
- työkokemuksen pituus ei ole enää ratkaiseva
- kapea-alainen erikoistuminen
- kirjallinen kielitaitovaatimus
- omaan kirjastoon rajoittuva osaaminen
- ammattikunta-aktiiviteetti
- instituutiokeskeisyys

- jatkuvuus ja/tai täydellisyyden periaate

Sen sijaan seuraavien tekijöiden merkitys henkilöstön osaamisessa kasvaa:

- eettinen vastuu
- moniammatillisuus
- ammatillinen käytännön osaaminen
- tiedonhallintataidot
- koko työprosessin ymmärtäminen ml. kyky nähdä oma tehtävä osana kokonaisuutta
- monipuolinen työkokemus
- puhekielitaito
- yhteistyökyky
- kouluttajataidot
- viestintätaidot
- verkosto-osaaminen
- Kirjastoissa tarvitaan myös erityisosaamista sovitun työnjaon mukaisesti.

\*\*\*

Inkeri Näätsaari Turusta kuvasi **kolmivuotista henkilöstön koulutusohjelmaa (2001-2003) Turun kaupunginkirjastossa**. Prosessin tavoitteena on, että koko henkilöstöllä on työn edellyttämät perustaidot ja oma tehtävä on hyvin hallinnassa. Osastoilla tulee olla tarvittavaa erityisosaamista. Keskeisille alueille koulutetaan erikoisosaajia, huippuosaajia ja muiden valmentajia. Tärkeä osa koulutusta on myös lisätä eri tieteenalojen tuntemusta.

Suunnitelmaan sisältyvät seuraavat osaamistasot:

- noviisi (tietää asiasta)
- edistynyt (osaa asian hyvin)
- valmentaja (hallitsee asian ja pystyy opastamaan muita)
- kehittäjä (asiantuntija joka pystyy kehittämään toimintaa ja opastaa valmentajia)

Aihepiiristä käydyssä keskustelussa kysyttiin mm., vastaako alan koulutus esille tulleisiin tarpeisiin, miten alan koulutusvaatimukset ohjaavat alalle hakeutumista, miksi kaupallinen ja tekninen yliopistokoulutus antaa alusta lähtien strategisen suunnittelun ja johtamisen koulutusta mutta kirjastoala ei, mikä on perusopetuksen ja täydennyskoulutuksen vastuiden suhde.

## **NUKKETEATTERI**

Iltaohjelma Metso-kirjastossa oli poikkeuksellisen hauska ja tamperelainen: narubasistin musiikkia, kirjastonjohtamista nukketeatterina ja konsultointia näyttelijä Tom Lindholmin eväin. Edellä mainittu osaamistarve - luovuus - osoitti voimansa osana kirjastolaisuutta.

*Kirjoittaja on opiskelijakirjaston johtaja[ [kaisa.sinikara@helsinki.fi](mailto:kaisa.sinikara@helsinki.fi) ]*