

MILJOONAVASTUU

Tutkimus kirjastoautohenkilöstön työstä

Vesa Sarajärvi
Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Kaupan ja hallinnon yksikkö
Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma
03.04.2002

Sarajärvi, Vesa. Miljoonavastuu: tutkimus kirjastoautohenkilöstön työstä. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu, 2002. Opinnäytetyö, 60 s. + 2 liitettä.

Asiasanat: ammatti-identiteetti, ammattikuva, ammattitaito, henkilöstö, kirjastoala, kirjastoautot, kirjastotyö, työmotivaatio, työn sisältö, työtyytyväisyys, työviihtyvyys, urakehitys

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kirjastoautojen henkilökunnan ammattikuva, työoloja, työn arvostusta ja muita kirjastoautotyöhön liittyviä asioita. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka jaettiin kesällä 2001 Tampereella kaikille kirjastoautopäiville osallistuneille. Kyselyyn vastaaminen tapahtui lähinnä internetissä olevan palautesivun kautta, mutta myös perinteinen posti tai faksi olivat käytettävissä. Kyselylomakkeita lähetettiin Tampereelle 200 kappaletta ja vastauksia palautui 80.

Tutkimustulosten käsittelyssä pyrittiin hermeneuttiseen tutkimusotteeseen, joka mahdollisti tulosten taakse kätkeytyvien merkitysten pohdinnan. Tulosten analysoinnissa pyrittiin ottamaan huomioon kirjastoauton työntekijöiden oma näkemys työstään. Tulokset syötettiin tilastointiohjelmaan, jonka antamien tulosten pohjalta pyrittiin perehtymään kirjastoautotyöhön. Tuloksissa kiinnitettiin huomiota erityisesti kirjastoautotyön erityispiirteisiin verrattuna muuhun kirjastotyöhön, jota tutkimuksessa ei varsinaisesti ole käsitelty. Keskeisemmät tutkimustulokset liittyvät kirjastoautoalan koulutukseen, palkkaukseen, erityisiin työtehtäviin, vastuuseen, työoloihin ja työn muuttumiseen. Yleisesti työ kirjastoautoissa koetaan itsenäisenä, haasteellisenä ja motivoivana.

Tutkimuksen mukaan kirjastoautotyössä ilmenee myös ongelma-alueita ja tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena onkin pyrkiä lähinnä osoittamaan ne. Kirjastoautotyö on paljolti miesten työtä naisvaltaisessa kirjastomaailmassa. Se tekee kirjastoautotyöstä erityisen kiinnostavan tutkimuskohteen.

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	TYÖNTEKIJÄ JA TEONSÄÄTELYTEORIA	6
2.1	Ihmisen toimintajärjestelmä	7
2.1.1	Yksinkertaisen mallit tekijät	8
2.1.2	Kollektiiviset tekijät	9
2.2	Kehittävä työntutkimus	10
3	AMMATILLINEN KEHITTÄMINEN JA TYÖ.....	10
3.1	Ammatillinen uusiutuminen ja kasvutekijät	10
3.2	Urakehitys	15
3.3	Työssä kehittyminen.....	17
3.4	Motivaatio työssä ja työn arviointi.....	20
3.5	Kehittyvä työyhteisö.....	22
4	KIRJASTOAUTOTYÖ.....	25
4.1	Kirjastoautotyön lyhyt historia	25
4.2	Ammattinimikkeet.....	26
4.3	Ammatillinen kelpoisuus ja koulutus	26
4.4	Kirjastoautotyö ammattina	28
4.4.1	Toimenkuva	29
4.4.2	Työaika ja palkkaus	30
5	TUTKIMUS KIRJASTOAUTOTYÖSTÄ.....	32
5.1	Kyselylomakkeet ja tutkimusaika	33
5.2	Tutkimuksen tulokset	34
5.2.1	Vastaajien taustatiedot.....	34
5.2.2	Koulutus	36
5.2.3	Työtehtäviä kirjastoautossa.....	39
5.2.4	Työolot kirjastoautossa.....	40
5.2.5	Kokemuksia työstä	46
6	TULKINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	48
7	POHDINTAA.....	56
	LÄHTEET.....	58
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tutkimukseni taustalla on tarve ja mielenkiinto tutkia kirjastoautojen työoloja, henkilökunnan ammattikuvaa, työn arvostusta ja yleensä kirjastoautotyötä ammattina.

Tutkimuksen tavoitteena on saada kirjastoautoissa työskentelevien ihmisten oma näkökulma työhönsä. Tässä opinnäytetyössäni käytän teoreettisena lähtökohtana Engeströmin (1998) kehittävän työntutkimuksen perusasetelmaa, jonka eri osa-alueiden ja niiden keskinäisten suhteiden tutkimisen kautta pyrin kuvaamaan kirjastoautotyötä. Käytän myös muita teorioita, käsitteitä ja kirjoituksia tulkintakehyksinä, joiden avulla asioita voidaan tarkastella. Tällainen tutkimustapa on kylläkin hieman sekava ja eklektinen sekä erilaisia asioita yhdistelevä, mutta toisaalta koen sen myös toimivaksi ja palkitsevaksi.

Pyrin tutkimuksessani syvempään tietoisuuteen perehtyessäni tutkimuskohteeseeni ja tulkitessani eri asioiden merkityksiä ottaen huomioon niiden historialliset ehdot ja asioiden kontekstin. Tällainen hermeneuttinen tutkimusote sopii tähän yhteyteen, kun pyrin ymmärtämään esiintyviä käytäntöjä ja käsityksiä sekä tulkitsemaan tuloksia ihmisten omista lähtökohdista. Tällaista tutkimusprosessia voidaan kuvata hermeneuttisen kehän avulla, jonka mukaan tutkijalla on ns. esiymmärrys, jonka perusteella hän luo kontaktin tutkittavaan kohteeseen. Sitten hän pyrkii hankkimaan tietoa, oppimaan kieltä ja laajentamaan tulkintapotentiaaliaan eli uppoutumaan kohteeseensa. Sen jälkeen on aika pohtia, mitä hän on materiaalinsa perusteella saanut selville, mitä oppinut ja minkälaisia tulkintavaihtoehtoja alkaa ilmetä. Seuraavaksi on pyrittävä löytämään ne asiat, joita voidaan selvittää. Tämän teoretisoinnin tuloksena syntyy parantunut ymmärrys, joka johtaa kohteen lähestymiseen uudelleen ehkä toisenlaisestakin näkökulmasta. Lopulta tulkinta tuntuu niin mielenkiintoiselta ja perustellulta, että kirjoitusprosessi voi alkaa. (Tamminen 1993, 89-90.)

Kirjastohenkilökunnan työtä on tutkittu paljon, mutta lähinnä kirjastonhoitajien näkökulmasta. Omassa opinnäytetyössäni haluan tuoda esille kirjastojen vähälukuisimman henkilöstöpiirin näkemykset ja kokemukset omasta työstään. Kirjastoautoja on tällä hetkellä Suomessa noin 200. Useimmissa kunnissa on vain yksi auto ja siinä yksi työntekijä, joten tutkimuksenikin lähtee lähinnä pienen maaseutukunnan

kirjastoautotyöntekijän näkökulmasta. Olen tutkimuksessani ottanut huomioon myös kirjastoautotoimintaan vaikuttavien kirjastonhoitajien näkemyksiä kirjastoautotyöstä.

Valitsemani toimintatapa vaatii jonkin verran poikkeamista perinteisestä tutkimuskaavasta. Koska käytän useita eri teorioita, niin joudun etenemään myös sen mukaisesti. Lähtökohtateoriani on jonkinlaisena taustahahmona ja muita teorioita ja aikaisempia tutkimuksia käytän tulkitessani eri ilmiöitä. Varsinaisesta tutkimusaiheestani ei ole vastaavia aikaisempia tutkimuksia, joten käytän tarkasteluni tukena aiemmin tehtyjä yleisiä tai muun alan tutkimuksia työstä. Kyöstiö (1991) on vuoden 1989 kirjastoautoselvityksessään kylläkin yhtenä osa-alueena käsitellyt myös kirjastoautotyötä. Lisäksi minulla itselläni on lähes 16:n vuoden työkokemus kirjastoalalta, josta ajasta olen työskennellyt kirjastoautossa lähes 12 vuotta. Tämä heijastuu varmasti myös opinnäytetyöhöni.

Tutkimukseni johtopäätöksissä puhun paljon *miehistä* kirjastoautojen työntekijöinä. Tarkoitukseni ei ole tehdä kirjastoautotyöstä sukupuolten välistä vertailua tai arvoasetelmaa, vaan yleistän vain vallitsevan tilanteen. Tokihan kirjastoautotyössä on myös paljon naisia, mutta varsinaisista kirjastoauton ajamiseen osallistuvista ihmisistä suurin osa on miehiä.

2 TYÖNTEKIJÄ JA TEONSÄÄTELYTEORIA

Opinnäytteeni keskeisenä tutkimuskohteena on työntekijä ajattelevana ja toimivana subjektina. Tämän pohjalta on syntynyt myös kehittävä työntutkimus. Työntekijää tutkitaan työprosessien analyysien kautta. Engeströmin (1998, 36) mukaan sosiologisten kvalifikaatioteorioiden rinnalla kehittävä työntutkimuksen alkuvaiheessa oli otettava kantaa psykologiseen työntutkimukseen. Eurooppalaisessa työpsykologisessa keskustelussa erityisesti ns. teonsäätelyn teoriat ovat saaneet voimakkaan aseman. Tässä yhteydessä tarkoitetaan lähinnä kognitiivista teonsäätelyteoriaa.

Ihmisen toiminta on tiedollista ja hänen toiminnallaan on joku tarkoitusperä. Alkuvaiheessa ihmisellä on jokin suunnitelma, jota hän ensin testaa. Seuraavaksi hän suorittaa itse teon ja ennen lopetusta vielä testaa teon tuloksen. Engeström kutsuu tätä amerikkalaisten tutkijoiden esittämäksi TOTE-malliksi (Test, Operate, Test, Exit). Kaiken työn ajatellaan koostuvan tämäntapaisista suorituksista. Tällainen suunnitelmallinen suoritus on siis työn psykologinen perusyksikkö.

Teonsäätelyteorioiden kannalta oleellinen kysymys on, minkä tasoinen on yksilön suoritusta ohjaava mentaalinen malli tai suunnitelma. Ihmisen oppima korkealaatuinen ja tietoinen sisäinen malli kohottaa oleellisesti työsuorituksen laatua, vähentää virheitä ja lievittää suorituksen kuormittavuutta. (Engeström 1998, 36-37.)

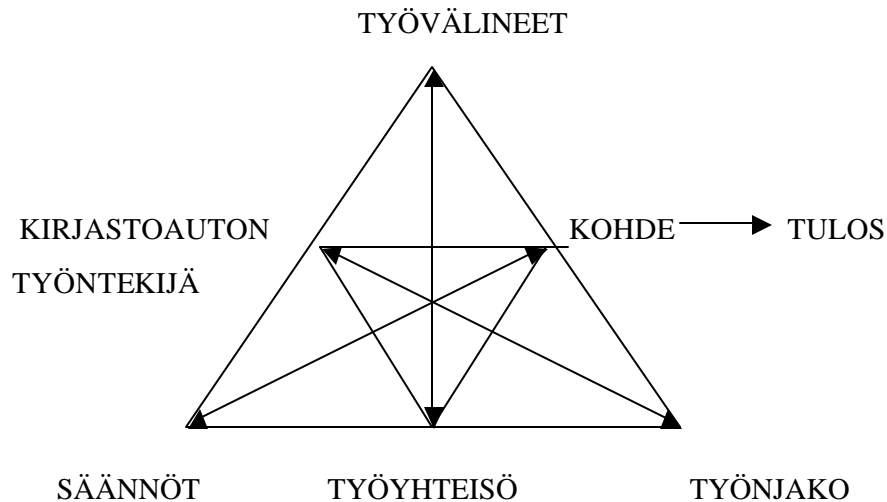
Teonsäätelyteorian eri sovellukset ovat saaneet melko paljon kritiikkiä sekä kotimaassa että ulkomailla. Teonsäätelyteorialla todetaan olevan myönteinen merkitys työntekijän ajattelun ja oppimisen korostajana, mutta samalla teorian peruslähtökohdat asetetaan kyseenalaisiksi. On pohdittu myös yksittäistä tekoa ja tavoitetta laajempien yhteiskunnallisten motiivien merkitystä. Huolena on ollut myös, että tarkastelemalla yksittäistä tekoa, ajaututaan kaikkien tekojen tarkastelemiseen samanarvoisina irrallisina työprosessin kokonaisuudesta. On myös osoitettu, että suunnitelmat eivät toimi tekojamme tiukasti säätelevinä ennakko-ohjelmina. (Engeström 1998, 37-41.)

Kehittävä työntutkimuksen piirissä on tehtävien hallinta nähty tärkeänä asiana, mutta oleellisin kysymys onkin siitä, millä tavoin tehtävien hallinta saavutetaan. Kritiikki kohdistuu lähinnä yksipuoliseen tapaan tarkastella itse työsuoritusta. Toisaalta tehtäviä ja yksittäistä työsuoritusta voidaan lähestyä asettamalla ne laajempaan

toimintayhteyden ja historialliseen kehitystaustaan. Tällöin kysytäänkin ensin, miksi ja missä yhteydessä jokin asia tehdään. Vasta niiden jälkeen tulee kysymys miten. (Engeström 1998, 39.)

2.1 Ihmisen toimintajärjestelmä

Lähden tarkastelemaan kirjastoautohenkilökunnan työtä Engeströmin esittämän toimintajärjestelmän mallin pohjalta. Yksinkertaisimpaan toimintamalliin kuuluvat työn subjekti, työvälineet, työn kohde ja työn tulos. Tällä mallilla on kuitenkin vaikea kuvata yksilön tekojen ja kollektiivin toiminnan välistä suhdetta. Tämän vuoksi mallia pitää täydentää lisäämällä siihen kollektiivinen ulottuvuus: yhteisö, työnjako ja säännöt (kuvio 1). Tällä täydennetyllä mallilla voidaan kuvata yksilön ja yhteisön välistä suhdetta työ-toiminnassa. Tällä mallilla on mahdollista tarkastella myös työntekijäryhmiä yksittäisen työntekijän lisäksi.



Kuvio 1. Ihmisen toimintarakenteen malli (Engeström 1998, 47.)

Kaikki toimintajärjestelmän osatekijät ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Toimintajärjestelmän sisällä on jatkuvasti käynnissä erilaisia osaprosesseja, joiden kautta järjestelmä organisoii, muovaa ja uudistaa jatkuvasti itseään. Tarkastelen kaikkia näitä osatekijöitä erikseen ja pyrin muodostamaan kuvan eri osatekijöiden yhteyksistä toisiinsa.

2.1.1 Yksinkertaisen mallit tekijät

Kaiken lähtökohta on työntekijä, joka omalla toiminnallaan vuorovaikutuksessa muiden tekijöiden kanssa pyrkii johonkin tavoiteltavaan tulokseen. Vuorovaikutus muiden osatekijöiden kanssa on pohjana ihmisen kehittymiselle työssään. Tässä tapauksessa tarkastelen vain kirjastoauton työntekijää yleisellä tasolla ja yksilönä. Kirjastoautoissa työskentelee hyvin erilaisia ja moninaisen koulutustaustan omaavia ihmisiä. Varsinaiseen kirjastoautotyöhön osallistuvien lisäksi organisaatiosta löytyy myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kokonaisuuteen.

Työvälineet vaikuttavat keskeisesti työsuoritukseen. Moni työ ei onnistu ilman erilaisia välineitä. Työvälineillä voidaan tarkoittaa koneiden ja laitteiden lisäksi myös ajattelumalleja ja suunnittelujärjestelmiä. (Kummala-Mustonen & Laitinen 1989, 13.) Tähän liittyvät läheisesti ammattitaito ja ammatinhallinta. Kirjastoalalla työvälineet ovat viime vuosina kehittyneet nopeasti. Erityisen tärkeää erilaisten työvälineiden hallinta on kirjastoautoissa, koska koko toiminta on riippuvainen tekniikan toimivuudesta.

Työn subjekti ja työvälineet voivat vaikuttaa myös suoraan työn tavoiteltuun tulokseen, eivätkä vain kohteen kautta. (Kummala-Mustonen & Laitinen 1989, 13.) Näin työprosessin eri osatekijöiden kaksisuuntaisuus painottuu selvemmin. Kirjasto-työssä kohteena ovat asiakkaat ja heidän tarpeensa. Prosessien kaksisuuntaisuus tulee esille asiakkaiden erilaisina tarpeina ja vaatimuksina. Muun muassa asiakasmäärät vaikuttavat suoraan työn subjektiin ja työssä tarvittaviin välineisiin. Työn kohteet eli asiakkaat odottavat saamaltaan palvelulta erilaisia tuloksia. Tällaisia tuloksia voivat olla esimerkiksi asiakkaan saamat vastaukset tietopalvelukysymyksiinsä tai kirjan lainaaminen. Tuloksia voidaan myös mitata erilaisilla mittareilla, kuten lainaustilastoilla. Vaikka kohteen ja tuloksen raja on kirjastomaailmassa hieman epäselvä, niin

kaikella toiminnalla on kuitenkin periaatteessa yhteinen päämäärä. Tulokseen vaikuttavat tekijät voivat kylläkin vaihdella.

2.1.2 Kollektiiviset tekijät

Kehittävä työntutkimus pyrkii kuvaamaan yksilön tekoja suhteessa ja vuoro-vaikutuksessa laajempaan ympäristöön. Yksinkertaisella mallilla tätä on vaikea kuvata, joten mukaan täytyy ottaa kollektiivinen ulottuvuus: työyhteisö, säännöt ja työnjako.

Työyhteisö tarkoittaa kaikkia niitä toimintajärjestelmän osanottajia, jotka osallistuvat saman tuotteen tai palvelun tuottamiseen samalle kohteelle. (Engeström 1998, 46.) Työyhteisö on laaja käsite ja sisältää monia eri osallistujia, jotka täytyy ottaa huomioon tietyn tuloksen saavuttamiseksi. Tässä yhteydessä voidaan luetella joitakin asioita, jotka sisältyvät työyhteisöön: henkilöiden lukumäärä, yhteistyön tarve, tiedonkulku, ilmapiiri ja johtaminen. Kun nämä asiat ovat kunnossa, eivätkä aiheuta ylimääräistä rasitusta tai ongelmia, niin työyhteisökin voi hyvin ja pystyy täysipainoisesti osallistumaan tuloksen aikaansaamiseen.

Erilaiset säännöt ja määräykset ohjaavat toimintaa ja käyttäytymistä. Tällaisia sääntöjä ovat esimerkiksi lait, asetukset ja muut viralliset määräykset. Näihin on organisaation vaikea vaikuttaa. Lisäksi työyhteisöllä voi olla myös paikallisia määräyksiä, jotka vaikuttavat työyhteisössä, esimerkiksi käyttösäännöt ja toimenkuvat. Kaikilla organisaatioilla on myös kirjoittamattomia sääntöjä, jotka vaikuttavat työprosesseihin. Jokin työn osa-alue on totuttu tekemään tietyllä tavalla, joten siitä on tullut työpaikalla käytäntö, kirjoittamaton sääntö.

Työnjako viittaa tehtävien, päätösvallan ja etujen jakautumiseen eri osallistujien kesken. (Engeström 1998, 46.) Tämä tarkoittaa sitä, millä tavalla eri työt on jaettu eri työn-tekijöiden kesken. Kirjastomaailmassa tämä työnjako näkyy selvimmin virkailijoiden ja kirjastonhoitajien välisessä työnjaossa. Työnjako on jatkuvasti hieman ongelmallista, koska organisaation kaikilla osa-alueilla tapahtuu jatkuvasti kehitystä ja muutoksia. Työnjako ei enää tänä päivänä ole sama kuin kymmenen vuotta sitten.

2.2 Kehittävä työntutkimus

Kokonaisuudessaan kehittävä työntutkimus on perusteellinen työn tutkimisen prosessi, joka tähtää työn kehittämiseen oppimistoiminnan avulla. (Kummala-Mustonen & Laitinen 1989, 17.) Tässä opinnäytetyössäni keskityn vain Engeströmin esittämän ihmisen toimintarakenteen mallin eri osa-alueiden tutkimiseen. Kunkin osa-alueen sisältä nousee erillisiä asioita, jotka vaikuttavat työhön. Pysin analysoimaan kirjastoautohenkilökunnan työtä muutamien eri teorioiden kautta keskittyen lähinnä kirjastoautotyön erityispiirteiden tarkasteluun. Tutkimusaineistoni on niin laaja, ettei kaikkien asioiden syvällisempi tarkastelu ole järkevää. Opinnäytetyöni paisuisi liian laajaksi, jos kävisin läpi kehittävän työntutkimuksen kaikki vaiheet, joten pohdin asioita toimintajärjestelmän eri osatekijöiden kautta.

Olen perehtynyt kirjastoautotyöhön lähinnä käytännön työkokemuksen kautta ja käynyt myös keskusteluja monella eri tasolla muiden kirjastoautotyöhön osallistuvien henkilöiden kanssa. Käytän tässä opinnäytetyössäni aineistona myös omia saamiani kirjeitä ja sähköpostiviestejä useilta eri henkilöiltä. Näillä viesteillä on suuri merkitys aktuaalis-empiirisenä aineistona pyrkiessäni ymmärtämään kirjastoautotyötä omaa kokemuspääniäni laajemmin. Koska varsinaista kirjastotyötä on jo jonkin verran tutkittu, mutta kirjastoautotyötä vähemmän, haluan tuoda esille kirjastoautotyön ominaispiirteet ja erityislaadun kirjastomaailmassa. Pysin tuomaan esille kirjastoautotyön eroavaisuuksia muuhun kirjastotyöhön verrattuna. En kovin tarkasti tuo esille kirjastoa utotoiminnan ja -työn historiaa, koska siitä on ennestään kirjoitettu useissakin teoksissa (ks. esim. Kyöstiö 1987 tai Heikkinen, Heikkinen & Piirainen 2001).

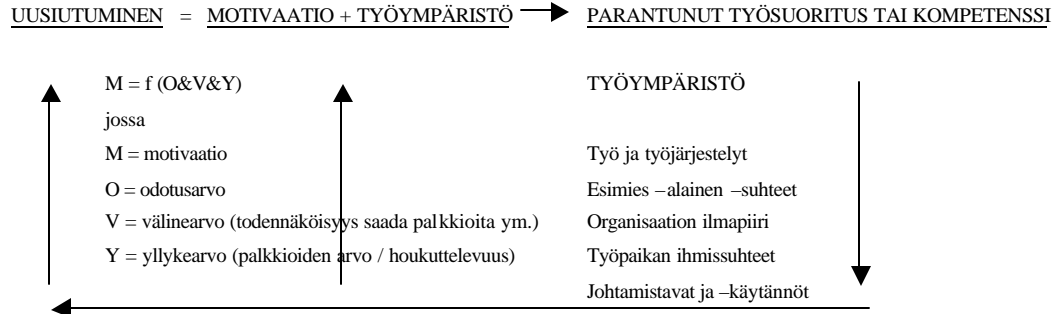
3 AMMATILLINEN KEHITTYMINEN JA TYÖ

3.1 Ammatillinen uusiutuminen ja kasvutekijät

Ammatilliseen uusiutumiseen liittyy kaikki kehittämistoimet, jotka kohdistuvat ammatillisen pätevyyden ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Uusiutuminen on nähtävä jatkuvana, koko elämänkaaren kattavana prosessina. Ammatillisen kehittymisen kannalta

tärkeitä kannustimia tai rajoittavia tekijöitä ovat työn luonne ja työn järjestelyt, esimies – alainen -suhteet, organisaation ilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet ja johtamistavat ja – käytännöt. Tärkeää on se, millaiseksi ihmiset havaitsevat ja kokevat ympäristön, ei niinkään objektiivinen todellisuus. Ruohotie (1993, 123) kertoo kirjassaan Dubinin luomasta uusiutumisen perusmallista, jonka mukaan motivaatio osallistua tiettyyn kehittämistoimeen on korkea, jos henkilö uskoo, että

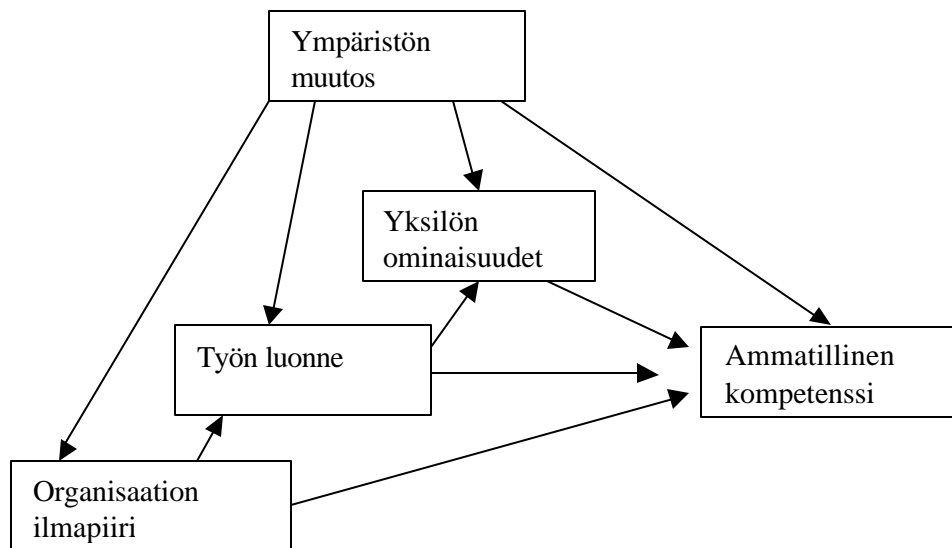
- a) osallistuminen todella lisää kykyä selviytyä nykyisistä ja tulevista tehtävistä yhä paremmin
- b) ammatillisen pätevyyden taso vaikuttaa saavutettavien palkkioiden ja tuotosten määrään
- c) käyttäytymisen muutos johtaa toivottuihin seurauksiin (esim. palkankorotus, ylennys, tunnustus, arvostus tai vapaa-ajan lisääntyminen)



Kuvio 2. Dubinin uusiutumisen perusmalli.

Ruohotie (1993, 125) kertoo kirjassaan Kaufmanin kehittämismallista, joka kuvaa ammatillista pätevyyttä määrääviä tekijöitä ja niiden keskinäisiä yhteyksiä työyhteisössä. Malliin sisältyy neljä laajaa ammatilliseen pätevyyteen yhteydessä olevaa tekijää. Alempana oleva kuvio esittää kyseistä mallia.

1. Ympäristön muutos, mm. nopeasti kehittyvä teknologia, tuotantojärjestelmään kohdistuvat rakenteelliset muutokset, työvoiman ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus.
2. Organisaation ilmapiiri, johon johtamisjärjestelmällä on suuri vaikutus.
3. Työn luonne, etenkin työn järjestelyt ja työhön liittyvät kasvumahdollisuudet.
4. Henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten motivaatioperustaa ja kognitiivisia kykyjä ja persoonallisuutta (esim. joustavuus) luonnehtivat tekijät.



Kuvio 3. Kaufmannin ammatillisen pätevyyden ylläpitämistä kuvaava malli (Ruohotie 1993, 125).

Ruohotien (1993, 125) mukaan ihannetapauksessa yksilön kehittyminen – kasvu-prosessi – jatkuu koko työikäisyyden ajan. Hän kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Työtehtävät ja positiot (asema) ovat hänen kannaltaan katsottuna jatkuva ura, jonka hän kokee nousevana tai ainakin laajenevana. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että kasvuprosessi katkeaa usein jossakin vaiheessa. Tuolloin työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkitystä ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi.

Ammatillisia kasvutekijöitä voi löytää yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja yksilöstä itsestään. Ammattiroolissaan vakiintunut ja urautunut ihminen joutuu kysymään, mitkä tekijät laukaisevat muutoksen urarutiinin osalta ja virittävät tarpeen oppia uutta ja lisätä ammatillista pätevyyttä. Ruohotie (1993, 126) tarkastelee kirjassaan muita paitsi yhteiskuntaan yleisesti liittyviä tekijöitä.

Organisatoriset kasvutekijät

Erilaiset organisaatiossa tapahtuvat muutokset vaativat uusien taitojen kehittämistä. Teknologiset muutokset edellyttävät työssä tarvittavien tietojen ja taitojen täydellistä uusiutumista. Joitakin työtehtäviä häviää ja uusia tulee tilalle. Myöskään vanhat rutiinit eivät enää päde työn uudelleen organisoimisen takia. Organisaatiossa vallitsevia kasvu-edellytyksiä voidaan kuvata psykologisen ilmapiirin avulla. Kun organisaatiossa pyritään luomaan ja ylläpitämään kasvun ja innovatiivisuuden korkeaa kapasiteettia, niin ainakin seuraavat tekijät ovat avainasemassa:

- kannustavan ilmapiirin luominen
- kehittämisestä palkitseminen
- kannustava ja osallistava johtamistapa
- intensiivinen kommunikointi
- turvallisuus

Menestyäkseen organisaatioiden on kyettävä tuottamaan jatkuvasti uutta. Esimiesten olisi luotava edellytyksiä innovatiiviselle toiminnalle ja rohkaistava sitä. Urakehitystä rajoittavia tekijöitä ovat suorituspaineeet ja riskikäyttäytymisen minimointi. Urautunut, kaavoihin ja rutiineihin kangistunut työntekijä ei pysty innovatiiviseen käyttäytymiseen. (Ruohotie 1993, 126-128.)

Työrooliin liittyvät kasvutekijät

Työntekijöiden positiivisiin odotuksiin omasta työstään vaikuttavat työn kannustearvo ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Vähän virikkeitä antava yksitoikkoinen työ ei kannusta, mutta haasteellinen, vaihteleva ja itsenäinen työ luo hyvän lähtökohdan

itsensä kehittämiseksi. Jokaisessa työssä on erilaisia kasvutarpeita ja mahdollisuuksia. Työ vaikuttaa myös yksilötasolla työntekijään; hän tunnistaa organisaationsa kasvumahdollisuudet ja -tarpeet. Työn organisaatio luo puitteet kasvutarpeen tyydyttämiseksi: mitä yksitoikkoisempaa, vähemmän vaativaa ja epäitsenäisempää työ on, sitä enemmän se turhauttaa.

Työ itse voi tarjota myös mahdollisuuksia henkiseen kasvuun ja työn muotoilulla näitä mahdollisuuksia voidaan lisätä. Muutokset voivat liittyä työn sisältöön tai työn jäsentymiseen käsitteellisellä tasolla. Kasvutarve työssä merkitsee työntekijän halua ottaa vastaan uusia haasteita, oppia uutta ja kehittää itseään omassa työssään ja ammatissaan. Ne, joilla on voimakas kasvutarve, reagoivat myönteisesti kasvumahdollisuuksiin. Jos kasvutarve on heikko, niin mahdollisuuksiin suhtaudutaan välinpitämättömästi tai negatiivisesti. Yleisesti voidaan olettaa, että kasvumahdollisuuksiin reagoidaan myönteisesti, jos ne vastaavat kasvutarpeita. Ihmisiä motivoi enemmän mahdollisuudet kuin jokin yksittäinen kannuste. (Ruohotie 1993, 128-129.)

Henkilökohtaiset kasvutekijät

Ihmiseen voivat vaikuttaa monet tekijät, jotka saavat aikaan henkilökohtaista kasvua, mm. perheessä tapahtuvat muutokset, ikä, terveys jne. Nämä tekijät voivat saada ihmisen pohtimaan omaa uraansa ja odotuksiaan. Henkilökohtaiset elämänvaiheet ja niissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat ihmisen urakäyttäytymiseen. Perheen merkitys yksilön urakehitykseen on suuri. Uraan liittyvät onnistumisen kokemukset edistävät urakehitystä. Haasteelliset tavoitteet työssä lisäävät yksilön motivaatiota ja halua ponnistella tavoitteiden saavuttamiseksi. Suoriutuminen johtaa sisäisiin onnistumisen ja edistymisen kokemuksiin, jotka vuorostaan vahvistavat omanarvontunnetta ja ammatillista identiteettiä.

Ammatillinen kehittyminen on riippuvainen uramotivaation voimakkuudesta. Uramotivaatio ja sen osatekijät vaikuttavat siihen, miten innokkaasti ihmiset hakeutuvat täydennyskoulutukseen, millaisia kehittämistavoitteita he itselleen asettavat ja kuinka tärkeää heille on kehittämistavoitteiden saavuttaminen. Yksi ammatillisen kasvun avainselittäjä on kasvumotivaatio, eli halu kehittää itseään ja kokeilla uutta. (Ruohotie 1993, 129-130.)

Psykologisen ilmapiirin kasvutekijät

On havaittu, että ihmiset reagoivat sekä tunteillaan että käyttäytymisellään ympäristöönsä sen mukaan, miten he havaitsevat eri tilannetekijät. Eri tapahtumia tulkitaan tavalla, joka on psykologisesti mielekäs. Esimerkiksi palkankorotuksen merkitys on riippuvainen koetusta oikeudenmukaisuudesta. Tällä on merkitystä esimerkiksi työtyytyväisyyteen tai uuden työpaikan etsimiseen. (Ruohotie 1993, 150.)

Ihmiset havainnoivat ympäristöään myös arvojen ja arvostusten kautta. Työ on mielekästä, jos siihen sisältyy tunnustuksia ja haasteita. Jokin työ voi olla toiselle ihmiselle haasteellinen, mutta toinen voi kokea saman työn vähemmän haasteellisena. Yksilölliset vaatimukset siis poikkeavat toisistaan. Korkealle arvostettu työ edistää henkilökohtaista hyvinvointia. Arvostukset vaikuttavat myös työtyytyväisyyteen. Myös työpaikan yleinen ilmapiiri on riippuvainen siitä, miten tärkeä työympäristö on työntekijälle. Jokainen ihminen kokee työnsä ja työskentelyilmapiirin ainutlaatuisella tavalla. Tämä vaikuttaa työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Ammatillinen kehittyminen on siis riippuvainen henkilökohtaisista kasvuedellytyksistä, kuten ammatillisesta minäkuvasta tai uramotivaation voimakkuudesta. Jos työ koetaan motivoivaksi, niin innokkuus hakeutua esimerkiksi täydennyskoulutukseen kasvaa. Innostava ja motivoiva työ kannustaa työntekijöitä asettamaan itselleen haasteita. (Ruohotie 1993, 151-152.)

3.2 Urakehitys

Ura-käsite mielletään usein edistymiseksi työssä. Joissakin ammateissa on paremmat mahdollisuudet edistyä kuin toisissa, jotka ovat lähinnä työtehtäviä vailla edistymisen mahdollisuuksia. Usein työssä edistyminen liitetään korkeamman statuksen ammatteihin. (Ruohotie 1993, 133.)

Työura voidaan käsittää jonkinlaiseksi jäljeksi, jonka ihmisen työtoiminta on piirtänyt. Työuraa voidaan tarkastella kahdelta kannalta: yksilön ja organisaation. (Varila & Kallio 1992.) Tarkastelen tässä opinnäytetyössäni työuraa lähinnä yksilön

kannalta, vaikka organisaation osuutta ei täysin voikaan irrottaa työuran tarkastelusta. Organisaatio vaikuttaa lähinnä siihen, millaisia uria organisaation puitteissa on mahdollista luoda. Työurasta voidaan erottaa kaksi osaa: sisäinen ura ja ulkoinen ura.

Uralla eteneminen on hyvin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat monet asiat. Tällaisia ovat mm. yksilölliset pätevyystekijät ja organisaation kehittämistoimet. Työntekijä voi omilla toimillaan lisätä pätevyyttään, ja näin parantaa mahdollisuuksiaan uralla etenemiseen. Joskus myös henkilön persoona vaikuttaa asiaan. Vahvan minäkuvan omaavat ihmiset ovat todennäköisimpiä menestyjiä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ovat siis yksi jalusta, joka auttaa urakehityksessään. Toinen jalusta on yhteiskunta ja työyhteisö. Tähän asiaan liittyvät läheisesti talous, koulutus, perhe, sidosryhmät, työmarkkinat ja politiikka.

Ulkoinen ja sisäinen ura

Varilan (1992, 56) mukaan työura nähdään tavallisimmin etenemisenä toisaalta kronologisen ajan, toisaalta yksilön ammatillisen tai organisatorisen aseman suhteen. Tällöin on kyse ns. ulkoisesta urasta, jossa keskeiseksi asiaksi nousee yksilön asema organisaation hierarkiassa, niin arvostuksen, päätäntävällän kuin palkkauksenkin osalta. Joskus ura voi olla tasainenkin, etenkin erilaisissa asiantuntija -ammateissa, esimerkiksi kirjastotyössä. Joskus yhtenäinen ura voi katkeillakin, esimerkiksi opiskelun, työttömyyden tai sairauden takia.

Varilan (1992, 57) mukaan kahta täysin identtistä uraa tuskin löytyy. Vaikka urat ulkoisesti muistuttaisivatkin toisiaan, niin niiden sisällöt ovat erilaisia. Tähän vaikuttavat henkilön yksilölliset valinnat ja niihin liittyvät syyt ja perustelut. Tällöin puhutaan ns. sisäisestä urasta. Sisäinen ura käsittää yksilölliset pyrkimykset, valinnat ja kokemukset sekä niiden muodostamisen. Sisäinen ja ulkoinen ura voivat siis poiketa toisistaan. Esimerkiksi kirjastossa ulkoisesti tasainen työ voi olla sisäisesti vaihtelevaa, etenevää ja kehittyvää.

Yksilölliset päämäärät vaikuttavat uralla etenemiseen, mutta tavoitteet voivat estyä tai toteutua ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Joku voi arvostaa enemmän osaamista kuin hyväpalkkaista esimiesasemaa. Kuitenkin arvostuksen ja palkkauksen parantuminen on lähes yksinomaan yhteydessä hierarkkiseen etenemiseen sekä esimiesasemaan. Syynä on osittain yksilölliseen kehittymiseen ja ammattitaidon

laajentumiseen sekä monipuolistumiseen liittyvien palkitsemiskeinojen vähäisyys. Työmotivaation säilymisen kannalta on tärkeää pyrkiä mahdollistamaan, kannustamaan ja parantamaan uralla kehittymisen ja etenemisen edellytyksiä ja kehittymisestä palkitsemista muillakin kuin pelkästään palkkauksellisilla keinoilla. (Varila 1992, 60.)

3.3 Työssä kehittyminen

Ihmiset pyrkivät työssään kehittymään, mikäli ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia, tukea ja haasteita. He haluavat kehittää itseään omien kykyjensä edellyttämällä tavalla. Tämä tulisi huomioida myös erilaisissa työorganisaatioissa. Monet organisaatiot pyrkivät vain poistamaan kehityksen esteitä ja rajoituksia, mutta eivät lisää sisäistä motivaatiota. Esimerkiksi organisaatioissa voitaisiin kertoa kehittämisohjelmista ja niihin osallistuneista julkisesti ja luotaisiin mahdollisuuksia uuden osaamisen käytölle. (Ruohotie 1993, 154.)

Erialaisten suoritustavoitteiden lisäksi voitaisiin korostaa myös oppimistavoitteita. Tärkeää ei ole se, kuinka ihmiset tekevät työnsä, vaan myös se, mitä he osaavat ja miten he voivat käyttää hyväksi tietojaan ja taitojaan. Tämä edistää työntekijöiden pyrkimyksiä lisätä omaa pätevyyttään ja hallita uutta. Työntekijöitä tulisi rohkaista uusien tietojen ja taitojen hankkimiseen. Näin myös sisäinen motivaatio lisääntyy ja se johtaa entistä innovatiivisempaan työympäristöön. (Ruohotie 1993, 154.)

Työn haasteellisuuteen kuuluu vaadittujen teknisten tietojen ja taitojen taso, tietty epävarmuus siitä, miten tavoitteisiin päästään, sekä mahdollisuus määrätä työmenetelmistä. Haasteelliseen työhön liittyvät myös sisäiset palkkiot. Ihmiset, jotka haluavat kehittää ja toteuttaa itseään, suhtautuvat muita myönteisemmin vaativiin ja monipuolisiin töihin. He arvostavat siis sisäisiä palkkioita ja myös useimmiten saavat niitä. (Ruohotie 1993, 155.)

Muutokset työn vaatimuksissa ja työtehtävissä ovat taloudellisempi tapa huolehtia henkilöstön kehittymisestä kuin monet muut kehittämismuodot. Töiden muotoilu haasteelliseksi korostaa ammattiin liittyvää oppimista. (Ruohotie 1993, 155.)

Palkkiojärjestelmällä voidaan tukea yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Palkitseminen ei kuitenkaan aina tarvitse olla materiaalista, vaan myös palautteen ja tunnustuksen antamista kehittymisestä ja saavutuksista. (Ruohotie 1993, 156.)

Työympäristössä kehittämistoimet suunnataan usein nykyisiin työtehtäviin. Ehkä kaikkein vähiten kannetaan huolta ammatillisen identiteetin kehittämisestä. Kuitenkin juuri persoonallisuuden kehittämiseen liittyvät ohjelmat olisivat tehokkaita pyrittäessä työhön liittyviin oppimistavoitteisiin. Ruohotie (1993, 160-161) mainitsee kaksi asiaa:

1. Ihmiset, jotka ovat vakiintuneet urallaan ja saavuttaneet onnistumisen ja menestymisen kokemuksia, ovat vahvasti sitoutuneet nykyisen kaltaisiin tehtäviin. Heidän identiteettinsä ankkuroituu nykyiseen työhön. Tilanteesta tulee uhka tai rajoittava tekijä siirryttäessä uusille, ennen kokemattomille alueille. Moni käyttää jatkossakin mieluummin vahvoja ominaisuuksiaan kuin ryhtyy kehittämään tulevaisuudessa tarvittavia kvalifikaatioita.
2. Kehittämishjelmalta on turha odottaa oppimistuloksia tai -vaikutuksia, jos siihen osallistuvilla on negatiiviset asenteet uuden oppimiseen tai he eivät koe itsessään kehittämisen tarvetta. Asenteelliset ja identiteettiin liittyvät esteet onkin saatava ensin korjaantumaan.

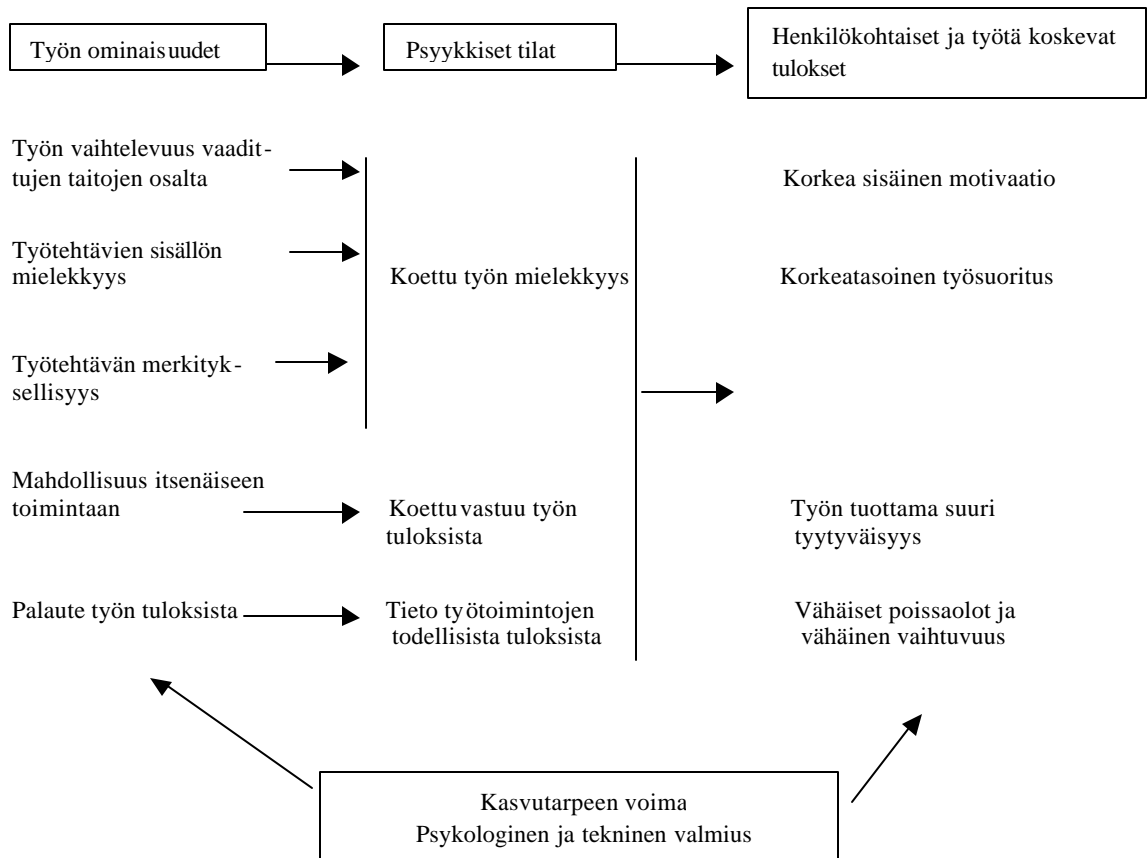
Kehittävä ja kannustava työ

Ruohotie (1993, 284-286) kertoo Hackmanin ja Oldmanin mallista, joka osoittaa, miten työn ominaisuudet vaikuttavat työmotivaatioon, työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen sekä poissaoloihin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Ihminen viihtyy työssään ja saavuttaa parhaat tulokset, jos hän kokee työnsä mielekkääksi, tuntee kantavansa vastuuta työnsä tuloksista ja on tietoinen työtoimintojensa todellisista tuloksista. Tämä edellyttää, että työ täyttää tietyt vaatimukset.

1. Työn vaatimien taitojen moninaisuus.
2. Työtehtävien sisällön mielekkyys.
3. Työn merkityksellisyys.
4. Mahdollisuus itsenäiseen toimintaan.

5. Palaute työn tuloksista.

Edellä luetelluista työn ominaisuuksista kolme ensimmäistä määrää sen, miten mielekkääksi työ koetaan; neljäs osoittaa, missä määrin yksilö tuntee olevansa henkilökohtaisesti vastuussa työnsä tuloksista, ja viides ilmaisee sen, missä määrin yksilö on tietoinen siitä, miten tehokkaasti hän työnsä tekee.



Kuvio 4. Malli työn ominaisuuksien ja työn tuottamien tulosten välisistä suhteista (Ruohotie 1993, 285.)

Tässä opinnäytetyössäni pyrin edellä olevan mallin perusteella pohtimaan työn mielekkyyttä, vaativuutta ja kykyä tietojen ja taitojen käyttämiseen. Työtehtävien sisällön mielekkyys tulee esille erilaisten työkokonaisuuksien suorittamisessa. Kirjastoautotyökin on kokonaisvaltaista työtä, jossa pyritään tiettyyn lopputulokseen, mm. asiakkaan kokemaan hyvään palveluun. Työn merkityksellisyys näkyy siinä, miten työntekijä itse kokee työnsä vaikuttavan ympäristöön ja toisiin ihmisiin. Itsenäisyys työssä riippuu yksilön omista ponnistuksista, aloitteista ja päätöksistä. Myös palaute työn tuloksista on tärkeää, jotta työntekijä voisi arvioida onnistumistaan työssä.

3.4 Motivaatio työssä ja työn arviointi

Työuupumukseen on usein syynä ihmisen tunne, ettei pysy kehityksessä mukana tai ettei voi itse vaikuttaa omien tavoitteidensa saavuttamiseen. Tavoitteet voivat olla epäselvät, eikä tiedetä, mitä odotetaan ja mitä pitäisi tehdä. Yritetään liikaa ja näin tulee vahva riittämättömyyden tunne. Oma motivaatio on työssä tärkeää, koska se vaikuttaa työhön kokonaisuudessaan. Tavoitteiden saavuttamisessa ovat tärkeitä ennen kaikkea oma motivaatio ja oma halu sekä työilmapiiri. Ihminen haluaa tehdä parhaansa ja saavuttaa tavoitteensa, mutta hän haluaa myös, että omalla työllä on merkitystä. Jokainen haluaa myös työpaikallaan tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Tällä turvallisuuden tunteella on puolestaan kytty työpaikan ilmapiiriin ja työmotivaatioon. (Ojala 2000.)

Tasa-arvo ja työn vaativuus

Tasa-arvo on muutakin kuin vain sukupuolten välistä tasa-arvoa. Erilaiset, eri ikäiset, eri asemassa olevat, eri taustan omaavat ja eri kulttuureja edustavat ihmiset voivat joutua erilaiseen asemaan ja saada erilaisen kohtelun vain erilaisuutensa vuoksi. Myös

ikäkysymykset ovat nousseet esille. Miesten ja naisten välisen tasa-arvon kehittämisellä on hyvä harjoitella muiden tasa-arvokysymysten hoitamista. (Ojala 2000.)

Työn vaativuuden analysoiminen on merkityksellistä sen vuoksi, että tiedettäisiin, mitä työt vaativat tekijältään, mitkä työt ovat vaativuudeltaan samantasoisia ja mikä on eri töiden järjestys vaativuuden eri osa-alueilla. Työn vaativuus voidaan määrittellä neljään eri osatekijään: osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot. Työn vaativuutta koskevan tiedon pohjalta voidaan tehdä palkkausratkaisuja, kehittää työorganisaatiota, kehittää töitä ja suunnitella työhön liittyvää koulutusta. (Vuorinen et al. 1993, 153.)

Yleensä työ halutaan tehdä hyvin ja se edellyttää hyvää suoritustasoa. Työn tekemisen tahtoon ja hyviin tuloksiin vaikuttaa puolestaan arvojen, asenteiden ja työpaikkakulttuurin lisäksi tunne oikeudenmukaisesta palkkauksesta. Tämän vuoksi samanarvoisista töistä pitää maksaa sama palkka ja vaativammista töistä suurempi palkka. Työntekijän tulisi havaita tasapaino oman ja muiden työntekijöiden palkkauksessa. (Vuorinen et al. 1993, 2-3.)

Työn vaativuuden arviointi

Kirjassa Mitä työ vaatii? (Vuorinen et al. 1993, 157-158) luetellaan asioita, joita täytyy ottaa huomioon arvioitaessa työn vaativuutta.

Osaaminen – tiedot:

- Työn edellyttämien tietojen laajuus ja syvyys tulkittuna työn vaatiman koulutuksen ja sen tekemiseen edellyttävän kokemuseräisen tiedon arvioimisen kautta
- Työssä tarvittavan uuden tiedon tarve tulkittuna tällaisen tiedon seuraamisen, soveltamisen ja tuottamisen tarpeen arvioimisen kautta.

Osaaminen – taidot:

- Työn edellyttämät fyysiset taidot
- Työn toteuttamisen edellyttämät välinetaidot

- Työn edellyttämät harkinta - ja päätöksentekotaidot
- Vuorovaikutus - ja ihmissuhdetaidot

Vastuu:

- Työn toteuttamis- ja kehittämisvastuu
- Työhön liittyvä taloudellinen vastuu
- Työhön liittyvä vastuu ihmisistä

Kuormitus:

- Työhön liittyvä fyysinen kuormitus
- Työhön liittyvä henkinen kuormitus
- Työn sitovuus

Työolot:

- Työhön liittyvät haitat
- Työhön liittyvät vaarat

Tässä opinnäytetyössäni tutkin myös kirjastoautotyön vaativuutta ja nämä työn vaativuuden arviointiin liittyvät asiat ovat tausta-aineistona perehtyessäni aiheeseen. Tuloksissa tarkastelen kaikkia osa-alueita: tiedollista osaamista, taidollista osaamista, vastuuta, työn kuormittavuutta ja työoloja.

3.5 Kehittyvä työyhteisö

Kirjassa Muutoslaboratorio (Virkkunen et al. 1999, 169-171) on kuvattu työyhteisöjä, niiden eroja ja yhtäläisyyksiä. Kuvailen em. kirjan pohjalta kirjastoihin sopivia asioita. Työyhteisöt eroavat toisistaan sen suhteen, miten yhtenäisiä tai moniaineeksisiä ja eriytyneitä ne ovat. Moniaineeksisuus näkyy siinä, miten paljon erilaisia tehtävä- ja ammattinimikkeitä työyhteisössä on. Kirjastotyössä tiivis toiminnallinen yhteys luo työyhteisön jäsenille kokemuksen keskinäisestä riippuvuudesta ja yhteistyön tarpeesta, mikä helpottaa työn yhteistä kehittämistä. Moniaineeksisuus voi olla työyhteisön

voimavara. Toisaalta yhtenäisyys voi johtaa myös sulkeutuneisuuteen ja uuden torjumiseen.

Työyhteisöt voivat erota toisistaan sen suhteen, miten jatkuvaa työ on (Virkkunen et al. 1999). Kirjastoissa työn kohde pysyy samana. Samat työvaiheet ja toimenpiteet toistuvat säännöllisesti. Työnjako muuttuu hitaasti ja henkilökiertoa on vähän. Työyhteisön jäsenillä on suhteellisen pysyvät omat tehtävänsä. Tärkeä ulottuvuus on myös työyhteisön koko. Pienemmässä työyhteisössä sen jäsenet voivat helpommin osallistua samanaikaisesti yhteisiin keskusteluihin tai palavereihin.

Kehittyminen haasteena

Kirjassa Kehittyvä työyhteisö (Voutilainen et al. 1987, 7-10) luetellaan asioita, joita täytyy ottaa huomioon työyhteisön kehittämisessä. Kehittäminen on osa nykyaikaisesti johdetun työ-yhteisön normaalia toimintaa. Muutosprosesseilla on tarkoitus varmistaa menestyksellisyys sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Olennaista on jatkuvuus, joka takaa häiriintymättömän kehityksen. Työyhteisön kehittämiseen on erilaisia syitä, joita luettelen hieman sovellettuna.

1. Ulkopuoliset paineet, ”pakko”
 - olemassaolon oikeutus
 - asiakkaiden arvostelu
2. Kustannusten nousu ja resurssien niukkuus
3. Yleinen kriittinen suhtautuminen
 - ei riittävästi tuloksia
4. Johtohenkilöstö
 - vakuuttuminen muutosten tarpeellisuudesta
 - vaihtuminen
 - näytön halu

5. Oman hyvän tilanteen varmistaminen
 - vaihtoehdot
 - pysähtyneisyyden välttäminen
 - pyrkimys tehdä muutokset ajoissa

6. Toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeiden muutokset

7. Organisaation sisäiset häiriötilat
 - valtataistelut
 - turhautuneisuus ja epäluottamus
 - ristiriitaiset näkemykset

Kirjastoissakin täytyy paneutua jatkuvaan kehittämiseen, jotta organisaatio ei liikaa rajoittuisi ja byrokratisoituisi. Yhteys asiakkaisiin täytyy säilyttää. Ympäristön muuttuessa kirjastonkin täytyy pysyä kehityksessä mukana. Kirjaston perimmäisiä tarkoituksia on asiakkaiden palveleminen, joten jatkuvaan kehittämiseen on syytä panostaa aikaa ja voimavaroja.

4 KIRJASTOAUTOTYÖ

Kirjastoautotyöllä on Suomessa varsin lyhyt historia, mutta vastaavaa työtä on tehty jo lähes sata vuotta. Opinnäytetyöni käsittelee kirjastoautotyötä lähinnä varsinaisen työn näkökulmasta, joten kerron lyhyesti kirjastoautotyön historiasta sekä kirjastoautoissa käytettävistä ammattinimikkeistä, ammatillisesta kelpoisuudesta, koulutuksesta, toimenkuvasta, työajasta, palkkauksesta ja yleensä työhön liittyvistä asioista.

4.1 Kirjastoautotyön lyhyt historia

Kirjastoautotyön varhaisin edustaja on amerikkalainen Mary L. Titcomb, joka kuljetti asiakkaille kirjoja hevosvetoisella ajoneuvolla vuodesta 1907 alkaen. Hän määritteli kirjastoautotyön perusajatuksen: ”On parempi, että kirja tulee ihmisen luo kuin että se odottaisi ihmisen tuloa.” Myös Suomessa Helsingin maalaiskunnassa kuljetettiin kirjoja asiakkaille jo vuosina 1912-13 hevospelillä. Varsinaisesti kirjasto-autotoiminta mainittiin Suomessa seuraavan kerran vuonna 1947, jolloin asiasta tehtiin aloite eduskunnalle. Asia eteni hitaasti ja 1950-luvulla toimi muutamilla paikkakunnilla jonkinlaisia kirjastoautojen esimuotoja: pakettiautot kuljettivat kirjoja asiakkaille tietyn reittiäikätaulun mukaan. Vasta uuden kirjastolain myötä vuonna 1961 varsinainen kirjastoautotoiminta sai Suomessa vauhtia. 1970-luvun puoliväliin mennessä muotoutui Suomeen laaja kirjastoautoverkko, joka on pysynyt suhteellisen vakaana. (Kyöstiö 1988, 34-35.) Kuitenkin viime vuosikymmenellä kirjastoautojen määrä on jonkin verran vähentynyt ja tällä hetkellä kirjastoautoja kiertää Suomen teillä noin 200.

4.2 Ammattinimikkeet

Käsittelen tässä tutkimuksessani vain varsinaista kirjastoautotyötä kirjastoautoissa tekeviä ihmisiä. Kirjastonhoitajien työtä on tutkittu paljon, joten en katso aiheelliseksi puuttua heidän koulutukseensa ja työhönsä kovinkaan laajasti (ks. esim. Tomperi 1971, Ducander 1997, Suominen 2001).

Ammattinimikkeet kirjastoautoissa ovat erittäin vaihtelevia, mutta koulutusvaatimukset ovat suhteellisen yhteneväisiä. Erilaisia ammattinimikkeitä: kirjastoautonkuljettaja-virkailija, kirjastovirkailija -kuljettaja, kirjastovirkailija, kirjastoautonkuljettaja ja kirjastoautovirkailija. Myös muita nimikkeitä on käytössä Suomen kirjastoautoissa, mutta mainitsemani nimikkeet kattavat lähes kaikki kirjastoautotyötä tekevät. Lisäksi kirjastonhoitajat osallistuvat myös kirjastoautotyöhön.

4.3 Ammatillinen kelpoisuus ja koulutus

Kirjastoautojen ammattihenkilökunnan kelpoisuus määriteltiin 60-luvulla kirjastoasetuksen 12 §:n 1. momentissa, jonka mukaan pääammattina kirjastoammattillisia tehtäviä hoitavalta henkilöltä vaaditaan ylioppilastutkinto tai vastaavat tiedot ja kouluhallituksen päätoimisia kirjastonhoitajia varten hyväksymä kirjastotutkinto. Sivutoimisena tehtäviä hoitavalta henkilöltä vaadittiin keski- tai peruskoulun oppimäärä tai tätä vastaava yleissivistys ja kouluhallituksen hyväksymä kirjasto- ja kirjallisuuskurssi. Alkuun kirjastoautojen työntekijöistä käytettiin nimitystä kirjastoautonkuljettaja -hoitaja. Myöhemmin hoitaja muuttui virkailijaksi. Alkuun kirjasto- ja kirjallisuuskurssi tarkoitti esim. kouluhallituksen kesäaikana järjestämää kolmiviikkoista kurssia loppukuulusteluineen.(Sarkola 1975, 209-210.) Sittenkin kurssin on voinut suorittaa Kansanvalistusseuran kirjeopiston kautta. Ennen vuotta 1993 suoritettu kurssi rinnastetaan kirjastoalan opistoaineet suorittaneeseen (Kirjastoasetus nro 1311/11.12.1992, 6 §). Tällöin henkilö on käynyt kirjallisten osuuksien jälkeen suullisessa tentissä joko opetusministeriössä tai lääninhallitusten kirjastotoimesta vastaavien tarkastajien luona ja saanut siitä todistuksen. Tämä koulutustie on vaatinut myös tietyn määrän työ-kokemusta. Opetusministeriön päätöksellä nro 341/5.4.1990

opistoasteeseen verrattavuus on kumottu vuoden 1992 jälkeen suoritetuilta kursseilta. (Kekki 1995.) Vuosina 1976-1985 järjestetyn ammattikasvatustahallituksen hyväksymän kirjastoalan siirtymävaiheen koulutuksen osasuorituksia on voitu hyväksyä myös vuoden 1985 jälkeen (Kekki 1999, 196.). Pitkän siirtymävaiheen vuoksi varmin tapa varmistaa muodollinen pätevyys on ottaa yhteyttä lääninhallituksen koulutoimentarkastajaan (Mäkelä & Orava 1990, 28). Lisäksi vaatimuksiin kuuluu kirjastoauton kuljettamiseen oikeuttava BC-luokan ajokortti (Sarkola 1975, 211). Aiemmin saavutettu kelpoisuus on edelleen voimassa vanhoissa virka- tai työsuhteissa, vaikka kelpoisuusvaatimukset olisivatkin myöhemmin muuttuneet (Kekki 1999, 194.)

Aiemmin kauppaoppilaitoksissa suoritettu keskiasteen koulutus antoi myös kelpoisuuden kirjastoautojen virkoihin. Vuonna 1989 vahvistettu kirjastovirkailijan oppisopimuskoulutus on myös mahdollinen tie kelpoisuuden täyttämiseen. (Mäkelä & Orava 1990.) Kirjastoalan opistoasteen tutkinnon suorittanut tai opetusministeriön kirjeessä 27.3.1986 sitä vastaavaksi katsotun kelpoisuuden omaavat ovat pääsääntöisesti kirjastovirkailijoita. (Orava 1987). Kirjastoauton ajotehtävissä olevan henkilön pitäisi myös omata auton ajoon ja huoltoon liittyvää lisäkoulutusta (Holmberg 1985, 76). Esimerkiksi kirjastoautonkuljettaja-virkailijoiden nykyinen koulutus ei vastaa niitä tehtäviä, joita he joutuvat tekemään. Pelkkiä autonkuljettajia ei suositella palkattavan, vaan mieluummin yhdistelmävirkoja jokaista autoa kohti 1-2 virkaa, koska kuljettajan tehtäviin kuuluu muitakin töitä kuin auton ajoa. Lisäksi pitäisi olla nimettynä vähintään yksi kirjastonhoitaja, joka vastaa kirjastoauto toiminnasta. (Holmberg 1985, 75.)

Kirjastoalan koulutusta annetaan myös ammattikorkeakouluissa, joissa se on sijoitettu kaupalliselle koulutuslohkolle kirjasto- ja tietopalvelun suuntautumisvaihtoehtona. Tästä koulutuksesta valmistuvat ovat tradenomeja, joilla on uusimman asetuksen määrittelemä kelpoisuus toimia kirjastonhoitajina. Ammattikorkeakouluista valmistuvilla on liiketalouden korkeakoulututkinto, joka mahdollistaa hakeutumisen sekä kirjastonhoitajan että muihin kirjastoalan virkoihin. Kuntien kirjastotoimesta vastaaviin johtaviin virkoihin ammattikorkeakoulu ei kuitenkaan anna pätevyyttä. Myös kirjastoautot ovat tradenomeille mahdollisia työpaikkoja. Opistotasoista kirjastoalalle pätevöittävä koulutus järjestetään Keravan ammattiopistossa. Koulutukseen valitaan merkonomitutkinnon suorittaneita. Kirjastoalan töissä olleella on myös mahdollista saavuttaa kelpoisuus näyttötutkinnon kautta (ks. Kirjastoasetus 513/2001, 4§).

Kirjastoautohenkilöstön työ voidaan lukea tietoammatteihin, jotka edellyttävät korkeaa ammattiosaamista. Ammattitaidossa ei ole kysymys yksinomaan teknisistä

tiedonhankinnan taidoista, vaan myös tiedon hallinnasta. Tämä vaatimus edellyttää koulutusta käsitteellisen ja teoreettisen tiedon hallintaan. Kirjastohenkilöstöllä on oltava toisaalta taidollisten valmiuksien edellytyksenä vahva ammatillinen osaaminen ja toisaalta tiedollisten valmiuksien edellytyksenä laaja ja syvälinen koulutus. (Kekki, 1999, 64-65). Vaikka nämä vaatimukset kohdistuvatkin lähinnä korkeakoulutasoiseen henkilöstöön, niin kirjastoautoissa on harvoin mukana sellaista henkilöä, jolla on tämä koulutustaso. Käytännössä kirjastoautohenkilökunnan ammatti vaatii myös korkeaa osaamistasoa ja ammattitaitoa. Kirjastoammatillisten töiden lisäksi tulee ottaa huomioon myös autoon liittyvä tekninen tietämys ja osaaminen.

4.4 Kirjastoautotyö ammattina

Yleisimmin kirjastoammatilliset tehtävät ja auton kuljettaminen on yhdistetty saman henkilön hoidettavaksi. Sarkolan (1975, 210) mukaan kirjastoautoihin ei ole järkevää perustaa sivutoimisia virkoja, vaan auton tehokkaan käytön vuoksi yhdistelmävirat ovat paras ratkaisu. Silloisessa kirjasto-ohjesäännössä kirjoitetaan: kirjastoautonkuljettajan-kirjastoautonhoitajan virka, joka kirjastoautonkuljettajan osalta on päävirka ja kirjastoautonhoitajan osalta kirjastoammatillinen sivuvirka.

Kuljettaja-virkailijan työtehtävät ovat alkuajoista lähtien säilyneet perus-olemuksestaan hyvin samankaltaisina. Nykyinen kirjastoalan tietoteknistyminen on kuitenkin tuonut uusia vaatimuksia ja osaamisalueita myös kirjastoautoihin. Erityispiirteenä kirjastoautotyössä on hieman epämukavammat työskentelyolosuhteet verrattuna tavalliseen sisätyöhön. Tämä vaatii työntekijältä sopeutuvaisuutta ja joustavuutta. Olen seuraavassa kappaleessa olevaan luetteloon koonnut laajasti sellaisia työtehtäviä, joihin kuljettaja-virkailijat osallistuvat tai vaikuttavat työssään. Suurin osa asioista on yhdistelty kirjasta Kirjastoautotoiminta (1985) ja Sarkolan (1975) kirjasta. Suurin osa töistä on myös määritelty kirjasto-ohjesäännössä. Muutamia mainitsemiani töitä tehdään autoissa harvemmin tai joissakin ei ollenkaan.

4.4.1 Toimenkuva

Kirjastoauton työntekijän toimenkuva voisi olla hyvin laajasti käsitettynä seuraavan luettelon mukainen. Useissa kirjastoissa toimenkuvat on määritelty hyvinkin tarkasti ja kaikkia seuraavan luettelon mukaisia työtehtäviä eivät kaikki työntekijät joudu tekemään, mutta tämä malli voisi olla jonkinlaisena lähtökohtana suunniteltaessa kirjastoautohenkilöstön työtä. Mallin pohjana olen käyttänyt kirjoissa Kirjastoauto-toiminta (1985, 87-91) ja Sarkola (1975, 211-213) olevia toimenkuvia. Lisäksi malli perustuu paljon myös omaan työkokemukseen. Olen lisännyt malliin lähinnä tietotekniikan mukanaan tuomia työtehtäviä.

Kirjastoauton työntekijän toimenkuva

1. Kirjastoauton kuljettaminen tietyn reitin ja aikataulun mukaisesti.
 - osallistuminen reittien suunnitteluun
 - osallistuminen aikataulujen suunnitteluun
2. Asiakaspalvelu
 - lainaus ja palautus
 - asiakkaiden neuvonta ja tiedonhaku
 - kaukolaina - ym. tilausten vastaanotto
 - varauksista huolehtiminen
 - myöhästymismaksujen periminen
 - myöhässä olevan aineiston periminen
 - uusien lainaajien rekisteröinti
 - järjestyksen pito autossa
 - reittimuutoksista ym. tiedottaminen
3. Kirjastoauton kokoelmat
 - aineiston siirto auton ja pääkirjaston välillä
 - kirjojen hyllyttäminen ja järjestäminen
 - aineiston kunnan tarkkailu
 - aineistojen vaihtaminen
 - hankintaehdotusten teko

- aineistojen pienet korjaukset
- luettelointi ja kirjojen muovitus

4. Muut kirjastonhoitoon liittyvät työt

- pysäkkikohtaisten, päivittäisten ym. tilastojen laatiminen
- kirjastoauton toimintakertomuksen laatiminen
- tietokoneen ym. muiden autossa olevien laitteiden toiminnasta huolehtiminen
- tietokantojen päivittäminen
- sisätyöt pääkirjastolla
- pysäkkipaikoista huolehtiminen, kilpien vaihto ym.
- muut esimiehen määräämät työt

5. Kirjastoautoon liittyvät työt

- tekninen vastuu kirjastoautosta
- päivittäiset tarkastukset ja huoltotyöt
- määräaikaishuolloista huolehtiminen
- auton katsastuttaminen
- renkaiden vaihdosta huolehtiminen
- vikojen ja puutteiden korjauksesta vastaaminen

4.4.2 Työaika ja palkkaus

Kirjastoautoissa säännöllinen työaika määräytyy kussakin tapauksessa sovellettavan työaikamuodon mukaan. Kirjastoissa on yleisimmin käytössä toimistotyöajan mukainen työaika, joka on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Kuitenkin kirjastoautoissa yleinen työaika on yleistyöaikajärjestelmän mukainen, keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (2001, 135) mukaan toimistotyötä, mutta yleistyöaikajärjestelmän

mukaista työaikaa tekevän peruspalkka on maksettava 5 % palkka-asteikkoa suurempana. Mikäli työntekijä ei kuulu kunnallisen työaikajärjestelmän piiriin, niin hänen työaikansa määräytyy hänen oman työaikamuotonsa mukaan. Yleinen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (2001, 67) mukaan vuorokautisen työajan ylitettyä kuusi tuntia, työntekijälle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika, jota ei lueta työaikaan. Joissakin tapauksissa tämä ei ole mahdollista työn luonteen vuoksi. Jos työaika ylittää 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus enintään puolen tunnin lepoaikaan kahdeksan tunnin jälkeen. Jollei lepoaikaa voida järjestää, niin työntekijällä on oltava mahdollisuus ruokailla työaikana työpaikallaan. Tämä poikkeusmääräys tulee kysymykseen useimmissa kirjastoautoissa, joista ei ole mahdollista poistua työpaikalta työaikana. Työntekijällä on oikeus pitää päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana työntekijä ei poistu työpaikaltaan.

5 TUTKIMUS KIRJASTOAUTOTYÖSTÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on tehdä kyselytutkimuksen avulla selvitys kirjastoautoissa työskentelevien ihmisten työoloista, ammattikuvasta ja yleensä kirjastoautotyöhön liittyvistä asioista ja erityispiirteistä. Kirjastoautoista on tehty useitakin erilaisia tutkimuksia (ks. esim. Heikkinen, Heikkinen & Piirainen 2001, Grönlund 1999, Eteläaho 2001), mutta omat lähtökohtani poikkeavat aiemmin tehdyistä tutkimuksista: pyrin pääsemään sisälle itse työhön ja ymmärtämään kirjastoautotyötä työntekijän omasta näkökulmasta. Työntekijät ovat itse parhaita asiantuntijoita oman työnsä kuvaamisessa. Valitsemani tutkimusmenetelmä ei ole kaikkein paras tähän tarkoitukseen, mutta mahdollisimman laajaan yleistutkimukseen kirjastoautohenkilökunnan työstä en löytänyt parempaakaan menetelmää. Hyvää taustatietoa ja vertailuaineistoa sain Karppisen & Plihtarin (1976) tekemästä laudatur-tutkielmasta Suomen kirjastoauto toiminnan yleiskartoitus sekä Kyöstiön (1991) tekemästä kirjastoautoselvityksestä.

Hermeneuttinen tutkimusote on mielestäni mahdollista, koska myös itse työskentelen kirjastoautossa ja tämän vuoksi katson itselläni olevan hyvät edellytykset tulkita tutkimustuloksia omiin kokemuksiini peilaten. Kyselylomakkeen kautta saamiini vastausten lisäksi käytän myös saamaani sanallista palautetta kirjastoautoväeltä. Tällä tavalla voin laajentaa näkökulmaa omaa kokemuspääniäni laajemmaksi, eivätkä omat ennakkokäsitykset ja –odotukset vaikuta liian paljon. Laadulliseen tutkimukseen liittyvä hermeneuttinen tutkimusote mahdollistaa asioiden taustojen ja merkityksien selvittämisen. Kyselylomake toimii tässä tutkimuksessa perustana ja apuna aihetta lähestyttäessä. Kehittävään työntutkimukseen kuuluu, että tutkimuskohteen annetaan itse antaa asioille omia merkityksiä, eli tutkitaan häntä aktiivisena subjektina. Tämän vuoksi käytän tässä tutkimuksessa myös kyselylomakkeen lisäksi saamaani aineistoa.

5.1 Kyselylomakkeet ja tutkimusaika

Varsinainen kyselylomake muotoutui vähitellen monien eri vaiheiden kautta. Aluksi pohdin asioita, jotka liittyvät työhön kirjastoautoissa. Ensimmäisenä esiin nousivat asiat, jotka ovat aiheuttaneet keskustelua kirjastoautoväen keskuudessa. Tällaisia ovat mm. palkkaus ja koulutus. Kysymysten laadinnassa sain jonkin verran viitteitä Kyöstiön (1991) Kirjastoautoselvityksestä sekä Karppisen & Plihtarin (1976) tutkielmasta Suomen kirjastoautotoiminnan yleiskartoitus. Alukysymykset ovat taustatietona, joiden pohjalta voin tulkita eri vastaajien mielipiteitä. Varsinaiset kirjastoautotyöhön liittyvät kysymykset laadin väitteiden muotoon ja ryhmittelin neljään eri osa-alueeseen: koulutus, työtehtävät, työolot ja yleinen osa. Kyselylomakkeeni ensimmäistä versiota testautin kahden kunnan kirjastoautoväellä ja heiltä saamani palautteen pohjalta muotoilin lopullisen kyselylomakkeen. Ensimmäisessä versiossa kyselylomakkeesta oli jonkin verran epätarkkuuksia ja joitakin asioita koevastaajat ehdottivat myös lisättäväksi. Kaiken kaikkiaan saamani palaute oli erittäin arvokasta lopullisen kyselylomakkeen muotoilun kannalta, mistä kiitos Rovaniemen maalaiskunnan ja Pudasjärven kirjastoautoväelle.

Tein kyselytutkimukseni perinteisen kyselylomakkeen muotoon (liite 1), mutta sen lisäksi myös internetiin vastaavan lomakkeen (liite 2) omalle kotisivulleni. Kyselylomakkeeni paperimuotoinen versio jaettiin elokuussa 2001 Tampereella järjestettyjen kirjastoautopäivien muun materiaalin mukana. Antero Kyöstiö esitteli lyhyesti tutkimukseni kirjastoautopäivien alku-infon yhteydessä. Kyselylomakkeen saatteessa toivoin saavani vastaukset internetissä olevan lomakkeen kautta, jolloin ei tulisi postituskuluja. Tämä toimikin kohtuullisen hyvin, koska sain internet-vastauksia 49 kappaletta. Yksi vastaus tuli faksilla ja 30 vastausta postitse. Mielestäni tällainen kyselymalli sopi hyvin tutkimuskohteeseeni, koska jokaisessa kirjastossa on internet-yhteys ja toivottavasti kyselyyn vastaaminen oli mahdollista työaikana. Lisäksi tällä tavoin toteutettu kysely oli halpa ja tutkimuskohde sopivan rajattu (kirjastoautopäivien osallistujat).

Tampereella kyselylomakkeita jaettiin 200 kappaletta. Vastauksia palautui 80 kappaletta, joten vastausprosentti oli 40. Tämä on suhteellisen hyvä, koska kaikki kirjastoautopäivien osallistujat eivät olleet varsinaisesti kirjastoautoissa työskenteleviä. Vastausaikaa oli elokuusta 2001 syyskuun 2001 loppuun asti, mutta käytännössä otin

vastauksia vastaan vuoden loppuun asti. Kun ottaa huomioon kirjastoautojen määrän koko Suomessa (200 kpl), niin tulosta voidaan pitää suhteellisen kattavana. Vastauksia tuli jokaisesta Suomen läänistä, mutta Länsi-Suomen lääni oli kaikkein ahkerin (51,3 % kaikista vastauksista). Olen kuitenkin varovainen tutkimustulosten yleistettävyyden suhteen, koska kirjastoautojen kanssa työssään tekemisissä olevia ihmisiä on huomattavasti enemmän kuin kirjastoautoja. Lisäksi kyselylomakkeen kysymysten suppeudesta johtuen kovin yksityiskohtaisten johtopäätösten vetäminen on vaikeaa. Myös vastaajien erilaiset taustat ja työolosuhteet asettavat omia rajoituksiaan. Helpoin olisi ollut keskittyä vain esim. maalaiskuntien kirjastoautoihin, mutta käytännössä kyselyn toteuttaminen olisi silloin ollut vaikeampaa ja kalliimpaa. Sinänsä saadut tulokset ovat kyllä luotettavia, koska vastauksia tuli ympäri maata. Käsittelin vastaukset SPSS –tilasto-ohjelmalla.

5.2 Tutkimuksen tulokset

5.2.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien kokonaismäärä oli kahdeksankymmentä (n=80), joista yli puolet oli yli 45 -vuotiaita. Reilu kolmannes vastaajista oli 36 - 45 –vuotiaita, kymmenesosa 25 – 35 –vuotiaita ja vain 2,5 prosenttia alle 25 –vuotiaita. Vastaajien keski-ikä on siis suhteellisen korkea, kuten yleensäkin keski-ikä kirjastoalalla. Kirjastonhoitajia vastaajista oli kolmetoista (16,4 %), kirjastoautonkuljettaja-virkailijoita, kirjastovirkailija-kuljettajia, kirjastoautovirkailijoita tai kirjastoautonkuljettajia oli yhteensä neljäkymmentäkuusi (58,3 %) ja kirjastovirkailijan tai jollakin muulla nimikkeellä olevia kaksikymmentä (25,3 %). Yksi ei ilmoittanut nimikettään (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Kirjastoautokyselyyn vastanneiden ammattinimikkeet (n=79)

Ammattinimike	Määrä	%
Kirjastoautonkuljettaja-virkailija	20	25,3
Kirjastovirkailija-kuljettaja	4	5,1
Kirjastoautovirkailija	10	12,7
Kirjastoautonkuljettaja	12	15,2
Kirjastovirkailija	19	24,0
Kirjastonhoitaja	13	16,4
Muu nimike	1	1,3
Yhteensä	79	100

Yhdessä vastauksessa ei nimikettä ollut ilmoitettu.

Lääneittäin vastaajat jakautuivat seuraavasti: Etelä-Suomen lääni 14 (17,5 %), Itä-Suomen lääni 14 (17,5 %), Lapin lääni 4 (5 %), Länsi-Suomen lääni 41 (51,3 %) ja Oulun lääni 7 (8,8 %). Suurin osa vastaajista ilmoitti kunnassa olevan yksi kirjastoauto (81,3 %) ja muissa kunnissa oli kaksi tai kolme autoa. Kirjastoautohenkilöstöä sitä vastoin on enemmän. Vain kahdessakymmenessäseitsemässä (33,8 %) kunnassa on yksi työntekijä, yhdessätoista (13,8 %) kaksi työntekijää, kolmessatoista (16,3 %) kolme, kahdessaatoista (15 %) neljä, kolmessa (3,8 %) viisi ja neljässätoista (17,5 %) kuusi tai useampi työntekijä. Kirjastoautojen työntekijät ovat myös uskollisia työpaikalleen, koska 71,3 prosenttia (n=57) on ollut kirjastoautossa työssä yli kymmenen vuotta.

Peruskoulutusta koskeva kysymys oli ehkä epätarkka, koska muu –vastauksia tuli kaksikymmentä (25 %). Ylioppilaita vastaajista oli 38,8 prosenttia (n=31) ja kansakoulu tai peruskoulupohjalla 36,3 prosenttia (n=29). Yleisin koulutus kirjastoalalle oli kirjasto- ja kirjallisuuskurssi (36,3 %, n=29). Kauppaopiston kirjastolinjan oli suorittanut kaksikymmentä (25 %) vastaajaa ja kaksi ammattikorkeakoulututkinnon. Yliopistokoulutuksen oli saanut kolmetoista (16,3 %) vastaajaa ja poikkeuskoulutuksen kuusi (7,5 %) vastaajaa. Ilman kirjastoalan koulutusta ilmoitti olevansa kymmenen (12,5 %) vastaajaa.

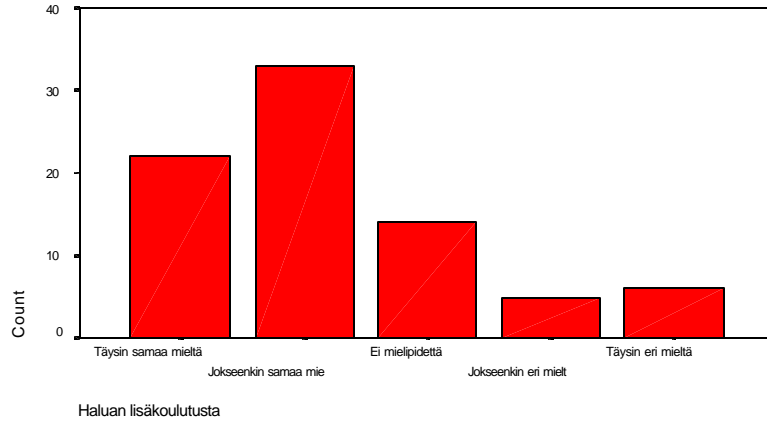
Yleisin työaika kirjastoautoissa on yleistyöaikajärjestelmän mukainen 38 tuntia 15 minuuttia (60 %, n=48). Toimistotyöaikaa 36 tuntia 15 minuuttia tai vähemmän tekee kolmekymmentä prosenttia (n=24) vastaajista. Yli 38,6 tunnin työaikaa tekee viisi vastaajaa (6,3 %). Iltatöitä ei tee ollenkaan kahdeksan vastaajaa (10 %). Iltatöitä on eri

kirjastoautoissa hyvin vaihteleva määrä. Keskimäärin 3 – 5 tuntia iltatöitä viikossa tekee neljäkymmentäneljä (55 %) vastaajaa. Yli kuusi tuntia iltatöitä viikossa ilmoitti tekevänsä yksitoista (13,8 %) vastaajaa. Seitsemänkymmentäviisi prosenttia (n=60) vastaajista ilmoitti ammattiliitokseen KVL:n tai KTV:n. Akavaan tai muuhun liittoon kuuluu 17,5 prosenttia (n=14). Neljä vastaajaa ei kuulu mihinkään ammattiliittoon. Lähes puolet vastaajista kuuluu toimistotyöntekijöihin, lähes neljäsosa tekniselle puolelle ja n. kolmasosa muuhun. Palkkaus onkin mielenkiintoinen osa tätä tutkimusta, koska vain 16,5 % vastaajista saa nykyisen kunta-alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Vastaajista viisikymmentä (63,3 %) saa alemmaa palkkaa kuin kunnallisessa työ- ja virkaehtosopimuksessa (2001, 135 ja 139) määritellyn palkkaliikuman alarajan mukaista lisätynä 5 %:lla toimistotyöaikaa pitempien työaikojen osalta. Tällä tavoin laskettu alin peruspalkka on 8020 markkaa (1348,9 €). Tässä yhteydessä täytyy kuitenkin huomioida, että n. 30 % vastaajista tekee normaalia toimistotyöaikaa, mutta heistäkin suurin osa on kirjastonhoitajia.

5.2.2 Koulutus

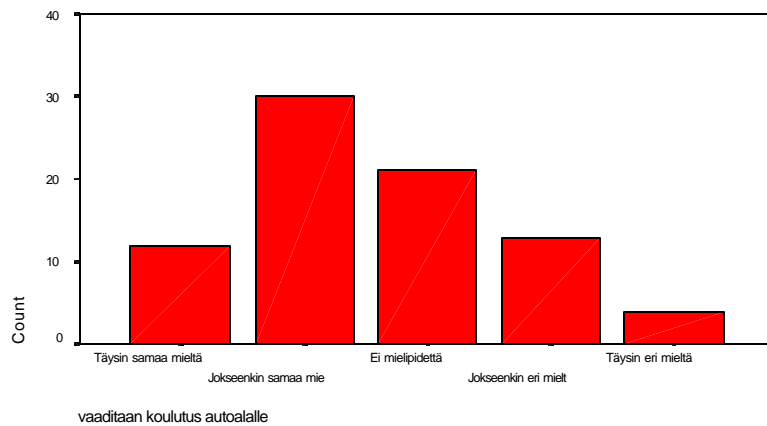
Koulutusta koskeva osuus tutkimuksesta on tehty lähinnä siltä kannalta, miten työntekijät kokevat oman koulutuksensa vaatimukset ja riittävyyden omassa työssään. Koulutuksella käsitetään tässä yhteydessä hyvin laajasti sekä ammatillista peruskoulutusta että työaikana tapahtuvaa lisäkoulutusta.

Kirjastoalan koulutus on ollut hyvin monimuotoista ja ammatillisen pätevyyden on voinut saavuttaa monia eri väyliä hyväksi käyttäen. Tämän asian ovat kirjastoautojen työntekijät tiedostaneet hyvin, koska lähes kolmen neljäsosan (73,8%) mielestä koulutus vastasi hyvin tai melko hyvin työtehtäviä. Vaikka ammatillinen pätevyys koetaan riittäväksi, niin silti 68,8 % vastaajista kaipasi lisäkoulutusta (kuvio 5).



Kuvio 5. Haluaisin saada lisäkoulutusta.

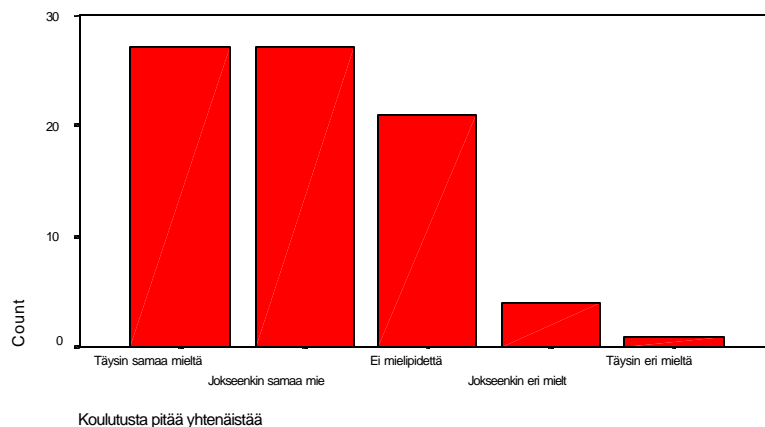
Kirjastoautotyö on varsinaisten kirjastoammatillisten työtehtävien ohella myös autolla ajamista ja autoon liittyvää teknistä ammattitaitoa vaativaa työtä. Kirjastoautotyössä kuitenkin korostetaan ennen kaikkea kirjastoammatillista puolta työstä ja varsinainen autoalan osaaminen rajoittuu työvaatimuksissa lähinnä kuorma-auton kuljettamiseen oikeuttavaan ajokorttiin. Tämä näkyy myös vastaajien jakautumisessa: jonkinlaista autoalan koulutusta on 38 %:lla (n=30) vastaajista. Jos vastaajista vähennetään kirjastonhoitajat, niin autoalan koulutusta on noin puolella kirjastoautojen työntekijöistä. Suunnilleen samassa suhteessa ollaan sitä mieltä, että kirjastoautoissa pitäisi vaatia myös autoalan koulutusta. Vain 5 % (n=4) vastaajista on ehdottomasti sitä mieltä, ettei autoalan koulutusta kirjastoautoissa tarvita. (kuvio 6).



Kuvio 6. Kirjastoauton kuljettajalta pitäisi vaatia myös autoalan koulutus.

Tietotekniikka on tullut myös kirjastoautoihin jokapäiväiseksi työvälineeksi. Kirjastoautoväen ikärakenteesta voidaan päätellä, että tietotekniikan opiskelu on ollut lähinnä työpaikkakoulutuksen, kurssien ja itseopiskelun varassa. Vastaajien mielipiteet jakautuivat melkein tasan kahtia. Puolet piti tietotekniikkaan saamaansa koulutusta riittävänä ja toinen puoli taas riittämättömänä. Kuitenkin tiedonhaku ja tietokantojen käyttö hallittiin kohtuullisen hyvin. Vastaajista 62,5 % (n=50) hallitsi tiedonhaun mielestään vähintään melko hyvin. Vain 21,3 % vastaajista tunsi epävarmuutta tiedonhaussa ja tietokantojen käytössä. Vain kaksi vastaajaa ei hallinnut asiaa ollenkaan. Yllättävää oli, että myös kirjastonhoitajista osa (n=4) koki epävarmuutta tietotekniikan hyväksikäytössä tiedonhaussa.

Koulutus koetaan kirjastoautoalalla hyvin sekavaksi. Vastaajista 67,5 % (n=54) haluaa, että koulutusta kirjastoautoissa pitäisi yhtenäistää (kuvio 7). Vain 6,3 % vastaajista ei halua puuttua kirjastoautoalan koulutukseen. Vaikka koulutuksen katsottiin yleisesti vastaavan työtehtäviä, niin koulutuksen yhtenäistämiseksi nähdään tarvetta. Tässä onkin varmasti miettimistä, koska tällä hetkellä hyvinkin erilaisilla koulutustaustoilla saavutetaan samanlainen pätevyys toimia kirjastoauton työntekijänä. Seuraava kuvio havainnollistaa hyvin muutoksen tarvetta ja kaipuuta kirjastoautoalan koulutuksessa.



Kuvio 7. Koulutusta kirjastoautoissa pitäisi yhtenäistää.

5.2.3 Työtehtäviä kirjastoautossa

Kirjastojen työntekijöiden toimenkuvaa on usein luonnehdittu hyvinkin monilla eri ammattinimikkeillä. Tämä sopii hyvin myös kirjastoautojen työntekijöihin. Tähän tutkimukseen osallistuneista suurimmalla osalla (75 %) oli tehty oma toimenkuva, joka määritteli kunkin työtehtävät, joten en tutkimuksessani käsittele ”normaaleja” kirjastoautotöitä, joita olen esitellyt aiemmin tämän tutkimuksen alkuosassa, jossa hahmottelin kirjastoautohenkilökunnan toimenkuvaan sisältyviä töitä. Kirjastoautotyö on pääpiirteissään hyvin samantapaista eri kunnissa ja eri työtehtävät ovat muotoutuneet kunkin kunnan omista tarpeista ja lähtökohdista. Tässä tutkimuksessani olen kiinnittänyt huomiota joihinkin asioihin, jotka eivät kuulu aivan normaaleihin työtehtäviin kirjastoautoissa. Tarkoituksena on saada yleiskuva siitä, kuinka kirjastoautoissa erilaiset työtehtävät vaihtelevat ja mikä on syynä toimenkuvien erilaisuuteen. Vertaan kirjastoauton huoltoon liittyviä asioita henkilökunnan koulutukseen ja pyrin tekemään sen perusteella joitakin päätelmiä.

Tutkimustuloksista päätellen pelkän kirjastoalan koulutuksen omaavat työntekijät osallistuvat kirjastoauton siivoukseen, huoltoon ja korjauksiin huomattavasti vähemmän kuin kirjastoalan koulutuksen lisäksi myös autoalan koulutusta omaavat. Kirjastoauton pesu ja siivous korreloi vahvasti autoalan koulutuksen kanssa, mutta vähän kirjastoalan koulutuksen kanssa. Myös kirjastoauton korjaustyöt ja renkaiden omatoiminen vaihto on vahvasti yhteydessä autoalan koulutuksen kanssa. Mielenkiintoinen yhteys on myös itse tehtyjen kirjastoauton korjausten ja renkaiden vaihdon välillä. Sellaiset työntekijät, jotka huoltavat ja korjavat autoa itse, vaihtavat myös usein kirjastoauton renkaat itse. Tuloksista päätellen autoalan koulutuksen saaneet ovat kirjastoauton huoltotöissä huomattavasti omatoimisempia kuin pelkästään kirjastoalan koulutuksen saaneet.

Kaikista vastaajista neljäkymmentäseitsemän (59,5 %) osallistui jollakin tavalla kirjastoauton pesuun tai siivoukseen. Hieman alla puolet vastaajista ei osallistunut kirjastoauton sisäsiivoukseen. Jonkinlaisia korjaustöitä kirjastoautossa tekee 51,9 % (n=41) vastaajista, mutta auton renkaat vaihtaa itse suhteellisen harva kirjastoauton työntekijä. Suurin osa vaihdattaa kirjastoauton renkaat jollakin toisella, vain yhdeksän (11,4 %) vastaajaa vaihtaa renkaat itse.

Kirjastoauton reitteihin, aikatauluihin ja aineistohankintaan kirjastoautojen työntekijät pääsevät vaikuttamaan hyvin. Lähes kaikki vastaajat (92,5 %) voivat vaikuttaa reittien ja aikataulujen suunnitteluun. Kuitenkin oli yllättävää, että kaikki kirjastoauton ajotehtäviin osallistuvat eivät voi vaikuttaa reitteihin ja aikatauluihin. Hieman harvemmallalla on mahdollisuus vaikuttaa kirjastoauton aineistohankintoihin. Vastaajista 80 % (n=64) voi vaikuttaa siihen, millaista aineistoa kirjastoautoon hankitaan. Aineistohankintaan osallistumattomat vastaajat jakautuivat tasaisesti eri virkanimikkeiden osalle. Vain kirjastonhoitajista kaikki osallistuivat aineistohankintoihin.

Kirjastoautojen työtehtävät ovat suhteellisen selkeitä ja helposti jaoteltavissa. Niinpä myös suurimmalle osalle työntekijöistä oli tehty jonkinlainen toimenkuva. Vastaajista 75 %:lla (n=60) oli toimenkuva. Osa vastaajista ei ilmoittanut tai ei tiennyt, onko hänellä toimenkuvaa. Vain kuusi (7,6 %) vastaajaa ilmoitti, ettei toimenkuvaa ole.

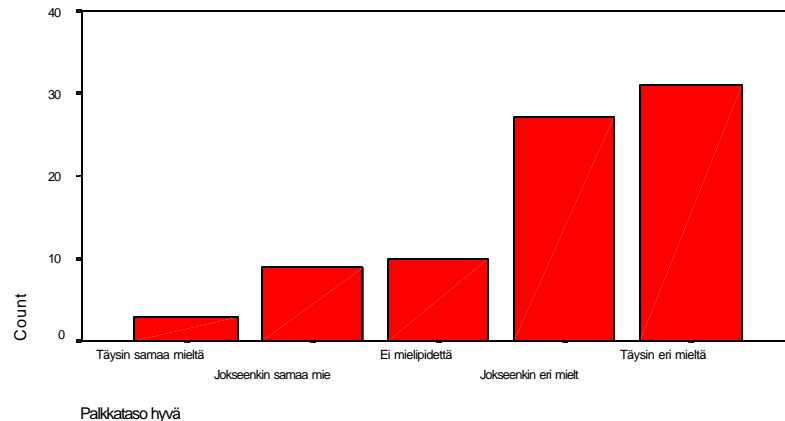
5.2.4 Työolot kirjastoautossa

Palkkaus

Palkkaus on asia, joka puhututtaa aina. Niin myös kirjastoalalla. Kyselytutkimuksessani hain vastaajilta kannanottoa ja vertailua kirjastoautojen palkkatasosta verrattuna yleisesti muuhun kirjastoalan palkkaukseen. Yleisesti tunnettu tosiasia on, että kaiken kaikkiaan kirjastoalan palkkaus on alhaisella tasolla (ks. Kirjastopoliittinen ohjelma 2001-2004 2001, 115). Esimerkiksi keväällä 2001 järjestettiin erilaisia tempauksia, joissa kiinnitettiin huomiota kirjastoalan palkkaukseen. Kirjastoautojen henkilökunta on kuitenkin kirjastomaailmassa sikäli erilainen ryhmä, että työntekijät ovat suurimmaksi osaksi miehiä. Mielenkiintoista on se, miten naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet kokevat oman palkkauksensa. Näistä lähtökohdista palkkaus sinänsä ansaitsikin pitemmän pohdiskelun, mutta tässä tutkimuksessani haen vain yleislinjaa ja ”miehistä” mielipidettä palkkatasosta. Naisnäkökulmaa kirjastoautotyöhön esittelen myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Kirjastoautojen palkkatasoon ollaan yleisesti melko tyytymättömiä. Vastaajista 72,5 % (n=58) piti kirja stoauton palkkatasoa melko tai hyvin huonona. Vain kolme

vastaajaa oli sitä mieltä, että kirjastoautoissa on hyvä palkkataso, ja näistäkin vastaajista kaikki olivat kuljettajia. Kirjastonhoitajistakin vain kahden (15,4 %) mielestä kirjastoautojen palkkataso on melko hyvä. Seuraavassa kuviossa havainnollisesti kokonaistilanne (kuvio 8).



Kuvio 8. Palkkataso kirjastoautossa on hyvä.

Tasa-arvo ja suhteet työssä

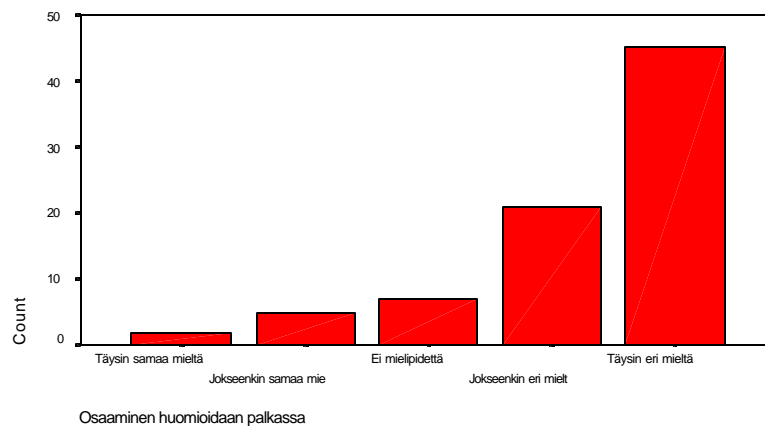
Kirjastoautojen työntekijät tuntevat olevansa tasa-arvoisia työntekijöitä omassa työyhteisössään kirjastossa. Kaikista vastaajista 71,3 % (n=57) oli mielestään vähintään tyydyttävästi tasa-arvoinen työntekijä muiden kirjaston työntekijöiden joukossa. Pientä kitkaa tasa-arvossa on kuitenkin havaittavissa, koska väittämään tasa-arvosta tuli suhteellisen paljon ”jokseenkin samaa mieltä” –vastauksia (45,6 %). Vastaajien ammattiaseman suhteen ei tulosten perusteella näytä olevan huomattavaa eroavaisuutta. Tyytyväisiä ja tyytymättömiä oli kaikissa kirjastoammateissa. Sukupuolten välisen tasa-arvon tutkiminen on tässä tutkimuksessa vaikeaa, koska vastaajista ei voinut erotella miehiä ja naisia. Kyselytutkimuksen testausvaiheessa pohdin asiaa, mutta päädyin tulokseen, että sukupuolella ei varsinaisen kirjastoautotyön kannalta ole suurtakaan merkitystä.

Ammatillisen kehittymisen ja itse työn kannalta esimies – alainen –suhteet ovat tärkeitä jo työn motivoivuuden tähden. Kirjastoautojen työntekijät kokevat esimiehensä yleisesti työssä kannustaviksi ja kirjastoautotyötä arvostaviksi. Selvimmin jonkinlaista alemmuuskompleksia näyttävät kokevan vastaajista kirjastonhoitajat suhteessaan

esimiehiinsä, koska yli puolet kirjastonhoitajista koki, että kirjaston johto ei riittävästi arvosta heidän työtään. Kaikista vastaajista 67,5 % (n= 54) koki saavansa esimiehiltään riittävästi tukea työssään. Saman verran vastaajista oli sitä mieltä, että he saavat riittävästi tietoa koko kirjasto-organisaation asioista.

Kirjastoautotyön erityispiirteitä

Kirjastoautojen työntekijät näyttävät vastaus ten perusteella olevan hyvin monialaisia osaajia, jotka tekevät oman työnsä ohella myös varsinaiseen työhönsä kuulumattomiakin töitä. Monipuolisen autoalan osaamisen lisäksi joku mainitsi mm. toimivansa kirjastonsa mikrotukena. Yleisesti nämä työntekijöiden vahvuustekijät on huomioitu työyhteisössä, mutta palkkaukseen ne eivät ole vaikuttaneet (kuvio 9). Vain 8,8 % (n=7) vastaajista sai erityisosaamiselleen myös jonkinlaisen korvauksen. Muutoin kirjastoautoissa työskentelee työlöihinsa tyytyväistä väkeä. Vastaajista 92,6 % (n=74) oli tyytyväinen työhönsä. Vastauksissa mainittiin mm. itsenäinen, mielenkiintoinen ja haasteellinen työ. Jonkinlaisia ristiriitoja työpaikallaan on melko harvalla. Vain kaksikymmentäviisi (31,3 %) vastaajaa oli kokenut ristiriitatilanteita työyhteisössään. Tämä tulos näyttää tukevan kirjastoautoväen käsitystä yleisesti mukavasta ja itsenäisestä työstä.



Kuvio 9. Erityisosaaminen huomioidaan myös palkkauksessa.

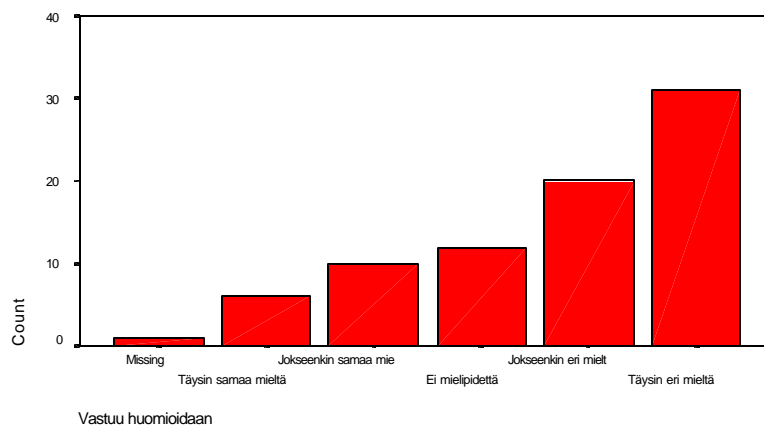
Kirjastoauto on työympäristönä hyvin poikkeuksellinen verrattuna tavalliseen toimistotyöhön (kirjastotyöhön). Ilmat ja kelien vaihtelut tuovat työhön omat tekijänsä ja vaikuttavat työmukavuuteen ja työoloihin. Eräässä vastauksessa mainittiin esimerkiksi, että ”kesällä paistuu ja talvella pakastuu”. Näiden asioiden perusteella ei olekaan ihme, että kirjastoautojen työntekijöillä on vastausten perusteella yli puolella (57,5 %) joitakin työstä johtuvia vaivoja. Vaikka kirjastoautotyö ei sinällään ole raskasta, niin työympäristö aiheuttaa pitemmän päälle terveydellisiä ongelmia. Vaikka tämän tutkimuksen ikäjakauma on suhteellisen korkea, niin se todennäköisesti on lähellä todellista kirjastoautoväen keski-ikään.

Herranen & Riiheläinen (2002) ovat tehneet opinnäytetutkimuksen häiriökäyttäytyvistä asiakkaista kirjastossa. Vaikka tutkimus on tehty kahdessa yleisessä kirjastossa, niin se kuitenkin antaa hyvän vertailukohtaan myös kirjastoautotyöhön. Sen tutkimuksen perusteella noin puolet kirjastojen työntekijöistä on joutunut jonkinlaiseen väkivalta- tai uhkaustilanteeseen työpaikallaan. Omassa tutkimuksessani kysyin kirjastoautoväeltä vastaavasta asiasta. Vastausten perusteella kirjastoautot ovat turvallisia työympäristöjä, koska vain 15 % (n=12) vastaajista koki joutuneensa jonkinlaiseen uhkatilanteeseen. Miksi kirjastoautojen osalta tuli näin poikkeava tulos? Ehkäpä syytä voi hakea yleisesti kirjastoautojen miesvaltaisesta työympäristöstä. Tai sitten miehet eivät koe kaikkia tilanteita samalla tavalla uhkaaviksi kuin naistyöntekijät kirjastoissa. Herranen & Riiheläisen (2002) tutkimuksessa uhkaaviksi tilanteiksi tai häirinnäksi luokiteltiin mm. nimittely. Varsinaisesti kirjastoautoissa työskentelevistä vastaajista 64,6 % ilmoitti kulkevansa kirjastoautoreiteillä yleensä yksin. Tämänkään asian ei koeta vaarantavan työturvallisuutta.

Kirjastoautotyö on itsenäistä työtä, mutta itsenäisellä työlläkin on varjopuolensa. Työ on samalla hyvin sitovaa. Vaikka varsinaiset kirjastoammattilliset työt onnistuvatkin hyvin kaikilta kirjastoammattilaisilta, niin reittien tuntemus ja suuren auton kuljettaminen ei onnistukaan kaikilta. Vastaajista 81,3 % (n=65) koki sijaisten saamisen vaikeaksi. Vielä useamman vastaajan (83,8 %) poissaolo työstä aiheutti jonkinlaisia hankaluuksia työpaikalla. Vaikka työaikoja oli useamman (56,3 %) kohdalla mahdollista järjestellä, niin järjestelyt aiheuttivat kuitenkin hankaluuksia. Tämä näkyy mm. asiakaspalvelussa, koska usein reittejä ei voi ajaa, jos kuljettaja sairastuu. Äkillisissä tapauksissa sijaisen saaminen on vaikeaa.

Vastuu ja työssä kehittyminen

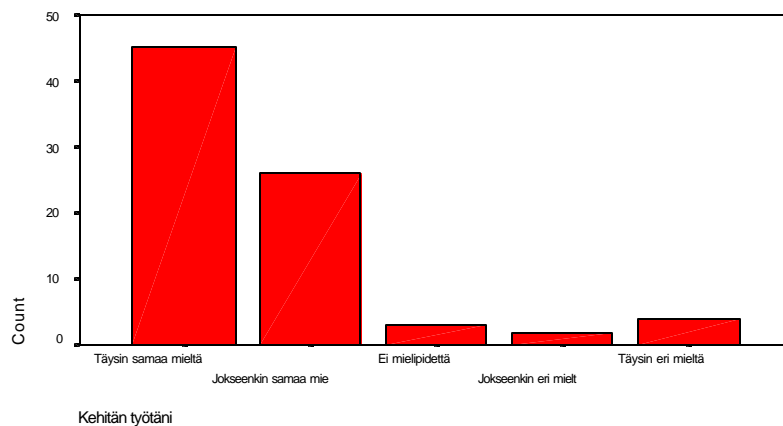
Vastuuta eri töissä on eri tasoista ja se on jaettu monella eri tavalla. Kirjaston johdolla on taloudellinen vastuu kirjaston toiminnasta. Muilla työntekijöillä on vastuu työn sujumisesta. Kirjastoautoissa vastuu korostuu erityisellä tavalla lähinnä vastuuna kalliista työvälineestä, vastuuna työvälineen kunnosta ja vastuuna huolellisesta työstä. Asian voi kääntää toisin päin: mitä aiheutuu huolimattomasta työstä ja vastuun laiminlyönnistä? Kirjastoauto on kallis ja herkkä mekaaninen väline, jonka kunnossa pitäminen vaatii vastuunsa tuntevan ja huolellisen sekä ammattitaitoisen työntekijän. Liikenteessä huolimattomuudella voi olla kalliit ja surullisetkin seuraukset. Toimistotyössä pienen huolimattomuuden seuraukset ovat usein helposti korjattavissa, mutta kirjastoauton ratissa huolimaton ohjausliike voi aiheuttaa miljoonaluokan vahingon. Tähän tutkimukseen vastanneiden mielestä vastuullinen työ kirjastoautossa huomioidaan huonosti. Vastaajista 64,5 % (n=51) oli sitä mieltä, että vastuuta ei huomioida riittävästi. 15 % vastaajista ei ilmaissut mielipidettään (kuvio 10).



Kuvio 10. Kuljettajan vastuu kalliista autosta huomioidaan riittävän hyvin.

Työssä kehitymiselle, työmotivaatiolle, työssä jaksamiselle ja työssä viihtymiselle on tärkeää se, miten työntekijät kokevat oman työnsä ja työyhteisönsä. Olennaista on kokemus työn jatkuvuudesta ja työyhteisön muutoksiin sopeutuminen. Kirjastoautojen työntekijät kokevat tutkimukseni perusteella työnsä haasteellisena ja motivoivana. Vastaajista 88,8 % (n=71) piti työtään haasteellisena. Sama suuntaus

näky myös haluna kehittää omaa työtään (kuvio 11). Jonkinlaista epävarmuutta koetaan kuitenkin työn jatkuvuudessa, koska vain puolet vastaajista piti työn jatkuvuutta kirjastoautoalalla kohtalaisen turvattuna. Tämä ei kuitenkaan näy haluna vaihtaa muulle alalle työhön. 73,8 % (n=59) vastaajista halusi pysyä työssä kirjastoalalla. Muutokset työssä eivät myöskään pelota kirjastoautoalalla työskenteleviä. Vain 15 % (n=12) koki työnsä muutokset jollakin tavalla pelottavina. Kirjastoautojen työntekijät ovat siis hyvin homogeeninen, työhönsä hyvin sitoutunut ja työssään viihtyvä ammattiryhmä, joka kokee työn muuttumisen ja uudistumisen enemmän haasteena ja kehitysmahdollisuuksina kuin pelottavana asiana.



Kuvio 11. Haluan kehittää työtäni ja työolojani.

Suhteet asiakkaisiin ja päättäjiin

Kirjastoautotyö on ennen kaikkea palveluammatti, jossa työn kohteena ovat asiakkaat. Kun lähtökohtana on asiakkaiden palveleminen, niin työ ja tarvittava kirjastoaineisto täytyy järjestää asiakkaiden tarpeet ja toiveet huomioiden. Lisäksi kirjastoautotyö on myös yhteiskunnallista työtä, joka rahoitetaan yhteisistä varoista. Siksi on tärkeää, että myös asioista päättävät ymmärtävät kirjastojen merkityksellisyyden. Tässä tutkimuksessa kiinnitän huomiota myös kirjastoautojen työntekijöiden ymmärrykseen suhteestaan asiakkaisiin ja aineistoihin sekä heidän käsitykseensä omasta asemastaan suhteessa kuntansa päättäjiin. Hieman yli puolet (52,6 %) vastaajista on tyytyväinen

kirjastoauton osuuteen koko kirjaston budjetista. Myös kirjastoauton aineisto ja kokoelmapolitiikka on suurimman osan mielestä tyydyttävä. Kirjastoauton tilat ovat hyvin rajalliset, joten kokoelmiin ja ajantasaisuuteen täytyy kiinnittää erityistä huomiota. 83,8 % (n=67) vastaajista on sitä mieltä, että kirjastoautonsa aineistot ovat vähintään tyydyttävät asiakkaiden kannalta. Tähän on todennäköisesti syynä se, että kirjastoautojen työntekijät pääsevät omalla asiantuntemuksellaan vaikuttamaan hyvin kirjastoauton aineistohankintoihin.

Kirjastoautojen työntekijöiden suhde muuhun työyhteisöön näyttää tutkimustulosten valossa toimivan suhteellisen hyvin, mutta vastaajien mielestä kuntien päättäjät tuntevat huonosti kirjastoauto toimintaa. 77,6 % (n=62) vastaajista kokee yhteistyön eri tahojen, lähinnä pääkirjaston, kanssa riittäväksi. Täysin sama määrä vastaajia on sitä mieltä, että kunnan luottamushenkilöt eivät tiedä riittävästi kirjastoa uto toiminnasta. Vastaajista jopa runsas puolet (n=45) oli ehdottomasti tätä mieltä.

5.2.5 Kokemuksia työstä

Varsinaisen kyselytutkimuksen ohessa sain kirjastoautoväeltä paljon viestejä ja kokemuseräistä tietoa kirjastoautotyöstä. Näistä viesteistä olen koonnut joitakin keskeisempiä kirjastoautotyöhön liittyviä asioita.

Useat kirjastoautoissa työskentelevät ihmiset pitivät työtään haasteellisena ja antoisana sekä kevyenä ja mukavan itsenäisenä työnä. Joku mainitsi, *ettei vaihtaisi työtään edes Turun sinappiin*. Toinen taas kirjoittaa: *”Työni on kivaa, työkaverit kivoja, elämä on kivaa!!!”*. Työnkuvaa kirjastoautoissa pidettiin myös mielenkiintoisena.

Huolenaiheena useammallakin vastaajalla oli huono palkkaus, joka ei huomioi ajotaitoa ja ammattitaitoa yhdessä. Myös kirjastoauton käyttäjien ikärakenne huolestutti monia. Eräs vastaaja kirjoitti: *”Sivukylät tyhjenevät, asiakkaat vähenevät”*. Varsinkin lapsien väheneminen sivukylillä huolestutti. Jonkun vastaajan huolenaiheena oli kirjastoauton vanheneminen ja päättäjien nuiva suhtautuminen uuden auton hankintaan. Eräs vastaaja kaipasi yleisesti kirjastoauto toimintaan enemmän henkilöstöä ja toinen taas tiiviimpää yhteydenpitoa muihin kirjastoautoihin.

Varsinkin suuremmissa kirjastoissa, joissa kirjastoauto-osastolla on useampia työntekijöitä, yhteispeli ja tiimityö toimii jonkun vastaajan mielestä hyvin. Kirjastoautoissa työskentelevät ovat myös muutoin aktiivista väkeä, koska aikaa riittää myös esimerkiksi opiskeluun työn ohella. Joidenkin henkilöiden työhön kirjastoautossa kuuluu myös varsin erikoisiakin oheispalveluja, esimerkiksi ruoan kuljettamista sivukyliä kouluille.

Naisnäkökulma

Vaikka suurin osa kirjastoautojen henkilökunnasta on miehiä, niin silti monet naisetkin ovat ”uskaltautuneet” kirjastoauton rattiin. Seuraavat ajatukset ovat erään naiskuskin mietteitä omasta työstään.

Naisen kirjastoautokuskina täytyy olla kymmenen kertaa henkisesti miestä vahvempi, koska nainen *ei saa* tehdä pienintäkään mokaa, koska se johtuisi *vain* sukupuolesta. Jos naisen ohjaama kirjastoauto liukastelisi ojaan, niin se ei johtuisi liukkaasta kelistä, vaan *naiskuskista*. Varsinkin aloitteleva naiskuljettaja kokee tällaiset asiat paineena työssään. Työkavereiden lisäksi myös asiakkaat kokevat naiskuljettajan kirjastoauton ratissa jonkinlaisena kummajaisena. ”*Missä sun kuski on?*” ” *Ai, sä oot täällä yksin...?*” ” *Miten noin pieni ja hento tyttö pystyy ajamaan näin isoa autoa?*” Sosiaalisuudessa naiskuljettajat eivät juurikaan eroa mieskuljettajista, ainakaan suhteessaan asiakkaisiin. Kirjastoautossa kahdenkeskinen kanssakäyminen asiakkaiden kanssa on helpompaa kuin kirjastossa. Asiakkaat puhuvat paljon omista asioistaan kirjastoauton kuljettajalla, mutta se ei varmaankaan ole sukupuolesta kiinni. Hyvänä puolena kirjastoautotyössä on se, ettei kukaan ”kyttää”, saa olla rauhassa ja työkaverit luottaa. Ehkäpä naiskuski tekee kirjastoautossa myös sellaisia töitä, joita kaikki miehet eivät tee, esimerkiksi kirjojen korjausta.

6 TULKINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Kirjastoautoja on Suomessa noin 200 ja noin kolmasosassa kirjastoautoista on vain yksi varsinainen työntekijä. Suurimmissa kirjastoissa on oma kirjastoauto-osasto, jossa on työssä useampia henkilöitä. Kirjastoautojen työntekijät ovat jo melko ikääntynyttä sukupolvea, koska saamiensa vastausten perusteella henkilöstön keski-ikä lähentelee jo viittäkymmentä vuotta. Yli puolet vastaajista on tehnyt kirjastoautotyötä jo yli viisitoista vuotta, heistäkin suurin osa jo yli kaksikymmentä vuotta. Kirjastoautoalalla on siis lähivuosina odotettavissa eläkkeelle siirtymisiä ja tätä kautta uusia työpaikkoja nuoremmille. Pienenä uhkana kuitenkin on nähtävissä työntekijöiden huoli työpaikan jatkuvuudesta, kun samalla myös kirjastoautokalusto vanhenee. Muutamat vastaajat toivat julki huolensa suunnitelmista lopettaa kirjastoautotoiminta kunnassa työntekijän jäädessä eläkkeelle tai suunniteltaessa auton uusimista. Kuitenkin kirjastoautotoiminta on yksi kunnan peruspalvelu, jonka lopettaminen johtaisi osaltaan kiihtyvään syrjäseutujen autioitumiseen ja palvelujen alasajoon. Tosiasia kuitenkin on, että syrjäkylät vähitellen autioituvat ja väestö vanhenee. Kouluja lopetetaan oppilasmäärien vähetessä ja lähikaupat kuolevat. Kirjastopalvelut olisi kuitenkin jotenkin turvattava niillekin harvoille sivukylien ihmisille, jotka pitävät vielä mökkejään lämpimillä. Kirjastoauto on oivallinen ja vielä suhteellisen edullinen palvelu näillekin harvoille asukkaille. Uutena kirjastoautoihin liitettynä palvelumuotona ovat jo joissakin kunnissa liikennöivät nettiautot. Kirjastoautohenkilöstön aiheellinen huoli palvelujen säilyttämisestä pitäisi tuoda vahvemmin julki myös asioista päättävälle. Vielä olisi jotain tehtävissä ja kirjasto-autoilla on mahdollisuus olla eturintamassa syrjäseutujen palvelujen säilyttämisessä. Kirjastoautojen kuljettajat ovat tiedostaneet tilanteen ja vahvemmalla mielipiteidensä julkituonnilla voisivat varmasti vaikuttaa tilanteeseen.

Vastaako työ koulutusta ja koulutus työtä?

Kirjastoautoissa työskentelee erittäin monilla virkanimikkeillä olevia ihmisiä. Tähänkin tutkimukseen osallistui kirjastonhoitajien lisäksi kuudella eri nimikkeellä olevia työntekijöitä. Tämä kirjavuus heijastuu varmasti kirjastoautoväen hyvin sekalaisesta koulutuksesta. Harvalla alalla on mahdollista, että ylioppilas ja kansakoulun käynyt

tekee samaa työtä, ja vieläpä samalla palkalla. Kirjastoautoalalla tämä on todellisuutta. Koulutus ei vaikuta kirjastoautohenkilökunnan palkkaukseen. Palkka määritellään kunkin työn osalta alan työehtosopimusten mukaan. Kirjastoautonkuljettajana työskentelee jopa korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä, kun samalla on myös täysin kirjastoalalle kouluttamatonta väkeä. Kuitenkin on yllättävää, että vastaajista suurimman osan mielestä koulutus vastaa työtehtäviä. Onko todella kirjastoautotyö eri kunnissa niin eritasoista, että mikä tahansa koulutus kelpaa? Ehkä osasyynä on myös työhönottajien asiantuntemattomuus työpaikkoja täytettäessä. Sain tutkimusta tehdessäni eräästä kunnasta viestin, jonka mukaan lautakunta oli valinnut kirjastoautoon auton asentajan, jolla ei ollut ollenkaan kokemusta kirjastotyöstä, ja samalla ohittanut kirjastotyöhön pätevän hakijan. Tokihan autoalan koulutus on tärkeää myös kirjastoautoissa, mutta pääasiallinen työ on kuitenkin kirjastotyötä.

Koulutus koetaankin tutkimukseksi mukaan kirjastoautoalalla ongelmaksi. Vastaajista ylivoimainen enemmistö kaipasi koulutuksen yhtenäistämistä. Nykyinen suuntaus koulutuksessa on painottunut enemmän korkeakoulutasoisen koulutuksen suuntaan ja samalla aikaisempi keskiasteen koulutus on jäänyt vähemmälle. Tekniikka ja kirjastoautotyössäkin tarvittava monipuolinen osaaminen on kehittynyt niin nopeasti, että reilusti yli puolet vastaajista kaipasi lisäkoulutusta. Erilaiset kurssit kyllä antavat käytännön tietoa ja sitä kautta parempaa ammattiosaamista myös kirjastoautotyöhön, mutta tuleville kirjastoautojen työntekijöille niistä ei ole mitään hyötyä. Nykyiset keskiasteen koulutusta vastaavat koulutusmuodot tähtäävät lähinnä jo työssä olevan väestön päteväyttämiseen, mutta kirjastoautotyöhön tähtäävää koulutusta ei ole. Tokihan ammattiryhmä on pieni, mutta onko niin, että tulevaisuudessakin kirjastoautotyöhön vain ajaututaan?

Tutkimukseen vastanneet kaipasivat kirjastoautoihin myös autoalan koulutusta. Tällä hetkellä pätevyyyteen riittää vain soveltuvan ajokortin hankkiminen. Taloudellisuus ja ammattitaitoinen kirjastoautonkuljettaja tarvitsee kuitenkin myös monipuolista autoalan osaamista. Tutkimuksessani tuli hyvin selvästi esille se, että autoalan koulutuksen saaneet työntekijät ovat kunnalleen huomattavasti edullisempia työntekijöitä kuin pelkän kirjastoalan koulutuksen saaneet. Esimerkiksi jos kuljettaja vaihtaa kirjastoauton renkaat itse kaksi kertaa vuodessa, se säästää kirjastolle kahden työpäivän verran rahaa. Tällaisista ja muista pienistä asioista koostuu vuoden aikana merkittävä säästö, jos ammattitaitoinen kuljettaja hallitsee myös auton tekniikkapuolen. Tällä hetkellä kuitenkin autoalan osaaminen on työntekijän oman aktiivisuuden ja halun

varassa. Kirjastoalan osaaminen on kuitenkin pääasia, mutta tulevaisuudessa työntekijöitä valittaessa pitäisi myös asiaa ajatella laajemmin. Kirjastoalan yhtenäinen koulutus yhdistettynä autoalan osaamiseen on myös tähän tutkimukseen osallistuneiden toiveiden mukaista.

Työn aineellinen ja henkinen palkitsevuus

Kirjastoautoissa työskentelevät ovat suhteellisen tyytyväisiä varsinaiseen työhönsä, mutta palkkaus koetaan huonoksi. Tämä ei kuitenkaan näy esimerkiksi haluna vaihtaa muulle alalle töihin. Palkkauksessakin on kunnittain erittäin paljon kirja vuutta. Tutkimukseni on tehty syksyllä 2001, jolloin oli jo voimassa nykyinen työehtosopimus, joka määrittelee kirjastoalan palkat. Kysyin työntekijöiden peruspalkkaa ilman lisiä. Saamieni vastausten perusteella kirjastoautoalan palkkaus on jopa alle työehtosopimuksessa määritellyn palkkatason. Asiaan kiinnitettiin huomiota syyskesällä Tampereen kirjastoautopäivillä, joten todennäköisesti tällä hetkellä asiassa on tapahtunut jonkinlaista korjaantumista, mutta tarkastelen asiaa saamieni vastausten perusteella. Suurin osa kirjastoautoväestä tekee toimistotyöaikaa pidempää työaikaa, joten palkka pitäisi maksaa korotettuna viidellä prosentilla normaalista kirjastovirkailijan palkasta. Saamieni vastausten perusteella vain noin joka neljännellä kirjastoauton työntekijällä palkka on oikealla tasolla. Tähän lukuun sisältyvät myös teknisen alan mukaan palkkaa saavat, joilla palkkataso on muutoinkin korkeampi. Suurin osa työntekijöistä kuuluu kunnallisen alan ammattiliittoihin, joiden pitäisi ajaa myös kirjastoautohenkilöstön palkka-asioita. Palkka-asia vaatii jotain toimia, jotta se saataisiin edes työehtosopimuksen edellyttämälle tasolle.

Työaika kirjastoautoissa on yleensä toimistotyöaikaa pidempi, eli yli 35,25 tuntia viikossa. Muutamalla työntekijällä on jopa yleistyöaikalain mukainen neljäkymmentä tuntia viikossa. Työn luonteesta johtuen iltatöitä kirjastoautoissa kertyy enemmän kuin yleensä muutoin kirjastoalalla, koska reitit ovat usein pitkiä ja kävijöitä on myös iltaisin. Iltatyöt vaikuttavat jonkin verran palkkaukseen, mutta useilla kirjastoautonkuljettajilla on myös muita ansiotuloja. Kertoipa joku esimerkiksi hoitavansa mehiläisiä. Säännöllinen, joskin sitova, työaika mahdollistaa myös tällaiset sivuansiot, koska aikataulut on useimmiten suunniteltu pitkälle ajalle.

Millainen työ?

Kirjastoautohenkilöstön työpäivä koostuu hyvin monipuolisista työtehtävistä, jotka tuovat vaihtelua tavalliseen työrutiiniin. Voidaan sanoa, että ammattinimikkeeseen pitäisi liittää myös muita nimikkeitä. Lähes puolet vastaajista osallistui jollakin tavalla kirjastoauton siivoukseen tai teki pienempiä korjaustöitä itse. Nämä eivät kuitenkaan vaikuta palkkaan, vaan ne mielletään työhön kuuluviksi. Ajatellaanpa asiaa näin: mitähän sanottaisiin, jos kunnanjohtaja siivoaisi työhuoneensa itse? Tai opettaja vaihtaisi piirtoheittimen lampun? Tai talonmies toimittaisi vanhustentalon asukkaan kauppa-asiat? Kirjastoautonkuljettajan työhön siis sisältyy monia eri puolia, joita ei aina tule ajatelleeksi. Varsinaiseen työhönsä liittyviä asioita kirjastoautohenkilöstö seuraa aktiivisesti ja osallistuu työnsä suunnitteluun. Lähes kaikki vastaajat pääsivät vaikuttamaan mm. reittien ja aikataulujen suunnitteluun. Kirjastoautoista löytyy myös asiantuntemus siihen, mitä asiakkaat haluavat. Rajaalliset tilat asettavat haasteita aineiston hankinnalle, johon kirjastoautohenkilöstö vaikuttaa myös hyvin.

Suhde muuhun kirjasto-organisaatioon ei kirjastoautoissa ole suurikaan ongelma. Enemminkin on yllättävää, että kirjastoautoissa työskentelevät ihmiset, jotka ovat useimmiten miehiä, ei koe itseään aliarvioituksi suhteessaan kirjastonsa johtoon. Kirjastomaailmassa tasa-arvo näyttää tutkimustulosten perusteella toteutuvan hyvin. Kirjastoissa työskenteleviin miehiin luotetaan ja heille annetaan helposti tehtäviä, jotka eivät varsinaisesti kuulu heidän toimenkuvaansa. Esimerkiksi tietokoneisiin liittyvissä laiteongelmissa turvaudutaan usein miehen apuun, vaikka mies ei olisi sen pätevämpi kuin nainenkaan. Nämä ajatukset perustuvat paljolti omiin kokemuksiin ja tutkimuksen yhteydessä saamaani tietoon ja koskettavat myös kirjastoautojen henkilöstöä. Ehkäpä miehet pääsevät näin paremmin pätemään työpaikallaan ja saavat työhönsä näin vaihtelua ja monipuolisia haasteita enemmän. Kirjastoautonkuljettajat kokevat tutkimukseni perusteella, että kirjaston johto arvostaa ja tukee kirjastoautotyötä. Huonompi tilanne sitä vastoin on kirjastoauto-osastoilla työskentelevillä kirjastonhoitajilla. He kärsivät enemmän arvostuksen puutteesta. Kirjastoautojen työntekijät ovat myös aktiivisia ottamaan selkoa koko kirjasto-organisaatiota koskevista asioista. Vastaajista reilusti yli puolet sai mielestään riittävästi tietoa asioista.

Työn vahvuustekijät ja heikkoudet

Kirjastoautojen työntekijät ovat yleisesti hyvin tyytyväisiä työhönsä. Tämä näkyy erityisesti siinä, että heidän osaamisensa ja vahvuutensa otetaan huomioon. Jo edellä mainitsin erityisosaamisalueista, joita kirjastoautojen työntekijöillä on. Nämä asiat ovat vahvoja kasvutekijöitä pyrittäessä luomaan ja ylläpitämään kannustavaa ilmapiiriä ja innovatiivisuutta työssä. Tällä tavalla työn kannustearvo kasvaa, vaikkakin materiaallinen palkitseminen jää vähemmälle. Kun työ koetaan mielekkääksi ja haasteelliseksi, niin se edesauttaa henkilökohtaista kasvua työelämässä. Kun työssä onnistutaan ja siitä saa kiitosta, se vahvistaa omanarvontunnetta ja ammatillista identiteettiä. Kirjastoautotyö koetaan siis hyvin mielekkääksi ja haasteelliseksi. Kirjastoautotyö on itsenäistä ja henkisesti palkitsevaa. Oma vaikutuksensa on myös sillä, että kirjastoautomaailma on paljolti miesten maailma muutoin naisvaltaisella alalla. Kuitenkin sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu kirjastomaailmassa hyvin. Esimerkiksi palkkauksessa ei sukupuolten välillä ole eroja. Ristiriitoja työpaikalla kirjastoautoväellä on suhteellisen vähän. Ammatillinen minäkuva näyttää kirjastoautojen työntekijöillä olevan vahva. Työhön sitoutuminen, työmotivaatio ja tyytyväisyys on korkea ja siihen vaikuttavat edellä mainitut asiat.

Kirjastoautotyölläkin on omat varjopuolensa. Yli puolella tutkimukseen osallistuneista oli jonkinlaisia työstä johtuvia vaivoja. Työympäristönä kirjastoauton työolot ovat hyvin vaihtelevat. Kesäisin on kuumaa ja talvella kylmää. Leikkisästi onkin sanottu, että sehän on keskimäärin aivan sopiva. Vetoisasta työympäristöstä ja istumatyöstä johtuen erilaiset niska- ja hartiavaivat ovat yleisiä. Kirjastoautoissa joudutaan myös vaihtamaan aineistoa enemmän kuin kirjastoissa ja tästä johtuen myös selkä joutuu rasitukselle kannettaessa kirjoja auton ja kirjaston välillä. Kirjastoauton pölyinen ilmastokaan ei ole hyväksi hengityselinongelmista kärsiville. Nuorena vielä jaksaa, mutta vanhemmiten vaivat eivät ole mukavia. Lisäksi liukkaat kelit aiheuttavat omat stressitilanteensa. Nämä työn ulkoiset puitteet ovat asioita, joihin on vaikea vaikuttaa, mutta niihinkin täytyy kiinnittää huomiota. Vaivojen ennaltaehkäisyyn ja kuntoutukseen pitääkin erityisesti paneutua. Mielestäni kirjastojen johdon pitäisi kiinnittää enemmän huomiota kirjastoautojen henkilöstön terveydenhuoltoon, koska miehethän eivät helposti vaivojaan valita.

Kirjastoautotyö on toisaalta yksinäistä työtä, mutta toisaalta työntekijän ja asiakkaan välinen kanssakäyminen tuo työhön oman sosiaalisen puolensa. Yli puolet kuljettajista kiertää kirjastoautoreiteilla yksin. Kontakti muihin kirjaston työntekijöihin on työaikaan nähden melko vähäistä. Kirjastoautotyö koetaan tutkimukseni mukaan turvalliseksi ja uhkaavia tilanteita asiakkaiden taholta oli ollut suhteellisen harvalla. Tämä poikkeaa jonkin verran muusta kirjastomaailmasta, koska lähes puolet kirjastojen työntekijöistä on kokenut työpaikallaan jonkinlaisia uhkatilanteita (ks. Herranen & Riiheläinen 2002). Johtuen kirjastoautotyön erityisluonteesta tai miehistä työntekijöinä kirjastoautoissa erilaisia tilanteita ei ehkä koeta samalla tavalla uhkaavina kuin kirjastossa. Miehiin ei kohdistu samalla tavalla esimerkiksi nimittelyä kuin naispuolisiin työntekijöihin tai miehet eivät miellä tilannetta samalla tavalla uhkaavaksi. Varsinaista fyysistä uhkaa kirjastoissakin on vähän.

Kirjastoautotyö on hyvin sitovaa työtä. Aikatauluihin sidottu työ mahdollistaa vähän työaikojen muutteluita tai järjestelyjä. Toisaalta pitkälle ajalle tehdyt aikataulut mahdollistavat myös omien asioiden järjestelyn pitemmällekin ajalle. Lisäksi kirjastoautotyö vaatii sellaista erityisosaamista, varsinkin reittien tuntemusta, ettei sijaisen saaminen ole kovin helppoa. Tutkimukseni mukaan suurin osa kirjastoautoväestä koki sijaisen saamisen vaikeaksi. Paremmassa asemassa ovat sellaiset kunnat, joissa on useampi sopivan ajokortin omaava työntekijä kuin kunnassa on kirjastoautoja. Vaikein tilanne on yhden työntekijän kunnissa, joissa sijaisen saaminen on yhtäkkiä lähes mahdotonta. Omasta kokemuksestani työttömätkään eivät suostu parin päivän tuuraukseen, koska se byrokratian vuoksi on niin vaikea järjestää. Useissa pakottavissa tapauksissa auto ei sitten kulje. Kirjastoauton kuljettajien on siis vältettävä sairastumisia tai ainakin suunniteltava ennakkoon sairastumisensa, jotta asiakkaille voidaan ilmoittaa asiasta. Tutkimukseeni vastanneista kuljettajista lähes kaikki ilmoittivat, että työstä poissaolo aiheuttaa hankaluuksia.

Työn vastuu ja tulevaisuus

Vastuu työssä ja työstä on asia, joka nousi tutkimuksessani ja aiempien keskustelujen perusteella korostetusti esille. Vastuuta on hyvin eritasoista. Kirjastojen johto vastaa kirjaston taloudesta ja toiminnasta kokonaisuudessaan. Työntekijöillä on vastuu omilla osa-alueillaan työstään. Kirjastoautonkuljettajan vastuu työssään jakaantuu laajemmalle kuin varsinaisten kirjastovirkailijoiden vastuu. Varsinainen kirjastoammatillinen työ on

vastuullista lähinnä asiakkaiden ja heidän kokemansa palvelun osalta sekä työn tuottaman tuloksen osalta, esimerkkinä tilastojen laatiminen tai relevantin tuloksen löytäminen tietopalvelukysymykseen. Kirjastoautonkuljettajalla on lisäksi vastuu itse työvälineestä, eli kirjastoautosta. Kirjastoauton kunnan seuraaminen ja tarvittavista huolloista, korjauksista ym. täytyy huolehtia, jotta työ olisi yleensä mahdollista. Lisäksi tulee vastuu liikenteessä muita tienkäyttäjiä kohtaan. Kirjastoauto on kallis työväline, jonka taloudellinen käyttö vaatii ammattitaitoisen työntekijän, joka tuntee vastuunsa. Vastuun laiminlyönnistä seuraa usein kalliit kustannukset (ks. työn otsikko). Lisäksi huolimattomuus liikenteessä voi aiheuttaa arvaamattomia seurauksia. Kuitenkin huolellisellekin työn-tekijälle voi sattua vahinkoja, mutta riittävä ammattitaito ja koettu vastuullisuus edesauttavat työn suorittamisessa. Suuri epäkohta tutkimukseni mukaan on se, että kirjastoautohenkilöstö kokee työnsä vastuullisuuden aliarvioiduksi. Vastaajista suurimman osan mielestä vastuuta ei huomioida riittävän hyvin.

Kirjastoautotyö koetaan haastavana. Nykyinen kirjastoalan kehitys on edennyt viime vuosina niin suurin harppauksin, että kaiken uuden oppimisessa on riittänyt haasteita. Tietotekniikka, lainausjärjestelmien kehittyminen ja tietoliikenneyhteyksien parantuminen on vaikuttanut valtavasti myös kirjastoautotyöhön. Kaikkeen uuteen sopeutuminen on lisäksi täytynyt tapahtua vähenevien resurssien paineessa. Erilaiset leikkaukset ja palvelujen alasajot ovat olleet mörkönä myös kirjastoautotoiminnassa. Tämä heijastuu myös tutkimuksessani, jossa kartoitin työntekijöiden mielikuvaa työnsä jatkuvuudesta. Vain puolet vastaajista piti työnsä jatkuvuutta turvattuna. Tämä on mielestäni melko huolestuttava tulos ajatellen esimerkiksi palvelun laatua tai uusien työntekijöiden saamista alalle. Jos työn jatkuvuus koetaan epävarmana, se tuo helposti paineita uuden työn etsimiselle. Kirjastoautojen työntekijät näyttävät kuitenkin olevan niin vahvasti omaan työhönsä sitoutuneita, että vain noin viidennes tutkimukseen vastanneista olisi valmis vaihtamaan muulle alalle töihin, mutta suurin huolemaihe ehkä onkin uusien työntekijöiden saaminen alalle. Riittääkö tulevaisuudessakin sellaisia ihmisiä, jotka ajattelevat, että kirjastoautotyö on kutsumusammatti?

Työssä kehittyminen ja suhde yhteiskuntaan

Kehittyminen työssä on riippuvainen siitä, miten ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia. Kehityksen esteiden poistaminen ei yksin riitä, vaan tarvitaan myös motivaatiota ja kykyä kehittymiseen. Varsinaiset työsuoritukset eivät riitä, vaan tarvitaan

myös uusien tietojen ja taitojen hankkimista. Kirjastoautotyössä tämä on oivallettu hyvin. Lähes kaikki vastaajat ovat valmiita kehittämään työtään. Erilaisten työkäytäntöjen tai muiden uusien asioiden omaksuminen ei pelota kirjastoautoväkeä. Kolme vastaajaa neljästä ei pelännyt työelämän muutoksia. Tämä on suoraan verrannollista kokemuksiin työn haasteellisuudesta. Vaikka työn jatkuvuuden puolesta pelätäänkin, niin oma työ halutaan turvata sillä, että tehdään itsestä tarpeellisia, turvataan työ sopeutumalla työn muutoksiin ja kehitytään työssä mieluummin kehityksen aallonharjalla kuin sen mukana. Kirjastoautotyössä tällainen asia on esimerkiksi uusi mobiilitekniikka, joka tekee tuloaan kirjastoautoihin.

Kirjastoautot ovat osa yhteiskuntaa, joten tarkastelen kirjastoauton työntekijän kannalta joitakin asioita, jotka liittyvät kirjastotyön ja yhteiskunnan suhteeseen sekä kirjastoauton ja pääkirjaston suhteeseen. Kirjaston osuus koko kunnan budjetista on suhteellisen pieni ja kirjastoautot saavat toimintaansa varat kirjaston kanssa yhteisistä varoista. Kirjastoautotyön arvostus näkyy siitä osuudesta, minkä autot saavat. Tutkimukseen vastanneista vain noin puolet oli tyytyväisiä kirjastoauton osuuteen koko kirjaston budjetista. Sitä vastoin huomattavasti suurempi osa vastaajista oli tyytyväisiä kirjastoauton aineistoihin ja kokoelmapolitiikkaan kirjastoauton osalta. Vähillä varoilla kokoelmapolitiikka onkin erityisalue, johon kirjastoautoissa täytyy kiinnittää huomiota. Asiantunteva henkilöstö pystyy valitsemaan kirjastoautoon sellaista aineistoa, joka tyydyttää asiakkaiden tarpeet. Yhteistyö pääkirjaston ja auton välillä koettiin tutkimuksessani riittäväksi.

Yksi ongelma-alue näyttää tutkimukseni mukaan olevan kirjastoauton tunnettuus päättäjien keskuudessa. Ehkä sama ongelma on koko kirjastoalalla. Kirjastopoliittinen ohjelma määrittelee tavoitetason, joka kirjastoille kuuluisi koko kunnan budjetista. Hyvin harvassa kunnassa päästään lähellekään tätä tasoa. Yleinen käsitys on, että kunnan luottamushenkilöiden tietotaito kirjastoasioissa on huono (ks. Mäkelä 1997, 111). Tämä heijastuu varmasti myös koko kirjastolaitoksen arvostukseen heidän silmissään. Jos heidät jollakin tavalla saataisiin ymmärtämään kirjastojen kulttuurillinen ja sosiaalinen merkitys yhteiskunnassa, se varmasti vaikuttaisi myönteisesti koko kirjastolaitoksen toimintaan ja samalla myös kirjastoautojen toimintaan. Tutkimukseeni vastanneista alle viidennes oli sitä mieltä, että luottamushenkilöt tuntevat riittävästi kirjastoautotoimintaa.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyöni lähti lähinnä halustani perehtyä kirjastoautotyöhön syvällisemmin ja tehdä sitä tunnetummaksi. Lisäksi halusin tuoda esille kirjastoautotyön erityispiirteitä suhteessa muuhun kirjastotyöhön. Mielestäni onnistuinkin siinä suhteellisen hyvin, vaikkakin käyttämäni tutkimusmenetelmä ei ehkä ollut paras mahdollinen. Sain mielestäni tutkimuksellani osoitettua ne keskeisimmät kirjastoautotyöhön liittyvät asiat, jotka eroavat normaalista kirjastotyöstä. Kirjastoammatilliset työt sinällään ovat kirjastoautoissa hyvin samanlaisia kuin kirjastoissakin, enkä tutkimuksessani olekaan perehtynyt niihin kovin syvällisesti. Pääpaino on enemmän työn luonteessa ja erityispiirteissä.

Käyttämäni tutkimustapa on erikoinen siinä suhteessa, miten kyselylomakkeiden palauttaminen tapahtui. Tutkittava ryhmä on hajallaan ympäri Suomea, joten normaalin kyselytutkimuksen tekeminen olisi tullut kalliiksi. Lisäksi tutkimusjoukon rajaaminen olisi ollut ongelmallista. Kun tarjoutui tilaisuus jakaa kyselylomakkeet Tampereen kirjastoautopäivillä, se oli mielestäni sopivan rajattu ja monipuolinen otos koko kirjastoautoväestä. Kyselyn palauttaminen tapahtui useita eri kanavia hyväksikäyttäen. Koen, että käyttämäni tutkimustapa on varsin käyttökelpoinen, joskin se vaatii suurempaa paneutumista kyselyn tekniseen toteuttamiseen. Internetin hyväksikäyttö tällaisen tutkimuksen tekemiseen sopii, jos halutaan päästä pienemmillä kustannuksilla. Toki se vaatii myös asiantuntemusta toimivan palautelomakkeen tekemisessä www-sivulle. Itse kuitenkin koen, että pystyin käyttämään hyväkseni opiskelun kautta saamiani taitoja monipuolisesti. Tällaisen kyselyn toteuttamisessa vaikeutena oli kuitenkin se, miten vastaaminen olisi mahdollisimman yksinkertaista ja nopeaa. Lisäksi kyselyn toteuttaminen www-sivun kautta asetti omia rajoituksiaan.

Kyselyiden palauttamisessa oli sikäli hieman ongelmia, että ne viivästyivät melkoisesti. Useat kirjastoautopäivillä mukana olleet todennäköisesti vain unohtivat lomakkeen kansionsa väliin. Muistuttelin asiasta kyllä sähköpostilistan välityksellä, ja se tuottikin jonkin verran tulosta. Olisi ehkä täytynyt tuoda asiaa kirjastoautopäivillä

pontevammin esille, koska luulen, että kirjastoautoväki on kyllä kiinnostunut omasta työstään ja tällaisen tutkimuksen tuloksista. Useat kyselyyn vastanneet ovatkin ilmaisseet halunsa saada tietää kyselyn tuloksista.

Varsinainen kyselylomake paisui mielestäni näin jälkikäteen ajatellen liian laajaksi. Sinänsä asiat, joista halusin tietoa, tulivat kyllä kysymyksissä esille, mutta toisaalta jotkut kysymykset olivat turhiakin. Asiaan vaikutti jonkin verran se, että testautin lomakkeen muutamilla kirjastoauton työntekijöillä, joilta sain lisää vinkkejä asioista, joita kyselyssä voisi ottaa huomioon. Niiden lisäksi en halunnut täysin hylätä aikaisemmin suunnittelemani kysymyksiä. Kysymysten muotoilussa oli myös ongelmia. Suurin osa kysymyksistä oli tehty väittämän muotoon ja tällaisilla väittämillä on vaarana olla liian johdattelevia. Yritin välttää sitä, mutta täytyy myöntää, että joiltakin osin en täysin onnistunut. Esimerkiksi palkkausta koskevan väittämän olisi voinut muotoilla toisinkin. Pyrkiessäni ymmärtävään tutkimusotteeseen jouduin hyvin paljon ottamaan vapauksia tutkimustulosteni tulkinnessa. Kuitenkin omaan työkokemukseeni viitaten uskon, että olen ymmärtänyt asiat pääpiirteissään niin, miten vastaajat ovat tarkoittaneetkin.

Kysymysten paljous asetti tutkimustulosten arvioinnille ja tulkinneille myös omia rajoituksiaan. Jouduin käsittelemään asioita melko pintapuolisesti, jotta tutkimukseni ei paisuisi liian laajaksi. Saamastani aineistosta voisi varmasti saada vielä paljonkin lisää irti, mutta se olisi jo toinen tutkimus. Tässä tutkimuksessa pyrin käsittelemään suhteellisen tasapuolisesti kaikkia tuloksia, mutta vain joihinkin tuloksiin keskittymällä voisi asioihin paneutua syvällisemminkin. Koen kuitenkin, että olen omassa tutkimuksessani saavuttanut tavoitteeni ja pystynyt hahmottamaan aineistosta joitakin pääasioita, joihin tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. Tämä koskee yhtä lailla kirjastoautojen henkilöstöä kuin kirjastojen johtoa ja päättäjiäkin.

LÄHTEET

Aho, S. & Ilola, H. 1992. Vaihtelun halut ja yleisyys työelämässä. Oulu: Oulun yliopisto, Pohjois-Suomen tutkimuslaitos.

Ducander, J. 1997. Quo vadis bibliotekarie? Bibliotekarierollen utifrån en analys av de fyra utbildningarna i biblioteks- och informationsvetenskap i Sverige. Borås: Högskolan i Borås.

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Edita.

Eteläaho, T. 2001. Kahden viikon välein – kenelle ja mitä? Keitä ovat Ylitornion kirjasto uton asiakkaat ja vastaako sen kokoelma asiakkaiden toiveita? Oulu: Oulun yliopisto. Proseminaariesitelmä.

Grönlund, L. 1999. Kirjastoauto tuo ja vie – Rautavaaralta Valtimolle käy Armas Lempin tie – kirjastoautoyhteistyöstä Rautavaaralla 1990-luvulla. Oulu: Oulun yliopisto. Proseminaariesitelmä.

Heikkinen, J., Heikkinen, P. & Piirainen, R. 2001. Jo 30 vuotta kirjastoautotoimintaa Kuhmon syrjäkylillä. Oulu: Oulun yliopisto. Proseminaariesitelmä.

Herranen, J. & Riiheläinen, K. 2002. Häiriökäyttäytyvät asiakkaat kirjastossa. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Holmberg, I. 1985. Normit. Teoksessa: Kirjastoautotoiminta. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Karppinen, A. & Plihtari, A. 1976. Suomen kirjastoautotoiminnan yleiskartoitus. Tampere: Tampereen yliopisto. Laudatur-tutkielma.

Kekki, K. 1999. Kirjastosäännöstö. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.

Kekki, K. 1995. Uusinta tietoa kirjastohallinnosta. Helsinki: Uudenmaan lääninhallitus.

Kirjastoautotoiminta. 1985. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Kirjastopoliittinen ohjelma 2001-2004: työryhmän muistio. 2001. Helsinki: Opetusministeriö.

Kirjastotyön perusteet. 1987. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Kummala-Mustonen, M. & Laitinen, S. 1989. Kirjastotyössä vai kirjastossa työssä. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2001-2002. 2001. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Kyöstiö, A. 1991. Kirjastoautoselvitys. Vuoden 1989 kirjastoautokyselyn tulokset. Helsinki: Suomen kirjastoseura.

Kyöstiö, A. 1987. Kirjastoautotoiminta Suomessa. Teoksessa: Kirjastovuosikirja 1987. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Mäkelä, P. 1997. Kunnan kultainen kirjasto: matkalla multimediaan. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Mäkelä, M. & Orava, H. 1990. Kirjastotoimen taskutieto. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Orava, H. 1987. Henkilöstöhallinto. Teoksessa: Kirjastotyön perusteet. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Otala, L. 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö: hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö. Helsinki: Työministeriö.

Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampere: Tampereen yliopisto.

Sarkola, S. 1975. Kirjastoautokäsikirja. Helsinki: Suomen kirjastoseura.

Sarkola, S. 1969. Kirjastoautotoiminta Suomessa. Helsinki: Suomen kirjastoseura.

Suominen, V. 2001. Pieni kirjastofilosofia. Kirjastonhoitajuuden käsite sekä ammatillinen, opillinen ja poliittiskulttuurinen käytäntö. Oulu: Oulun yliopisto.

Tamminen, R. 1993. Tiedettä tekemään!. Jyväskylä: Atena Kustannus.

Tomperi, K. 1971. Kirjastonhoitajan ammattikuva: tutkimusraportti. Helsinki: Suomen kirjastoseura.

Varila, J. & Kallio, K. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Helsinki: VAPK-Kustannus.

Virkkunen, J., Engeström, Y., Pihlaja, J. & Helle, M. 1999. Muutoslaboratorio: uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Työministeriö.

Voutilainen, E., Rajamäki, P., Vartiainen, O. & Palanne, O. 1987. Kehittyvä työyhteisö. Porvoo: WSOY.

Vuorinen, J., Rosengren, P., Uhmavaara, H., Koskensalmi, S., Peltomäki, M. & Takala, H. 1993. Mitä työ vaatii?: kokeilututkimus työn vaativuuden arviointimenetelmien kehittämiseksi. Helsinki: Painatuskeskus.