

6.2 Kirjastotoimi

6.2.1 Kirjastotoimen henkilöstöresurssien määrän ja laadun kehitys

Arvioinnin taustaa

Arviointikohde

Kirjastotoimen arviointikohteena oli selvittää Itä-Suomen läänin yleisten kirjastojen henkilöstöresurssien määrän ja laadun kehitystä, henkilöstörakenteen tarkoituksenmukaisuutta sekä kirjastohenkilöstön osaamisen ylläpitoa. Arvioinnissa ennakoitiin myös kirjastotoimessa tapahtumassa olevia muutoksia ja niiden vaikutuksia kirjastotoimen henkilöstön määrään ja rakenteeseen vuoteen 2010. Edellinen vastaava arviointi tehtiin vuonna 2001.

Toimintaympäristö

Itä-Suomen läänin yleisten kirjastojen henkilöstötilannetta arvioitiin edellisen kerran vuonna 2001, jolloin henkilöstöä oli töissä 488. Jo vuoden 2001 arvioinnissa oli Itä-Suomen läänissä näkyvässä kirjastohenkilöstön määrän väheneminen edellisiin arviointeihin nähden. Henkilöstö väheni eläkkeelle jäämisten ja virkojen täyttämättä jättämisten kautta.

Opetusministeriön tekemän selvityksen mukaan Itä-Suomessa jää eläkkeelle 96 kirjastoammattilaista vuosien 2005 - 2013 aikana, mikä on 30,2 prosenttia koko henkilöstöstä. Kirjastonjohtajien eläköitymisprosentti on 26,3. Kunnat ovat käyttäneet jossain määrin hallinnon ostopalveluja ja muuta seudullista yhteistyötä täyttääkseen kirjastoasetuksen kirjastotoimenjohtajille asettamat kelpoisuusvaatimukset. Itä-Suomen läänin yleiset kirjastot ovatkin edelläkävijöitä Suomessa kirjastopalvelujen seudullisessa järjestämisessä. Suomen ainoat yhteiset kirjastolaitokset ovat tällä hetkellä Itä-Suomen läänissä eli Kitee - Kesälahti, Mikkeli - Ristiina, Mikkeli - Haukivuori, Mikkeli - Pertunmaa, Lapinlahti - Varpaisjärvi ja Kuopio - Karttula. Näiden toimenteiden seurauksena korkeakoulutetun kirjastohenkilöstön määrä on vähentynyt, koska kirjastonjohtaja on yleensä ollut ainoa alan korkeakoulutettu henkilö kunnassa.

Uudet aineistot ja palvelut edellyttävät kirjastohenkilöstöltä osaamista ja osaamisen ylläpitoa. Etenkin maaseutumaisen kuntien kirjastot ovat muuttuneet monipalvelukeskuksiksi. Näitä maaseutumaisia kuntia on Itä-Suomen läänin kunnista 78 prosenttia. Kirjastot tekevät yhteistyötä etenkin kuntien opetus-, kulttuuri- ja nuorisotoimien kanssa. Kirjastotoimessa onkin tärkeää huolehtia kirjastoammatillisen henkilöstön riittävydestä ja henkilöstön ydinosaamisen päivittämisestä jatkuvasti muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Kirjastotoimen haasteena on saada Itä-Suomeen alan uutta työvoimaa, koska Itä-Suomessa ei ole kirjastoalan tutkintoon johtavaa koulutusta. Lähimmät koulutuspaikkakunnat ovat Oulu ja Tampere. Kirjastoalan koulutusta on järjestetty viime vuosina vain satunnaisesti Itä-Suomen läänin alueella.

Lainsäädännöllinen tausta

Kirjastohenkilöstöltä vaadittavan koulutustason määrittelee kirjastoasetus. Kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla kirjastoalan ammatillinen peruskoulutus. Näitä ovat korkeakoulu-, opisto- tai ammatillinen perustutkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 20 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatiopalvelualan aine- tai ammatilliset opinnot. Edellä mainitun kelpoisuusehdon täyttää myös informaatio- ja kirjastopalvelualan ammattitutkinto. Kunnan kirjasto- ja tietopalvelusta vastaavalta vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. Lisäksi kirjastolaissa on lueteltu henkilöstön kelpoisuuteen liittyviä siirtymäsäännöksiä. Kirjasasetuksen kelpoisuusehtoihin on tulossa muutos muun muassa opintopistejärjestelmään siirtymisen takia.

Kirjastolain mukaan kunta voi järjestää kirjasto- ja tietopalvelut itse taikka osittain tai kokonaan yhteistyössä muiden kuntien kanssa tai muulla tavoin. Tämä pykälä on mahdollistanut kirjastotoimen hallinnon järjestämisen kuntien välisenä yhteistyönä tai ostopalveluna.

Normeja tai suosituksia kunnan kirjastotoimen hallintoon ja johtoon tarvittavan työpanoksen määrästä ei ole. Myöskään henkilöstön määrää koskevia normeja ei ole, mutta Kirjastopoliittinen ohjelma määrittelee laatusuosituksiksi, että kirjastossa on yksi henkilötyövuosi tuhatta asukasta kohti. Henkilöstön täydennyskoulutuksen laatusuositus on kuusi koulutuspäivää jokaista kirjaston henkilötyövuotta kohti. Muut arviointiasetelmassa määritellyt palvelutavoitteet ja hyvän palvelun tasot on määritelty lääninhallitusten ja opetusministeriön yhteistyönä.

Yleisten kirjastojen kehittämistä ohjaavissa strategioissa ja ohjelmissa on korostettu kansalaisten ja alueiden tasavertaisuutta kirjastopalvelujen saatavuuden ja laadun suhteen. Kirjaston roolin moninaistuminen, väestön koulutustason nousu, opetustoimen lisääntyvät tarpeet ja kirjastojen verkostoitunut toimintatapa edellyttävät kirjastohenkilöstöltä hyvää perus- ja täydennyskoulutusta. Kirjasto-ohjelma 2006 - 2010 kiinnittää huomiota nimenomaan maaseutualueiden kirjastojen laadun varmistamiseen. Myös pienissä kirjastoissa on oltava riittävästi alalle koulutettua henkilöstöä, joka pystyy organisoimaan ja toteuttamaan asukkaiden, erikikäisten oppijoiden ja ammatinharjoittajien tarpeet ja takaamaan aineiston ja palvelutarjonnan laadulliset ja ajantasaiset vaatimukset. Ammattilaisia tarvitaan varmistamaan tiedon saatavuus ja laatu tiedon tallennus- ja välitystavasta riippumatta.

Opetusministeriön hallinnonalan tulevaisuuskatsauksessa kirjastojen suurimmaksi ongelmaksi arvioidaan ammattihenkilöstön riittämättömyys ja kirjastoalan ydinosaamisen heikentyminen, josta seuraa muun muassa se, että kansalaiset ovat eriarvoisessa asemassa tietoyhteiskunnan kirjastopalvelujen suhteen.

Arviointiasetus

Arviointikriteerit	Arviointikysymykset	Indikaattorit	Palvelutavoite/Hyvä palvelutaso
Yleisten kirjastojen henkilöstön riittävyys	Onko kirjastoissa riittävästi henkilökuntaa?	htv/1000 asukasta	Vähintään 1 htv / 1000 asukasta Palvelutason asteikko: ≥ 1 = erinomainen 0,86 - 0,99 = hyvä 0,71 - 0,85 = tyydyttävä < 0,70 = heikko
	Millaisia muutoksia henkilöstöresursseissa on tapahtunut ?	Virkojen tai toimien määrän muutos vuodesta 2001 vuoteen 2005 (htv/1 000 asukasta)	Palvelutaso on pysynyt samana tai noussut vuodesta 2001 vuoteen 2005
	Miten tulossa oleviin muutoksiin ja eläköitymisiin on varauduttu?	Virkojen tai toimien määrän muutos vuoteen 2010 (htv/1 000 asukasta)	Palvelutaso pysyy samana tai nousee vuoteen 2010 mennessä
Yleisten kirjastojen henkilöstön rakenteen tarkoituksenmukaisuus ja laadukkuus sekä osaamisen kehittäminen	Miten kirjastotoimen johtaminen on organisoitu ja millaisia muutoksia siinä on tapahtunut?	Kirjastoasetuksen kelpoisuusehdon täyttävien kirjastotoimen johtajien määrä	Kaikilla kirjastotoimesta vastaavilla johtajilla on kirjastoasetuksen mukainen kelpoisuus
		Korkeakoulutetun henkilöstön määrä (%) niissä kunnissa, joissa johtaminen on osa-aikaista (ostopalvelusopimukset, yhdistelmävirat, seutu-kirjastot)	Jos johtaminen on osa-aikaista, korkeakoulutetun henkilöstön osuus oltava 35 % koko kirjastohenkilöstöstä
	Onko kirjastoissa riittävästi korkeakoulutettua ja kirjastoammatillista henkilöstöä?	Korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus koko henkilöstöstä	1/3 henkilöstöstä on korkeakoulututkinto
		Kirjastoammatillisten osuus koko henkilöstöstä	2/3 henkilöstöstä on kirjastoasetuksen mukainen kelpoisuus
	Miten kirjastohenkilöstön osaamista pidetään yllä ja arvioidaan?	Täydennyskoulutuspäivien määrä / htv	Vähintään 6 koulutuspäivää/htv Asteikko: ≥ 6 = erinomainen 4 - 5 = hyvä 2 - 3 = tyydyttävä <2 = heikko
		Osaamisen arviointi	Kirjastohenkilöstön osaamiskartoitus on tehty

Aineisto

Arviointiaineisto koottiin Suomen yleisten kirjastojen tilastotietokannasta ja yleisille kirjastoille tehdyn Internet-kyselyn avulla. Kysely toteutettiin marraskuussa 2006. Kuntien yhteisiltä kirjastolaitoksilta ja seutu-kirjastoilta pyydettiin kuntakohtaiset vastaukset. Vastauksia saatiin 59 eli vastausprosentti oli 100. Vertailuaineistona käytettiin vuoden 2001 peruspalvelujen arviointia. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoinnissa käytettiin Tampereen yliopiston informaatiotutkimuksen laitoksen tulevaisuuspajassa ja Tieteellisten kirjastojen neuvoston osaamiskartassa tehtyjä osaamistarpeiden ryhmittelyjä.

Arviointitulokset

Onko kirjastoissa riittävästi henkilökuntaa?

Yleisten kirjastojen henkilöstön määrää koskeva laatutavoite yksi henkilötyövuosi tuhatta asukasta kohti toteutui vain neljässä Itä-Suomen läänin 59 kunnasta. Kirjastoista 21 oli henkilöstömäärältään hyvällä ja sama määrä tyydyttävällä tasolla. Kirjastoista 13 jäi henkilöstömäärän suhteen heikolle tasolle (kuvio 27).

TAULUKKO 42. Henkilötyövuodet tuhatta asukasta kohti Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa

Maakunta	2001	2002	2003	2004	2005	2010*
Etelä-Savo	0,75	0,79	0,78	0,77	0,77	0,81
Pohjois-Savo	0,79	0,80	0,81	0,83	0,77	0,80
Pohjois-Karjala	0,83	0,81	0,83	0,83	0,83	0,85
Itä-Suomen lääni	0,79	0,80	0,81	0,81	0,79	0,81
Koko maa	0,82	0,82	0,82	0,82	0,81	0,85

*Tilastokeskuksen väestöennuste

Henkilöstömäärän muutos asukasluvuun suhteutettuna on riippuvainen väestönkehityksestä. Etelä-Savossa väestö väheni nopeammin vuodesta 2001 vuoteen 2005 kuin muissa maakunnissa ja Itä-Suomen läänissä keskimäärin.

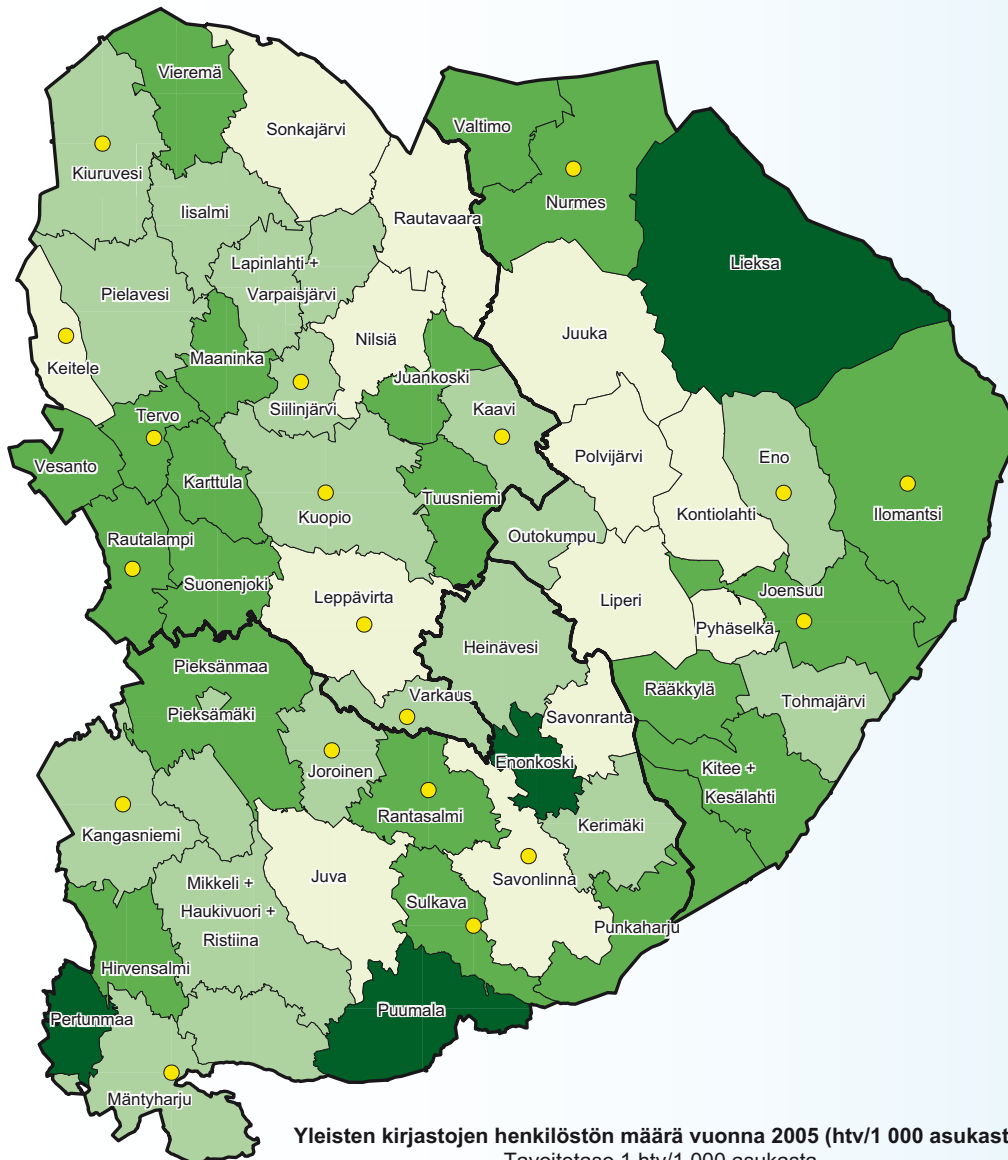
Itä-Suomen läänin kirjastoissa tilanne henkilöstömäärän suhteen oli huonompi kuin muualla maassa keskimäärin. Tilanne huononi edelleen vuoden 2005 jälkeen virkojen lakkauttamisten ja kirjastoverkon organisoimisessa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Maakunnista Pohjois-Karjalassa tilanne oli paras. Siellä henkilötyövuosia tuhatta asukasta kohti oli 0,83. Etelä-Savossa ja Pohjois-Savossa henkilöstömäärä jäi tyydyttävälle tai heikolle tasolle yli puolessa kunnista.

Henkilöstötilannetta tarkasteltaessa määrä ei yksin kerro kokonaistilannetta kirjastopalvelujen suhteen. Henkilöstömäärän lisäksi on tarkasteltava henkilöstörakenteen tarkoituksenmukaisuutta ja kirjastotoimen organisoimista kunnissa.

Millaisia muutoksia henkilöstöresursseissa on tapahtunut?

Kirjastojen henkilöstömäärä väheni. Vähennyistä viidessä vuodessa oli 26 henkeä eli 5,3 prosenttia. Henkilöstön vähenemisen tahti oli hieman hidastunut edellisestä vuosien 1991 - 2001 jaksosta, jolloin henkilöstö oli vähentynyt 14,8 prosenttia. Edellinen kirjastotoimen henkilöstöä koskeva peruspalvelujen arviointi tehtiin vuonna 2001, jolloin Itä-Suomen läänin kirjastoissa oli henkilöstöä 488. Näistä osa-aikaisia oli 20. Vuoden 2006 henkilöstötilannetta koskevan arvioinnin mukaan Itä-Suomen läänin kirjastoissa oli 462 henkilöä töissä.

Eniten virkoja lakkautettiin Etelä-Savossa, jossa väheni 16 virkaa 11 kirjastossa. Lakkautetut virat olivat pääasiassa korkeakoulutetun henkilöstön virkoja, joita ei viranhaltijan muihin tehtäviin siirtymisen tai eläköitymisen jälkeen täytetty. Kirjastoasetuksen määrittelemä johtajan kelpoisuusehto täytettiin yhteisillä kirjastolaitoksilla tai johtajan ostopalvelusopimuksilla. Muissa maakunnissa virkoja lakkautettiin vähemmän. Lakkautettujen virkojen lisäksi kirjastoissa oli täyttämättömiä virkoja yhteensä 16. Vastaava luku vuonna 2001 oli neljä.



Yleisten kirjastojen henkilöstön määrä vuonna 2005 (hvt/1 000 asukasta)

Tavoitetaso 1 hvt/1 000 asukasta

- erinomainen 1 tai enemmän
- hyvä 0,86 - 0,99
- tyydyttävä 0,71 - 0,85
- heikko alle 0,71

Henkilöstön koulutustaso vuonna 2006

● vähintään 1/3 korkeakoulututkinnon ja kirjastoalan opinnot suorittaneita

- Maakuntaraja
- Kuntaraja

KUVIO 27. Henkilöstön määrä vuonna 2005 ja kunnat, joissa 1/3 kirjastohenkilöstöstä on suorittanut korkeakoulututkinnon ja kirjastoammatilliset opinnot vuonna 2006 Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa

TAULUKKO 43. Virkojen määrän muutokset vuodesta 2001 vuoteen 2006 Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa

Maakunta	Lakkautetut virat		Perustetut virat	
	lkm	muutos %	lkm	muutos %
Etelä-Savo	16,0	-12,0	5,0	3,8
Pohjois-Savo	8,5	-4,0	3,0	1,4
Pohjois-Karjala	9,0	-6,4	4,5	3,2
Itä-Suomen lääni	33,5	-6,9	12,5	2,7
Koko maa	113,2	-2,6	125,0	2,9

Miten tulossa oleviin muutoksiin ja eläköitymisiin on varauduttu?

Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa saavuttaa eläkeiän vuoteen 2010 mennessä 63 työntekijää 31 kirjastossa. Eläkkeelle jääjien määrä on suurin Etelä-Savossa, jossa 17,9 prosenttia kirjastojen työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana. Kirjastoista saatujen vastausten perusteella suurin osa avautuvista viroista aiotaan täyttää. Vain kaksi kirjastoa ilmoitti, että virat lakkautetaan. Kahdeksan kirjastoa ilmoitti, että vapautuvien virkojen kelpoisuusehtoja tarkistetaan ennen viran täyttämistä.

Kirjastonjohtajilla oli myönteinen käsitys eläköityvien tai muuten vapautuvien virkojen täytöstä, vaikka vain 18 prosenttia kirjastonjohtajista oli osallistunut kuntansa henkilöstöstrategian tekoon. Osa kirjastonjohtajista suhtautui tuleviin muutoksiin epäillen. Kuntien henkilöstöpolitiikat ovat tiukentuneet, ja jokaisen avautuvan viran uudelleen täyttäminen on perusteltava kunnissa tarkoin. Osa kunnista on jättänyt eläköityneen kirjastonjohtajan viran täyttämättä toistaiseksi. Joissakin kunnissa odotetaan kunta- ja palvelurakennemuutokseen liittyvän palveluselvityksen tuloksia.

Vain viisi kirjastoa ilmoitti, että kirjastoon aiotaan perustaa uusia virkoja seuraavan viiden vuoden aikana. Vaikka kaikki eläkkeelle jäämisten kautta vapautuvat ja uudet virat täytettäisiin Itä-Suomen läänin kirjastoissa, jätettäisiin asukaslukuun suhteutetusta henkilöstömäärän laatutavoitteesta yksi henkilötyövuosi tuhatta asukasta kohti edelleen suurimmassa osassa kirjastoja (taulukko 42).

Miten kirjastotoimen johtaminen on organisoitu ja millaisia muutoksia siinä on tapahtunut?

Kirjastoista osa-aikaisesti, määräaikaisesti, ostopalveluna tai yhteisenä kirjastolaitoksena johdettiin noin puolta Itä-Suomen läänin yleisistä kirjastoista.

Kirjastolain antamaa mahdollisuutta järjestää kirjasto- ja tietopalvelut yhteistyössä toisen kunnan kanssa on sovellettu Itä-Suomessa muuta maata enemmän. Yhteiset kirjastolaitokset ja erilaiset johtajapalvelujen ostosopimukset ovat lisääntyneet edellisen arvioinnin jälkeen. Näissä erilaisissa malleissa kirjastonjohtajista 83 prosenttia oli kirjastolain mukaan kelpoisia. Viidennes kirjastonjohtajista oli kelpoinen kirjastolaissa mainittujen siirtymäsäännösten kautta. Ilman kelpoista johtajaa olevat kirjastot olivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta pienten kuntien kirjastoja, joista osassa ratkaisu eläkkeelle jääneen johtajan viran täytöstä oli vielä kesken.

Yhteisissä kirjastolaitoksissa oli Itä-Suomessa vuonna 2006 kymmenen kirjastoa ja ostopalvelusopimuksen osapuolina ostajina tai myyjinä myös kymmenen kirjastoa. Seutukirjastoon liittyminen oli lähitulevaisuuden suunnitelmissa 11 kirjastossa eli JJR-allianssissa (Juva, Joroinen ja Rantasalmi) sekä Joensuun seudulla. Eniten näitä organisatorisia uudelleenjärjestelyjä oli toteutettu Etelä-Savossa, jossa myös näiden muutosten myötä oli vähennetty eniten kirjastohenkilöstöä. Kirjastolain perusteluissa yhteistyö kirjastojen kesken tarkoittaa ensisijaisesti ammatillisen erityisosaamisen ja yhteisten aineistokokoelmien tehokkaampaa käyttöä, ei ammattihenkilöstön vähentämistä. Myös Kirjastojen kehittämissuunnitelman 2006 - 2010 linjaus on, että kuntien yhteistyömuodoista huolimatta myös lähikirjastoissa tulee olla riittävästi korkeakoulutettua kirjastoalan henkilöstöä.

Kuntarajat ylittävien uusien hallinnollisten tehtävien lisäksi neljäsosa kirjastonjohtajista teki kunnan muiden hallintokuntien tehtäviä. Pääosin tehtävät olivat kulttuuritoimen tehtäviä, mutta myös sivistys-, nuoriso- ja liikuntatoimen tehtäviä. Useimmiten muihin tehtäviin käytetty aika oli yhdestä kahteen päivään viikossa, mutta kolmasosa kunnista oli sellaisia, joissa muihin tehtäviin käytettävää työaikaa ei ollut määritelty.

Kolmasosa kirjastonjohtajista ei osallistunut hallinto- ja kehittämistehtävien lisäksi asiakaspalveluun tai muuhun kirjastotyöhön. Nämä kirjastot olivat isoja kaupunginkirjastoja ja ostopalvelusopimuksin tai seudullisesti hallintoituja kirjastoja. Muissa kirjastoissa johtaja toimi vaativissa tietopalvelutehtävissä asiakaspalvelussa ja osallistui kokoelmanhoitoon, oheistoimintaan ja muuhun asiantuntijuutta vaativaan työhön jokapäiväisissä tehtävissään. Pienten ja keskisuurten kirjastojen johtajat osallistuivat näihin tehtäviin lähes säännöllisesti joka päivä, koska näissä kirjastoissa ei yleensä ollut muita korkeakoulutettuja työntekijöitä.

Onko kirjastoissa riittävästi korkeakoulutettua ja kirjastoammatillista henkilökuntaa?

Kirjastolain velvoite kirjastoammatillisesta henkilöstön osuudesta koko henkilöstömäärästä toteutuu 86 prosentissa Itä-Suomen läänin kirjastoista. Laatusuositus korkeakoulutetun henkilöstön osuudesta toteutui vain kolmasosassa kirjastoista (kuviot 27). Lisäksi korkeakoulutetun henkilöstön määrä jakautui epätasaisesti eri alueille. Joissakin kirjastoissa korkeakoulutettua henkilöstöä ei ollut lainkaan.

Yleisissä kirjastoissa työskentelee kirjastoammateissa korkeakoulututkinnon tai ammatillisen perustutkinnon suorittaneita työntekijöitä. Yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritetut ylemmän tai alemman

korkea-asteen kirjastoalan opinnot antavat valmiudet työskennellä kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä. Ammatinimikkeitä ovat tietopalvelupäällikkö, kirjastonjohtaja, kirjastonhoitaja tai informaattikko. Ammatillisen tutkinnon suorittanut työntekijä hallitsee kirjastoalan palveluympäristön päivittäiset asiakaspalvelurutiinit ja aineiston paikantamisen sekä erilaisten asiakasryhmien opastuksen. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden nimikkeitä ovat tietopalvelusihteerit, kirjastovirkailijat ja kirjastosihteerit. Työhönottaja eli yleisten kirjastojen osalta kunta päättää, mihin tehtäviin, millä kelpoisuudella ja millä nimekkeellä työntekijä otetaan töihin, lukuun ottamatta kirjastolain ja -asetuksen kelpoisuusvaatimuksia.

Erityisosaamista vaativia asiantuntijatehtäviä kirjastoissa ovat muun muassa lasten- ja musiikkikirjastotyö, pedagogisia taitoja vaativa koulun ja kirjaston yhteistyö sekä elektronisten aineistojen hallinta. Kirjastojen vastausten perusteella näihin erityistehtäviin löytyi niukasti osaamista. Eniten asiantuntijoita oli lastenkirjasto- ja musiikkikirjastotyöhön. Vain seitsemässä kirjastossa oli asiantuntija koulun ja kirjaston yhteistyöhön ja neljässä kirjastossa elektronisten aineistojen asiantuntija. Keski-suuren kunnan kirjastonjohtajan kuvaama tilanne on tyypillinen: ”Kirjastossa ei ole kirjastonjohtajan lisäksi kirjastoammatillista korkeammin koulutettua työvoimaa, joka voisi keskittyä aineistonvalintaan, musiikkikirjastotyöhön, lastenkirjastotyöhön tai muuhun vastaavaan”.

Edelliseen arviointiin verrattuna korkeakoulutetun henkilöstön määrä on vähentynyt Etelä-Savon kirjastoissa ja lisääntynyt Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa.

TAULUKKO 44. Korkeakoulututkinnon ja kirjastoalan opintojen suorittaneiden osuus Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa vuodesta 2001 vuoteen 2006

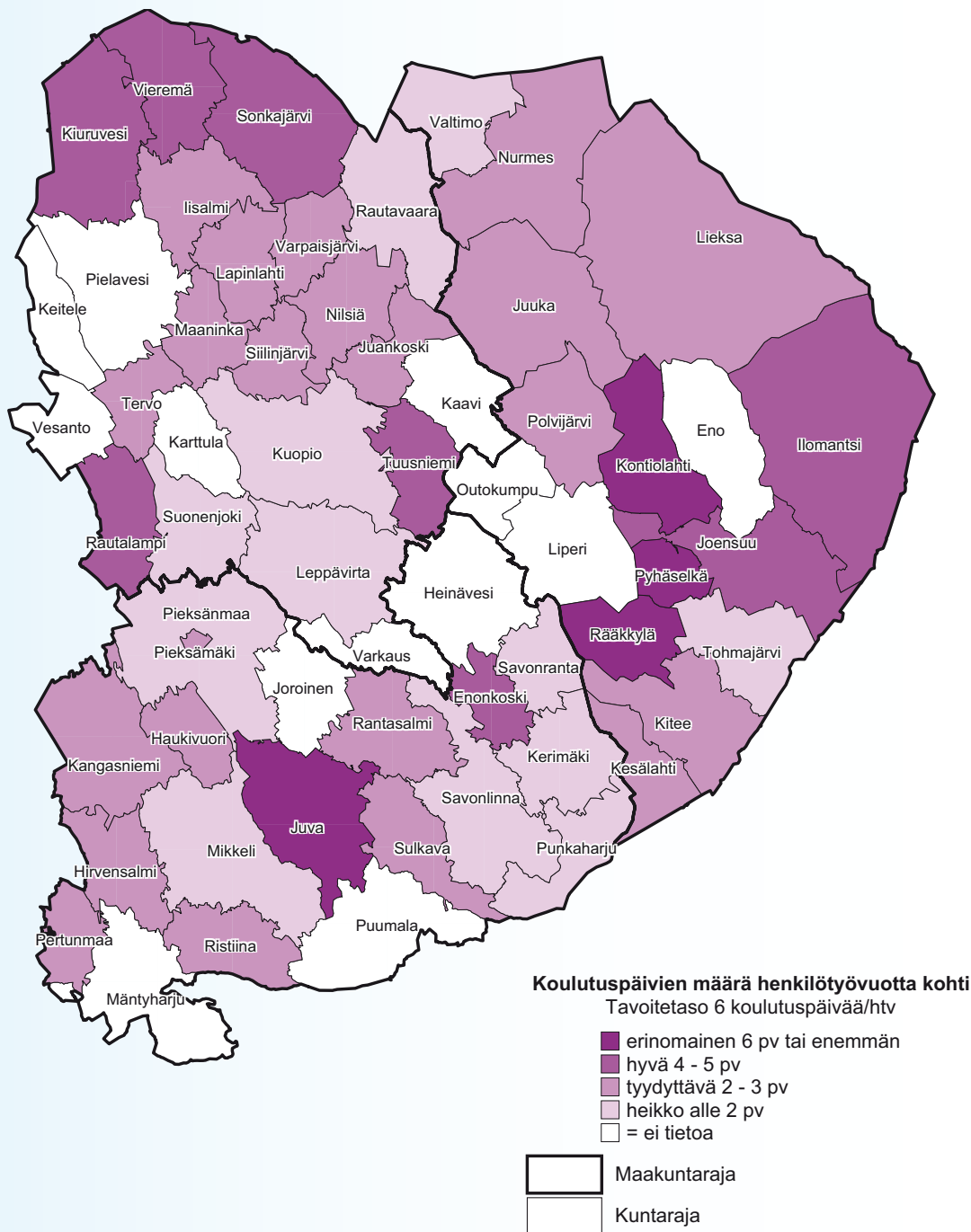
Maakunta	2001			2006		
	Lkm	%	Henkilöstömäärä yht.	Lkm	%	Henkilöstömäärä yht.
Etelä-Savo	43	32	133	37	31	123
Pohjois-Savo	60	28	214	65	33	199
Pohjois-Karjala	40	28	141	41	29	140
Itä-Suomen lääni	143	29	488	143	31	462
Koko maa	1 406	33	4 295	1 538	37	4 202

Opetusministeriössä on valmisteilla kirjastoalan kelpoisuusehtoja koskeva lainmuutos. Tässä yhteydessä on esitetty, että myös kirjastoalan kelpoisuusehtoja tulisi korottaa vastaamaan yleistä koulutustason nousua. Ehdotuksena on, että myös lähi- tai sivukirjastosta vastaavalla henkilöllä vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja tietopalvelualan korkeakoulutasoiset opinnot. Tämän kirjaaminen lakiin on osoittautunut vaikeaksi. Paras ratkaisu olisi, jos tämä ehto kirjattaisiin kunnan omiin kelpoisuusvaatimuksiin tai seudullisen kirjastolaitoksen perustamisasiakirjaan.

Koska kirjastojen johtamisessa on tapahtunut ja tulee edelleen tapahtumaan hallinnollisia muutoksia, on tarvetta tarkentaa kriteerejä siitä, mikä on korkeakoulutetun henkilöstön osuus osa-aikaisesti johdetuissa kirjastoissa. Korkeakoulutettua henkilöstöä tarvitaan hallintotehtävien lisäksi myös paikallisiin asiantuntija- ja kehittämistehtäviin sekä yhteistyön kehittämiseen alueiden muiden toimijoiden kanssa. Opetusministeriön ja lääninhallitusten yhteistyössä kehittämä laatusuositus on, että osa-aikaisesti johdetuissa kirjastoissa korkeakoulutetun henkilöstön osuus on 35 prosenttia koko henkilöstöstä. Tämä kriteeri täyttyi kyselyn ajankohtana vain yhdessä pohjoissavolaisessa kirjastossa Itä-Suomen läänissä.

Miten kirjastohenkilöstön osaamista pidetään yllä ja arvioidaan?

Kirjastohenkilöstö osallistui täydennyskoulutukseen suosituksien nähden huomattavan vähän, vain keskimäärin kaksi koulutuspäivää vuodessa. Suositus on, että koulutukseen osallistuttaisiin vähintään kuuden koulutuspäivän verran vuodessa. Osaamistarpeet oli kartoitettu vain kahdeksassa kirjastossa. Joissakin kirjastoissa osaamistarpeet käsiteltiin vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.



KUVIO 28. Koulutuspäivien määrä henkilötyövuotta kohti Itä-Suomen läänin yleisissä kirjastoissa vuonna 2006.

Heikointa täydennuskoulutukseen osallistuminen oli Etelä-Savossa, jossa 70 prosentissa kirjastoja henkilöstö osallistui koulutuksiin tyydyttävästi tai heikosti. Aktiivisimmin koulutuksiin osallistuttiin Pohjois-Karjalan kirjastoissa. Siellä joka kolmannessa kirjastossa henkilökunnan osallistuminen koulutuksiin oli hyvällä tai erinomaisella tasolla.

Arviointikyselyssä kartoitettiin tulevaisuuden osaamistarpeita. Tärkeimpinä kirjastotoimen osa-alueisiin liittyvinä osaamisalueina pidettiin tietoverkkojen ja niiden sisältöjen tuntemusta, tietoresurssien hallintaa, tiedonhankintaa, kirjallisuuden ja muun aineiston esittelyä sekä asiakaspalvelua. Tärkeimpinä muuhun osaamiseen liittyvinä osaamisalueina pidettiin tiedottamista, markkinointia, rahoitus-, talous- ja kustannustietoisuutta, vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoja sekä kirjallista viestintää ja verkkoviestintää.

Samat koulutustarpeet ovat nousseet esille myös aiemmissa kirjastotoimen arvioinneissa. Vuoden 2004 digitaalisia aineistoja koskevassa arvioinnissa kirjastot pitivät suurimpana ongelmana osaamisen ylläpitoa tietoverkkojen ja niiden tiedonhankinnan suhteen. Kirjastohenkilöstön osaamisen ylläpito on tärkeää, koska

kirjastojen tehtäväkenttä on laajentunut. Uudet aineistot, kokoelmien hallinta sekä uusien tekniikkojen ja verkkopalvelujen jatkuva päivittäminen vaativat kirjastohenkilöstöltä koko ajan uutta osaamista ja kehittämishalua.

Hyvä käytäntö: Joensuun seutukirjasto

Itä-Suomen läänin ja koko maan ensimmäinen seutukirjasto aloitti toimintansa 1.1.2007 Joensuun seudulla. Seutukirjastoon kuuluvat Enon, Joensuun, Kontiolahden, Liperin, Outokummun, Polvijärven ja Pyhäselän kirjastot. Joensuu isäntäkuntana tuottaa kirjasto- ja tietopalvelut seitsemälle kunnalle. Toimipaikat seutukirjastossa säilyivät ennallaan, ja kirjastojen henkilökunta siirtyi Joensuun kaupungin työntekijöiksi. Kunkin kunnan maksuosuus perustuu kuntakohtaiseen asukaslukuun. Maksuosuus kattaa palkat, palvelut, tarvikkeet ja irtaimiston.

Joensuun seutukirjaston perustamista edelsi tarkka strateginen suunnittelu. Kirjastoyhteistyöstä valmistui kaksi osaraporttia ja lisäksi seudullinen kirjastoautoselvitys. Näiden selvitysten pohjalta kirjastojen työryhmä valmisteli sopimusmallin ja taloudelliset laskelmat, jotka hyväksyttiin kaikkien yhteistyöhön osallistuvien kuntien päätöksentekoeleimissä.

Sopimuskuntien kirjastojen johtajien kelpoisuusvaatimuksina ovat edelleen ylempi korkeakoulututkinto ja 35 opintoviikon kirjastoalan opinnot. Tämä sopimusehto noudattaa kansallisen Kirjaston kehittämissuunnitelman 2006 - 2010 suosituksia. Tavoitteena on ammattitaitoisen ja korkeakoulutetun henkilöstön avulla kehittää kirjastoja vastaamaan tietoyhteiskunnan haasteisiin. Lisäksi Joensuun seutukirjastossa on tekeillä henkilöstöohjelma, jonka avulla suunnitellaan asiantuntijuuden jakamista kirjastojen kesken.

Seutukirjaston perustamissopimus korostaa kirjastojen luonnetta sivistyksellisinä toimijoina. Kuntien välinen seutukirjastosopimus perustuu keskinäiselle luottamukselle ja kirjastoissa olevan asiantuntijuuden arvostukselle. Sopimusehdot ovat väljät, ja toiminnan yksityiskohtainen suunnittelu jää kirjastojen yhteiseksi tehtäväksi. Kirjastojen on myös yhteistyössä määriteltävä toimintansa tuottavuutta, tehokkuutta ja vaikuttavuutta monipuolisesti kuvaavat mittarit.

6.2.2 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Johtopäätökset

- Kirjastoissa on suositukseen nähden liian vähän henkilöstöä. Erityisesti korkeakoulutetun henkilöstön vähäisyys Itä-Suomen läänin kirjastoissa heikentää kirjastojen mahdollisuuksia kehittää ja ylläpitää asiakkaiden tarvitsemia tietoyhteiskunnan kirjasto- ja tietopalveluja. Kirjastoissa on entistä vähemmän henkilöresursseja hoitaa asiantuntijatehtäviä lasten- ja musiikkikirjastotyössä, koulun ja kirjaston yhteistyössä sekä elektronisten aineistojen hallinnassa.
- Kirjastotoimen organisoinnissa kuntien välisenä yhteistyönä Itä-Suomen läänin kirjastot ovat edelläkävijöitä Suomessa. Yhteistyö kuntien kesken on kuitenkin johtanut ei-toivottuun kehitykseen kirjastojen henkilöressurssien suhteen. Etenkin korkeakoulutetun henkilöstön virkoja on lakkautettu. Kuitenkin kansalliset kirjastotoimen saatavuuden, saavutettavuuden ja laadun kriteerit koskevat myös yhteisiä kirjastolaitoksia ja seutukirjastoja.
- Täydennyskoulutukseen osallistumisen määrä jää selkeästi alle tavoitetason. Alueelliset erot ovat huomattavia. Osaamistarpeita ei ole kartoitettu.

Toimenpide-ehdotukset

- Kunnat huolehtivat siitä, että kirjastoammatillisen ja kirjasto- ja tietopalvelujen kehittämistoiminnasta vastaavan henkilöstön määrä kirjastoissa on riittävä ja lain kelpoisuusehdot täyttävä. Erityisasiantuntijuutta vaativat tehtävät voidaan tarvittaessa hoitaa alueellisena yhteistyönä. Yhteistyön edellytyksenä on henkilöstöohjelman laadinta, johon kaikki yhteistyöhön osallistuvat kunnat osallistuvat ja sitoutuvat.
- Kunnat järjestävät edelleen kirjasto- ja tietopalvelunsa laajempina alueellisina kokonaisuuksina. Järjestelyt tehdään ottaen huomioon kirjastopalvelujen peruspalveluluonne sekä henkilöstömäärän ja

korkeakoulutetun henkilöstön riittävyys palvelupisteissä. Lähtökohdaksi otetaan asiantuntijuuden ja kaminen, erikoistuminen ja kokoelmien yhteiskäyttö, ei henkilöstösäästöt. Yhteistyön lähtökohtana on kirjasto- ja tietopalvelujen alueellinen strateginen suunnittelu. Lääninhallitukset ja opetusministeriö ohjaavat edelleen hankerahoitusta yhteistyön suunnitteluun ja toteuttamiseen.

- Kirjastot kartoittavat henkilöstönsä osaamistarpeet. Kunnat huolehtivat siitä, että kirjastohenkilöstöllä on mahdollisuus osallistua tarvitsemaansa täydennyskoulutukseen. Lääninhallitukset ja maakuntakirjastot järjestävät edelleen alueella tarvittavaa kirjastoalan täydennyskoulutusta yhteistyössä alan muiden toimijoiden kanssa. Opetusministeriö ohjaa lääninhallituksille tarvittavan rahoituksen täydennyskoulutuksen järjestämiseen alueella.

Lähteet

Itä-Suomen läänin peruspalvelujen tila 2001. Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisuja Nro 65/2002.

Kirjastolaki 904/1998

Kirjastoasetus 1078/1988

Kirjastopoliittinen ohjelma 2001 - 2004. Opetusministeriö, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osaston julkaisusarja nro 2/2001.

Kirjastostrategia 2010: Tiedon ja kulttuurin saatavuuden politiikka. Opetusministeriön julkaisuja 2003:1.

Kirjaston kehittämissuunnitelma 2006 - 2010. Kirjasto maaseudun ja taajamien monipalvelukeskuksena. Opetusministeriön julkaisuja 2006:44.

Kysely Itä-Suomen läänin yleisille kirjastoille marraskuussa 2006.

Lammi, K. & Eloranta, R. Työmarkkina-analyysi. Tampereen yliopisto, informaatiotutkimuksen laitos, 2006.

Mielen siivet - Joensuun seutukirjaston strategia 2007 - 2008

<http://www.jns.fi/Resource.phx/sivut/sivut-kirjasto/etusivu/strategia.htm>

Opetusministeriön hallinnonalan tulevaisuuskatsaus. 26.6.2006.

http://www.minedu.fi/OPM/Linjaukset_ja_rahoitus/strategiat_ja_ohjelmat/Liitteet/OPMTulevaisuuskatsaus.pdf

Selvitys yleisten kirjastojen henkilöstön eläkkeelle siirtymisestä vuosien 2005 ja 2013 välisenä aikana (2004)

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/tyoeryhmaet_ja_selvitykset/Henkilostokysely_elakkeellesiirtyminen/liitteet/Hlostokysely_OPM.xls

Suomen yleisten kirjastojen tilastot <http://tilastot.kirjastot.fi/>