

mitä kuuluu, kirjastolainen?

KIRJASTOALAN TYÖNTEKIJÄSELVITYS 2024

4.6.2024

Uutta ja päivitettyä tietoa kirjastoalan työntekijöistä

Kirjastoalan suuri työntekijätutkimus on toteutettu edellisen kerran vuonna 2019. Päivitetylle tiedolle oli tarvetta, onhan kirjastojen henkilöstö välissä kokenut koronapandemian aiheuttamat kirjastojen sulkemiset ja erilaiset tilapäisjärjestelyt. Kirjallisuuden kulutustavat ovat jatkaneet muuttumistaan ja maailmanlaajuinen huolestuttava ilmiö on, että tutkitun tiedon merkitystä esimerkiksi päätöksenteon tukena kyseenalaistetaan. Kirjastotilojen käytön muutos jatkuu ja kirjastojen toimintaa on myös haastettu. Oli aika kysyä, mitä meille kuuluu nyt ja millaisena näemme alan ja ammattimme tulevaisuuden.

Kuluneista viidestä vuodesta ei voi puhua korostamatta sitä, miten suomalaiset kokivat erilaiset kirjastojen täydelliset sulkemiset ja palvelurajoitukset koronapandemian aikana. Kirjastojen pitämistä auki mahdollisimman paljon myös poikkeusoloissa pidettiin tärkeänä.

Kirjastoissa työskentelee noin 5000 ammattilaista ja heistä 1502 vastasi kyselyyn. Näin suuri kattavuus lisää tulosten luotettavuutta ja antaa arvokasta tietoa alasta viestimiseen. Kiitos kaikille teille!

Tyypillinen kirjastoammattilainen on edelleen korkeakoulutettu 30–60-vuotias nainen, jolla on vähintään kymmenen vuoden työkokemus vakituisessa työsuhteessa. Kirjastoihin pitääkin saada lisää nuoria työntekijöitä, jotka edustavat myös erilaisia kieli- ja kulttuuritaustoja. Tällä turvataan sitä, että kirjastoja käyttää tulevaisuudessakin mahdollisimman laaja asiakaskunta.

Elintärkeää kirjaston tulevaisuudelle on, että käyttäjät arvostavat kirjastoissa tehtävää työtä. Näin vastasi 97 % kyselyyn vastanneista. Kokemus oman työn merkityksellisyydestä on pysynyt samalla korkealla tasolla kuin edellisellä mittauskerralla

vuonna 2019. Kirjastotyö on sosiaalinen ammatti, ja vuorovaikutus käyttäjien kanssa ja heiltä saatu arvostus sekä työtehtävien monipuolisuus ovat oleellisia motivaatiotekijöitä työssä viihtymiseen kuten myös mahdollisuus työskennellä tiedon, kulttuurin ja kirjallisuuden parissa.

Kirjastotyön arvoja – sivistystä ja tasa-arvoa - pidetään ammattilaisten keskuudessa tärkeinä. Myös mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtapoihin ja kollegoilta saatua tukea pidetään merkittävänä. Työyhteisöltä saatu luottamus on vastausten perusteella jopa vahvistunut entisestään. Työpaikan ilmapiiri koetaan hyväksi, esihenkilöltä tukea tuntee saavansa kolme neljästä vastaajasta ja kynnys ottaa yhteyttä johtoon koetaan matalaksi. Kyselyn perusteella kirjastojen työilmapiiri koetaan hyväksi, ristiriitatilanteisiin uskalletaan tarttua ja niihin uskalletaan hakea apua.

Omaan osaamiseen luotetaan yhä, mutta varmuus siihen on hieman laskenut viidessä vuodessa. Yleinen kokemus on, että arjessa priorisoidaan aina asiakaspalvelua. On hyvä muistaa, että taustatyötkin palvelevat sitä, että kirjastolla on merkitystä, kun sillä on käyttäjiä. Yhteensovittamisen haasteet tunnistaa varmasti jokainen alalla työskentelevä. Vastauksista käy ilmi, että kaikkia työtehtäviä ei saada tehdyksi työajan puitteissa.

Vastanneiden työhistorian pituus kertoo siitä, että kirjastoalalla on pitovoimaa. Tätä tukee tunne siitä, että tehty työ on merkityksellistä ja että alaa voidaan suositella myös muille. Lähes kaikki (94 %) alan työntekijöistä tuntevat tekevänsä töitä oikealla alalla.

Kirjasto edistää lukutaitoa ja yhteiskunnallista tasa-arvoa sekä sivistystä ja auttaa kehittämään ajattelua.

Kyselyn toimeksiantajana oli kirjastoalan ammattijärjestöjä ja aatteellisia järjestöjä yhteen kokoava Minerva-ryhmä. Selvityksen toteutti Pentagon Insight Oy ja sitä rahoitti myös Suomen kirjastosäätiö.

4.6.2024

Juha Manninen

Suomen kirjastoseuran toiminnanjohtaja

Minerva-ryhmään kuuluvat: Finlands svenska biblioteksförening FSBF rf, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (SAK), Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty (STTK), Akavan Erityisalat / Kuntien asiantuntijat KUMULA ry (AKAVA), Suomen kirjastoseura ry, Suomen tieteellinen kirjastoseura STKS ry, Tieteentekijöiden liitto / Informaatioalan Akateemiset INA ry (AKAVA) ja Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ry (Ammattiliitto Pro)

Kirjastoalan työntekijätutkimus 2024

Suomen kirjastoseura ja Minerva-ryhmä tekivät vuoden 2024 alussa selvityksen kirjastoalan ammattilaisten keskuudessa. Tavoitteena oli selvittää erityyppisissä kirjastoissa työskentelevien ammattilaisten kokemusta työstään sekä lisätä ymmärrystä kirjastojen ammattilaisista yli kirjastorajojen.

Keskeiset tiedontarpeet kiteytettiin kahteen pääteemaan:

1. Kirjastolaisten työhyvinvointi
2. Kirjastolaisten osaaminen ja sen kehittäminen

Työtä pohjusti 2019 tehty vastaava kysely, jota päivitettiin ajankohtaisten tiedon tarpeiden pohjalta. Aiemman kyselyn tulokset esitetään vertailukohtana niissä kysymyksissä, joissa vertailu on mahdollista. Vuoden 2019 tuloksia on muokattu tarvittaessa vertailukelpoisiksi.

Selvityksen tiedonkeruu tehtiin verkkokyselynä maaliskuussa 2024. Kyselyä levitettiin eri kirjastotyyppien omissa kanavissa ja verkostoissa.

Kyselyn avasi yli 1700 kirjastoalan ammattilaista, joista 1502 vastasi. Vastauksia saatiin eniten yleisistä kirjastoista, mutta kaikista kirjastotyypeistä vastattiin ahkerasti. Kysely toteutettiin kahdella kielellä. 94 % vastasi suomenkieliseen kyselyyn, 6 % ruotsiksi.

Selvityksen toteutti Pentagon Insight Oy.

Sisältö

Toteutus: Ketkä vastasivat?

Tulokset: Miten kirjastoissa voidaan?

Motivaatio

Arvostus

Työyhteisö

Johtaminen

Osaaminen

Palautuminen

Työolosuhteet

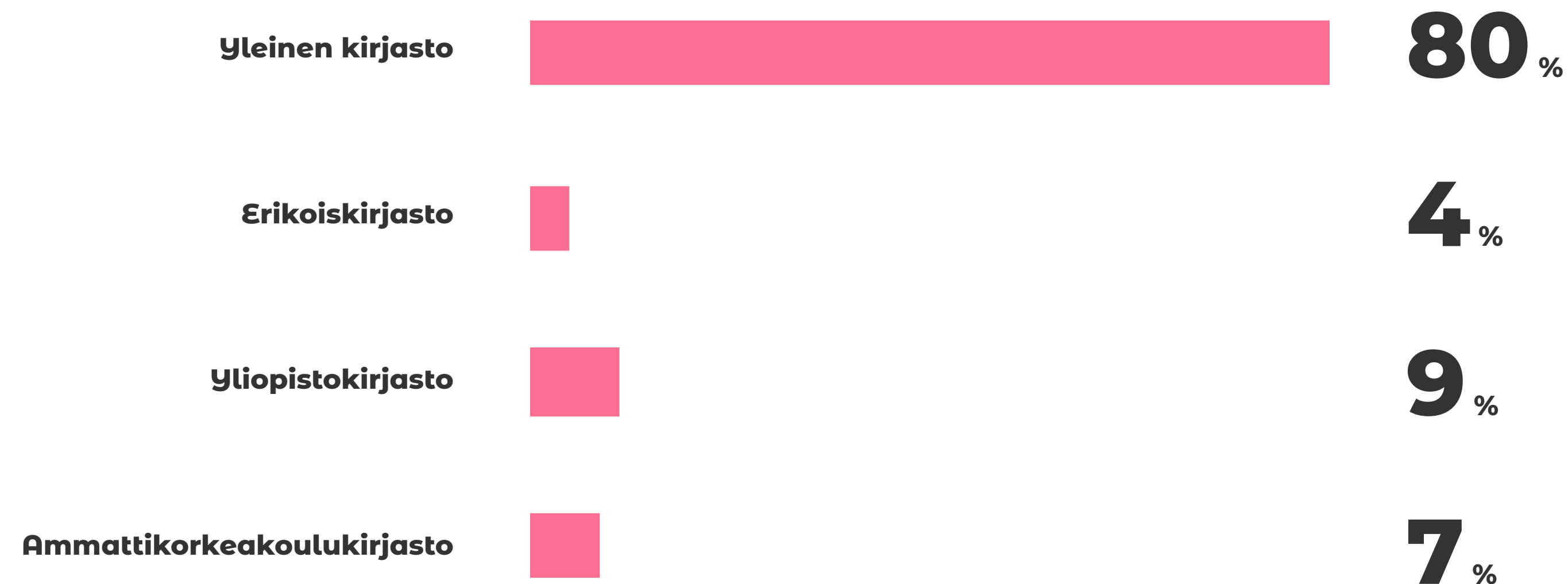
Työhyvinvoinnin kokemus

Ketkää vastasivat?

KYSELYN TOTEUTUS JA VASTAAJAT

Kyselyyn vastasi 1 502 kirjastolaista

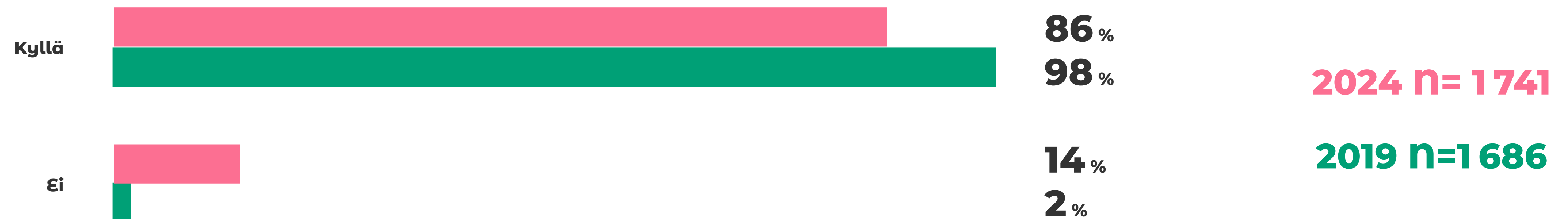
Minkä tyyppisessä kirjastossa työskentelet tai työskentelit viimeksi?



Vastauksia saatiin laajasti erilaisista kirjastoista, yleisiin kirjastoihin painottuen.

Kirjastolaiset ovat tarkkoja tietoturvastaan. Henkilötietojensa käsittelystä tutkimuksen yhteydessä kieltäytyi selvästi suurempi joukko kuin 2019.

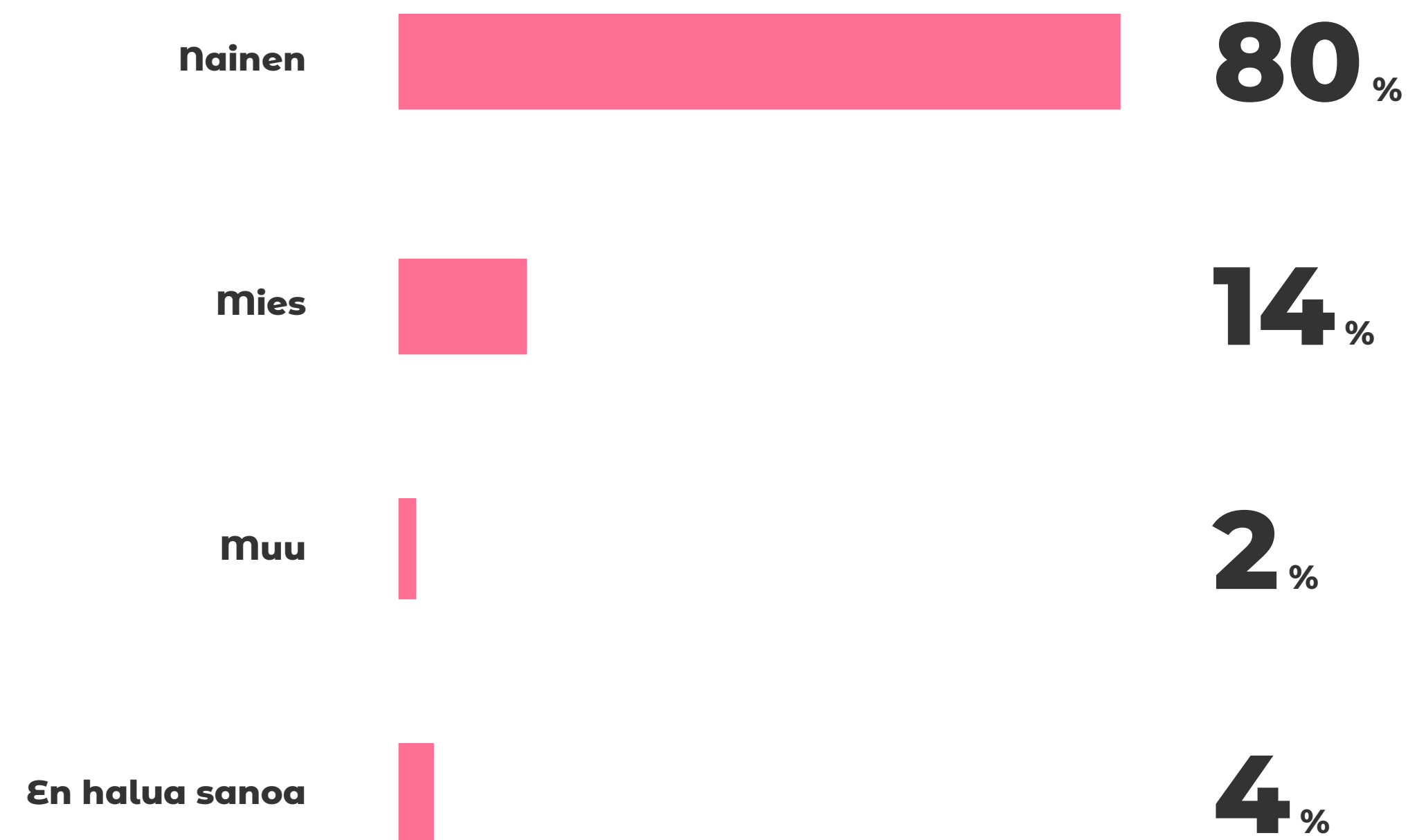
Annatko suostumuksesi siihen, että Suomen kirjastoseura ja Pentagon Insight Oy käsittelevät henkilötietojasi ja muita itse antamiasi tietoja tutkimuksen yhteydessä ja että antamasi tiedot tallennetaan Tietoarkistoon?



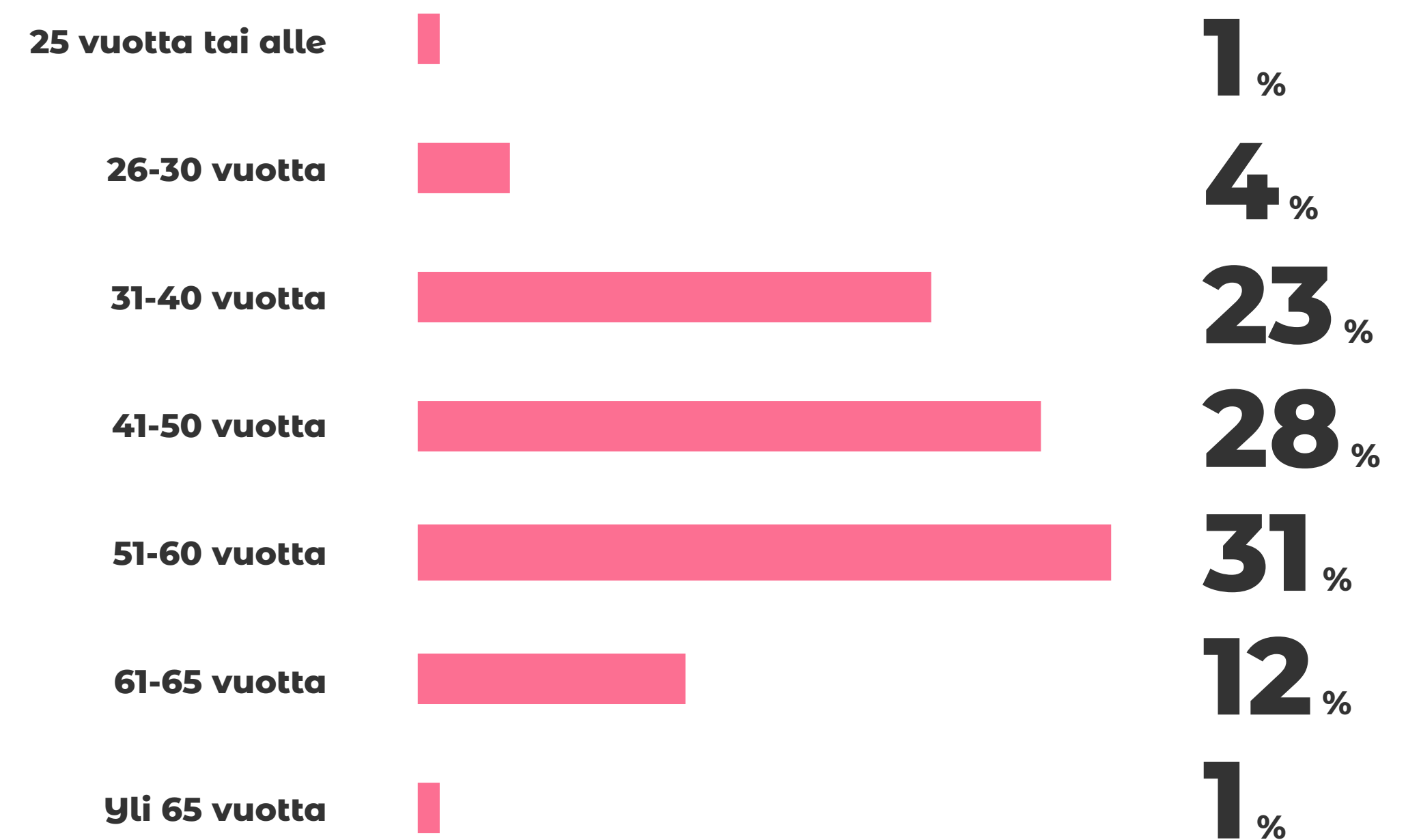
Vastaajajoukko oli naisvaltainen ja painottui 30-60 -vuotiaisiin

n=1 502

Sukupuoli

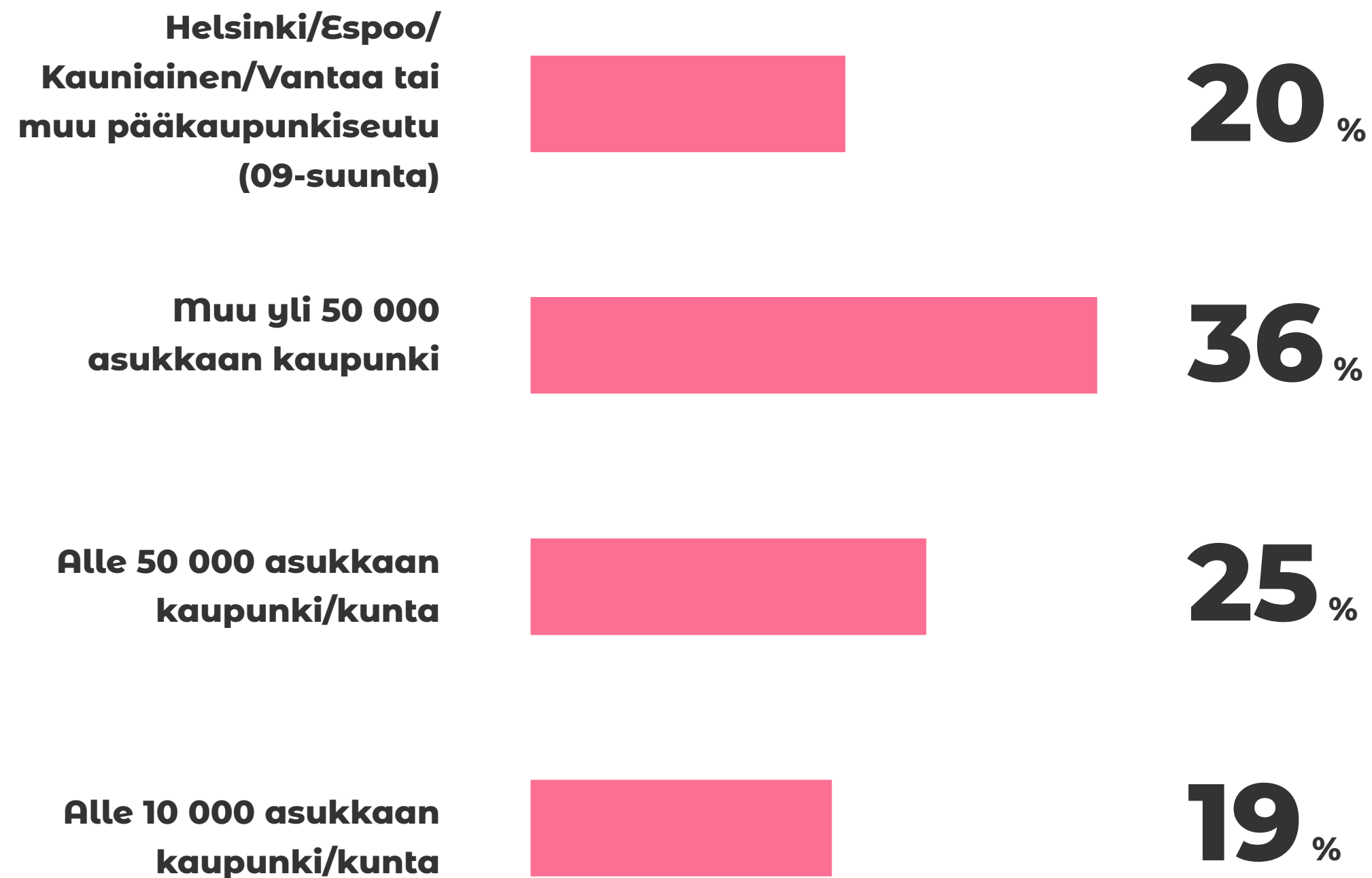


Ikä

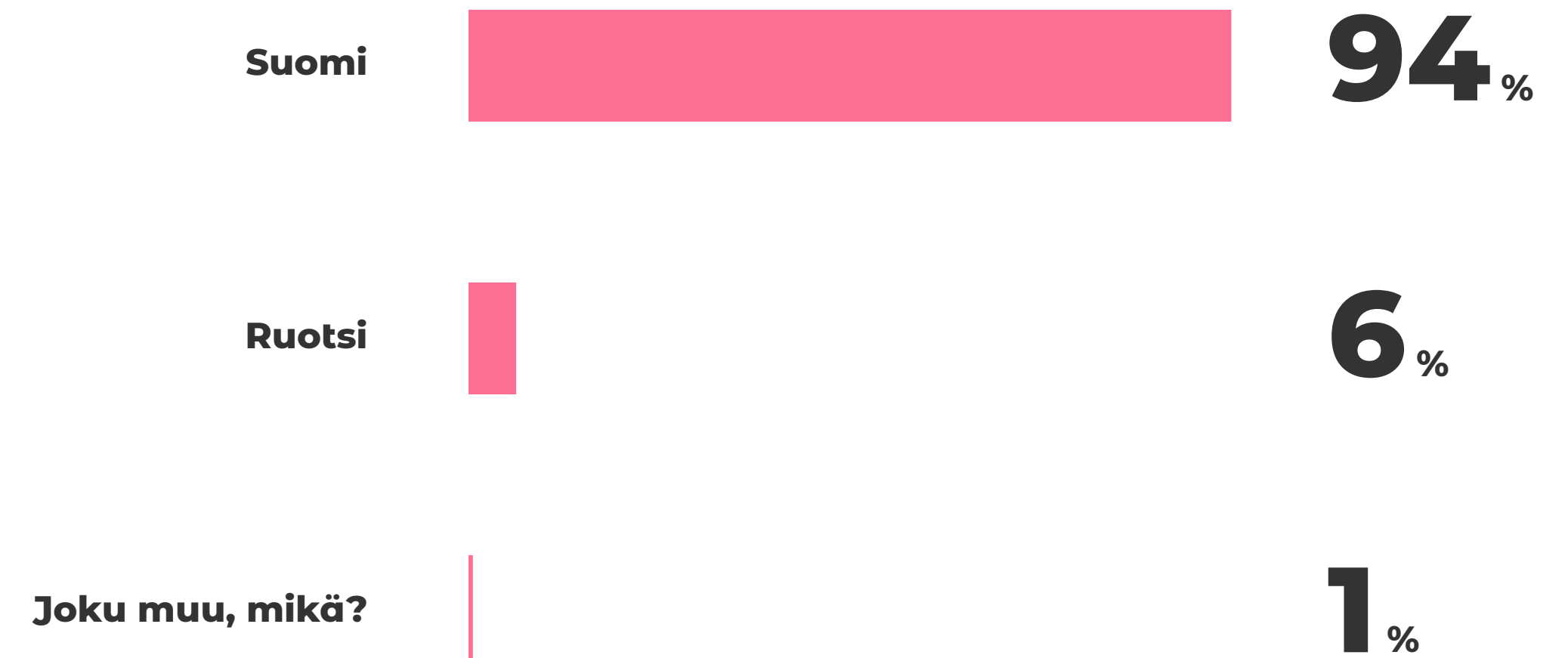


Kyselyyn vastasi kirjastoalan ammattilaisia ympäri Suomea, suomeksi ja ruotsiksi

Paikkakunnan koko, jolla työskentelet?

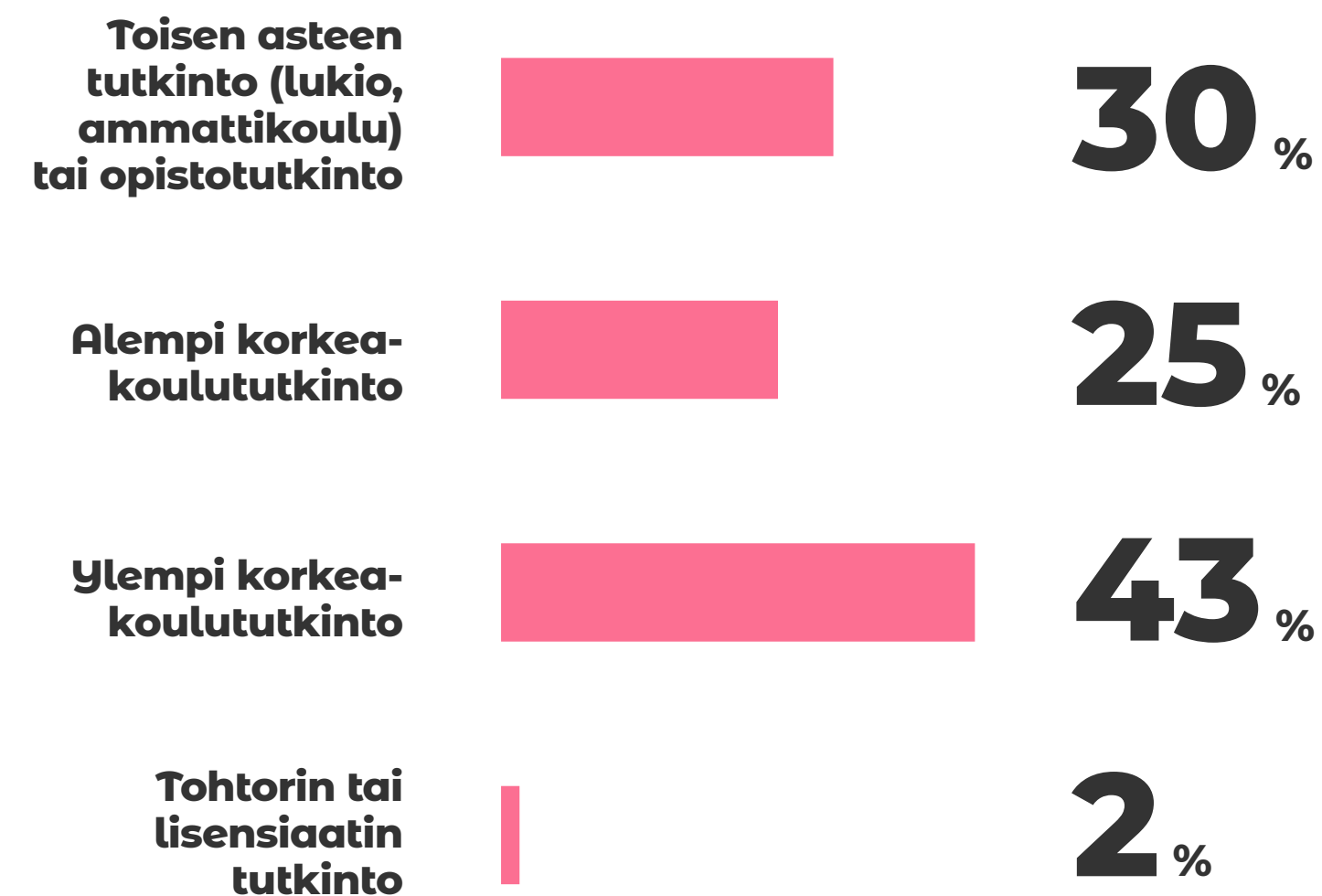


Äidinkieli



Valtaosalla vastaajista on korkeakoulu- tutkinto sekä kirjastoalan opintoja

Korkein suorittamasi tutkinto



Sisältyykö opintoihisi kirjastoalan opintoja?



Milloin olet suorittanut korkeimman suorittamasi tutkinnon?*



*(Jos et ole suorittanut tutkintoa, valitse vuosikymmen, jolloin suoritit suurimman osan kirjastoalan opinnoistasi.)

Kokeneet konkarit korostuvat vastaajissa: 63 % vastanneista on työskennellyt kirjastoalalla vähintään 10 vuotta

Miten pitkään olet työskennellyt kirjastoalalla (vähintään osa-aikaisesti)?



Miten pitkään olet työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa?



Valtaosa vastaajista työskentelee vakituisesa kokoaikatyössä

Työsuhteesi laatu



Kuuluuko työhösi johtamista tai esihenkilövastuuta?



Kirjastovirkailija ja kirjastonhoitaja ovat vastaajien yleisimmät nimikkeet

Ammattinimikkeesi

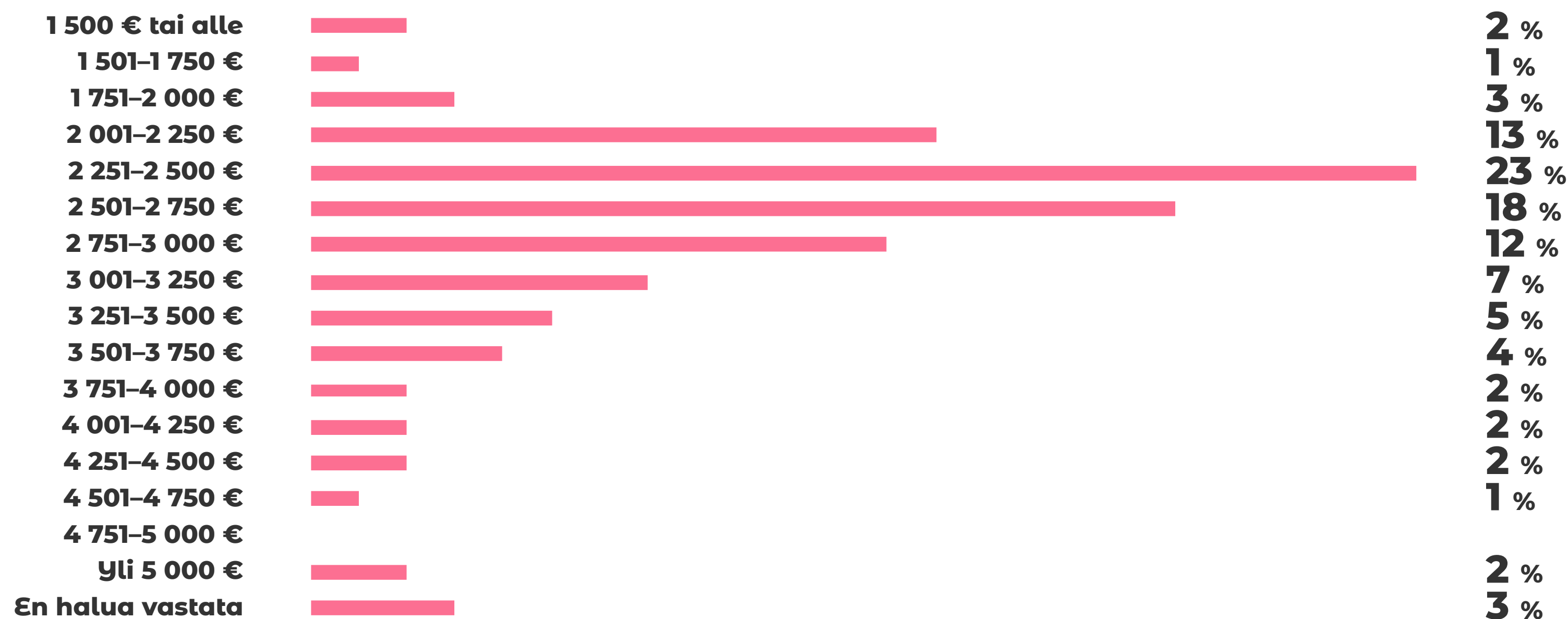


Muu, mikä:

193 vastausta, joista n. 14 yhdistelmänimikkeitä (esim. kirjasto- ja kulttuuritoimen johtaja, kulttuuri- ja kirjastopalveluiden päällikkö)

Vastaajien yleisin kuukausipalkka asettuu 2 251–2 500 euron välille

Kirjastoalan työstä saamasi tehtäväkohtainen palkka kuukaudessa ilman lisiä, ennen veroja?



Työsuoritukseen pohjautuvat palkkiojärjestelmät eivät ole kirjastoalalla normi

Onko työpaikallasi käytössä hyvään työsuoritukseen tai kehittämiseen kannustavia palkkiojärjestelmiä (esim. tulospalkkio, bonus, aloitepalkkio tai muu vastaava)?



Miten kirjastoissa voidaan?

KYSELYN TULOKSET

TARKASTELUN NÄKÖKULMAT:

Moniulotteinen työhyvinvointi

IHMISET

ASIAT

ULKOINEN

ARVOSTUS
TYÖYHTEISÖ

JOHTAMINEN
TYÖOLOSUHTEET JA
TURVALLISUUS

SISÄINEN

MOTIVAATIO
KOETTU
HYVINVOINTI

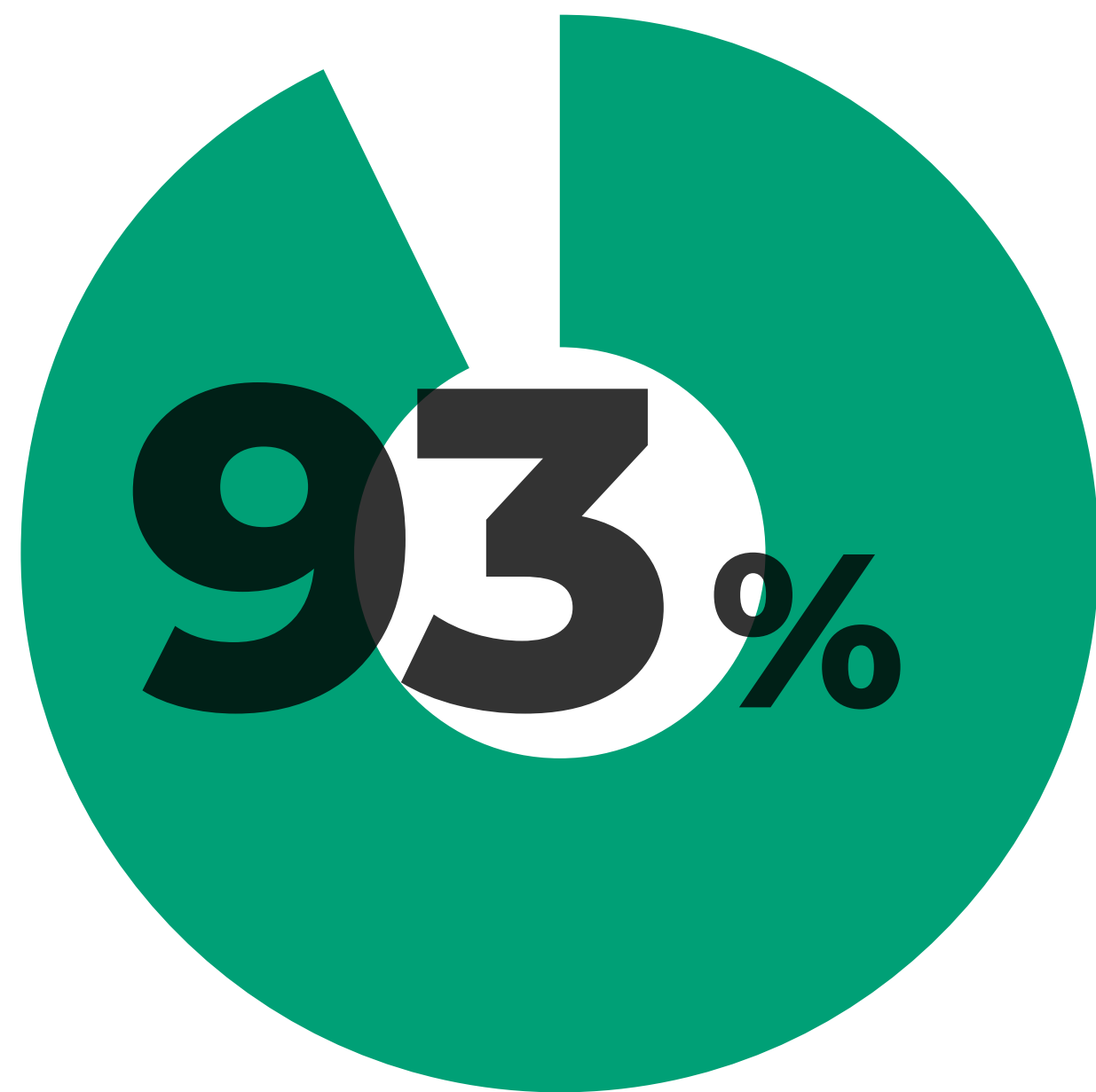
OSAAMINEN
PALAUTUMINEN JA
JAKSAMINEN

Kirjastolaisten työhyvinvointia haluttiin tarkastella laajasti ja monipuolisesti. Työhyvinvointi hahmotettiin ulkoisten ja sisäisten tekijöiden kentäksi, jolla vaikuttavat niin asiat ja olosuhteet kuin ihmissuhteet ja yksilön kokemukset.

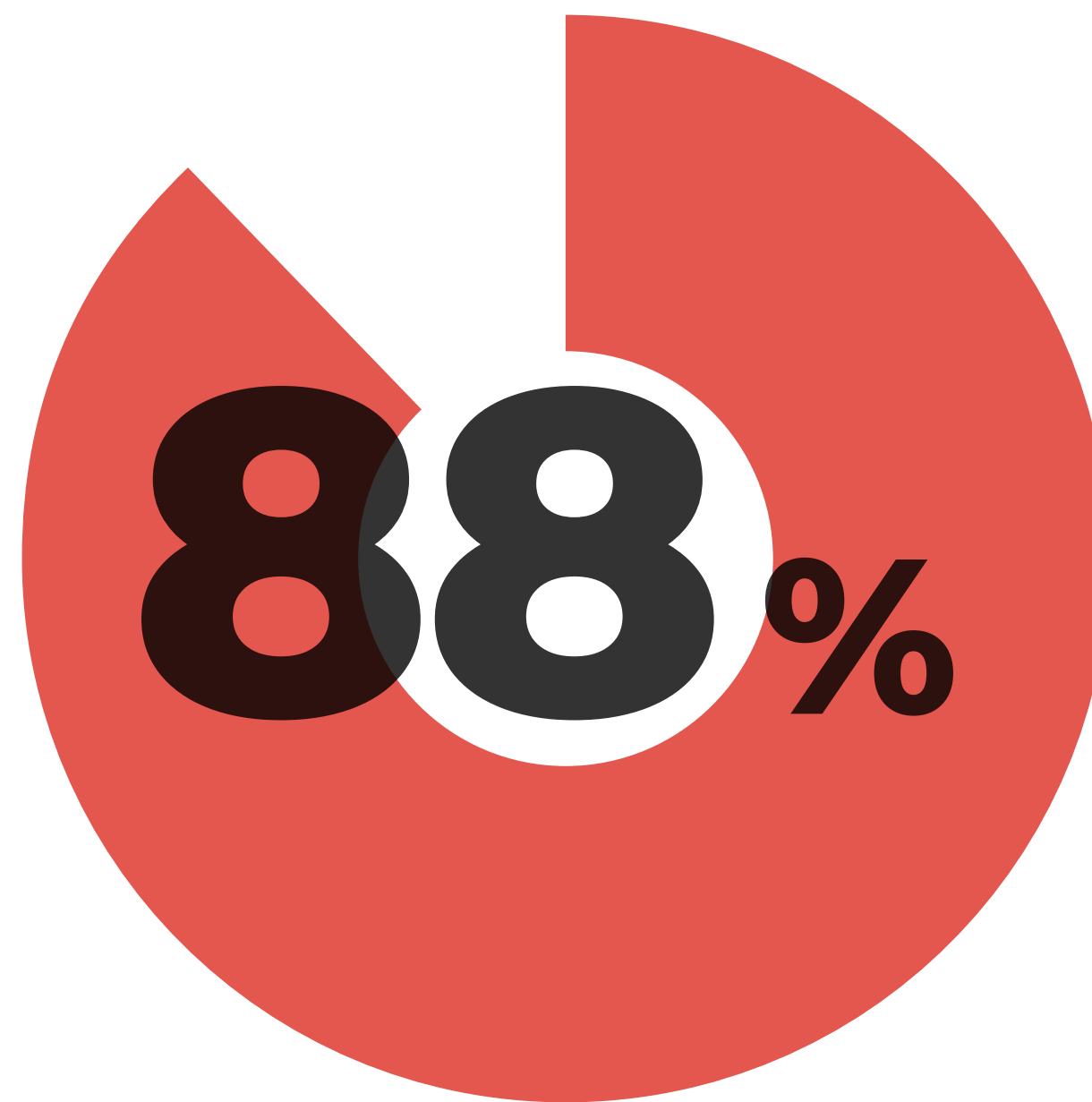
Motivaatio

Kirjastolaiset tuntevat tekevänsä työtä, jolla on merkitystä

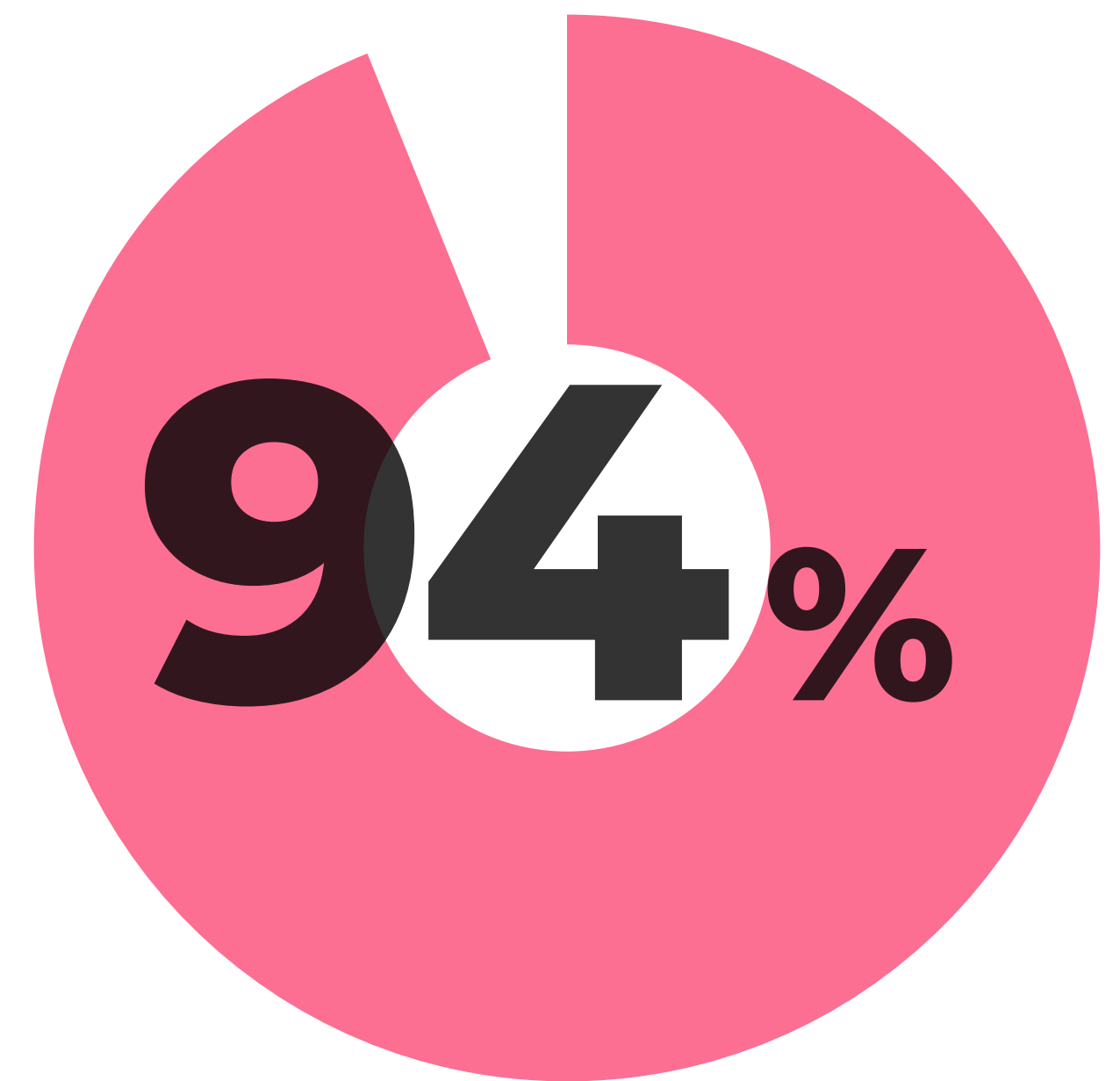
Tunnen tekeväni tärkeää
ja merkityksellistä työtä



Tunnen usein
innostusta työssäni

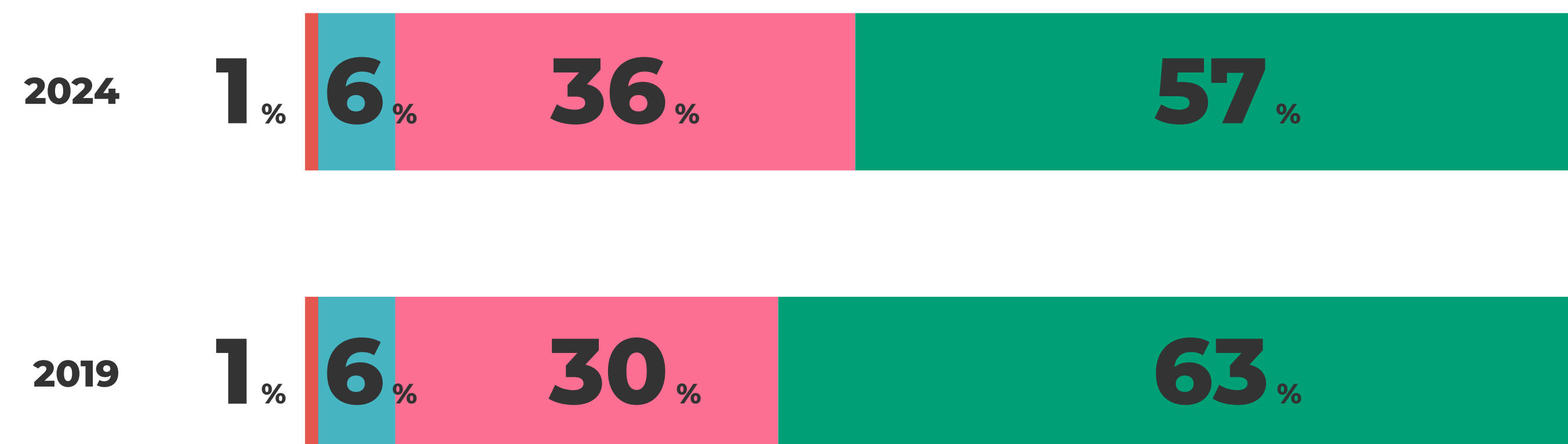


Tunnen olevani
omalla alallani



Kirjastolaiset kokevat työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi

Tunnen tekeväni tärkeää ja merkityksellistä työtä

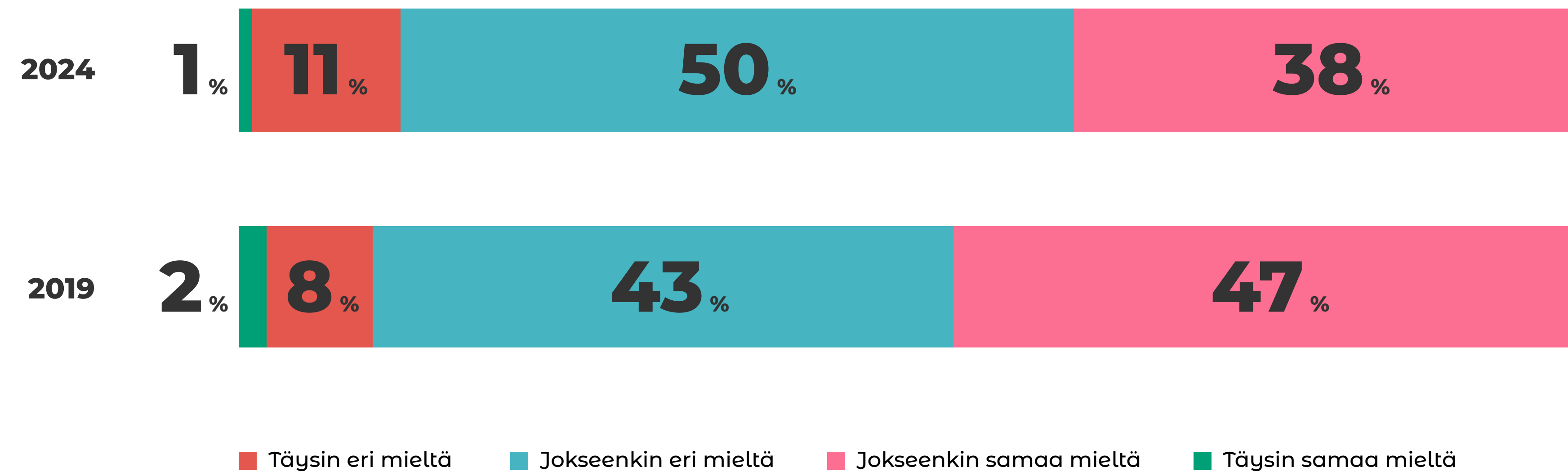


■ Täysin eri mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä

Kokemus oman työn merkityksellisyydestä on pysynyt samalla, korkealla tasolla kuin edellisellä mittauskerralla vuonna 2019.

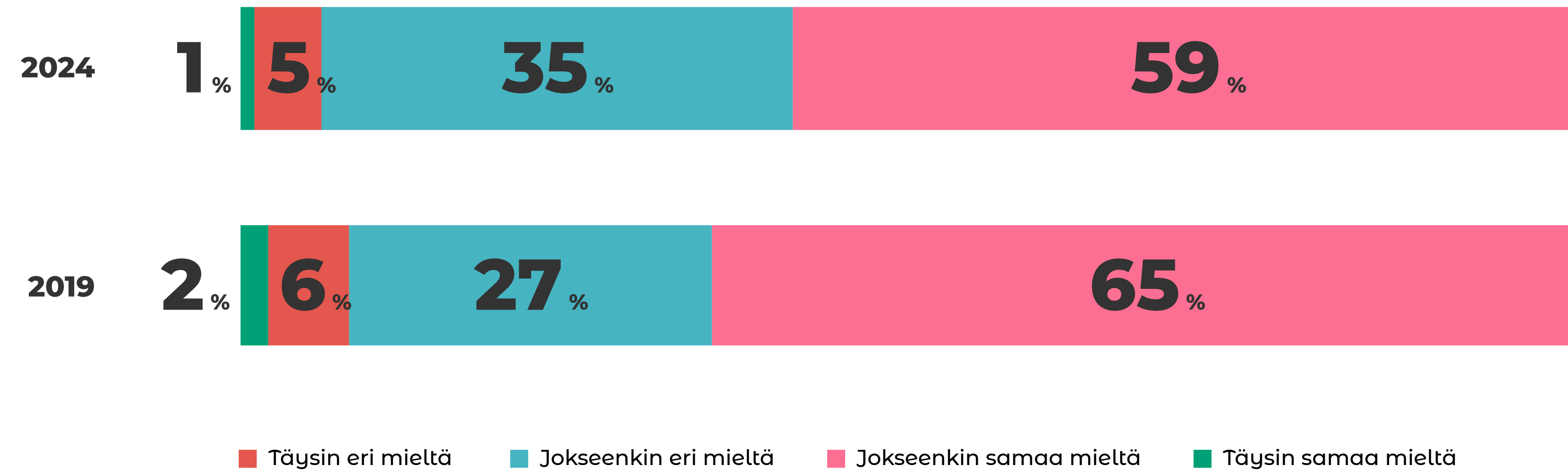
Kirjastotyö koetaan innostavana

Tunnen usein innostusta työssäni



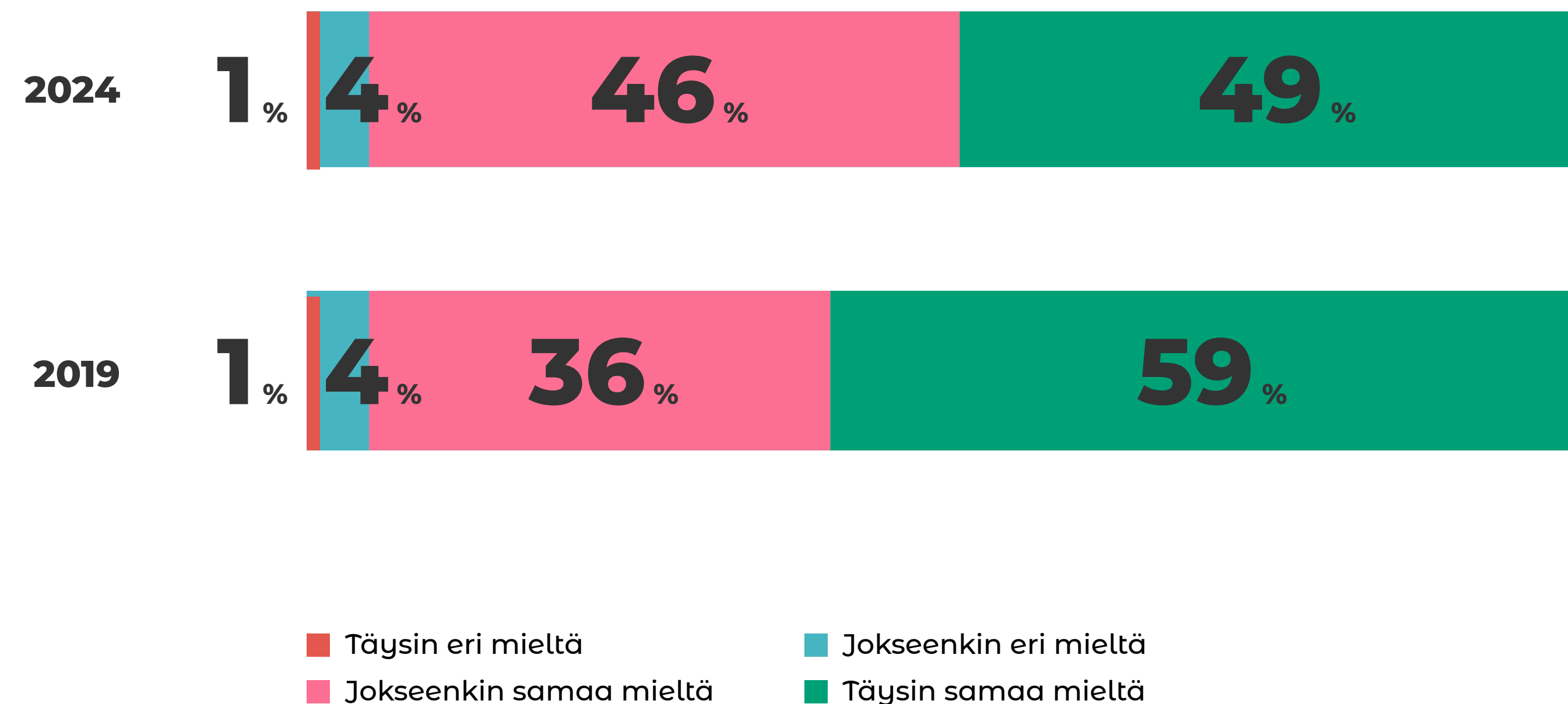
Kirjastolaiset tuntevat alansa voimakkaasti omakseen

Tunnen olevani omalla alallani



Kirjastolaiset luottavat osaamiseensa

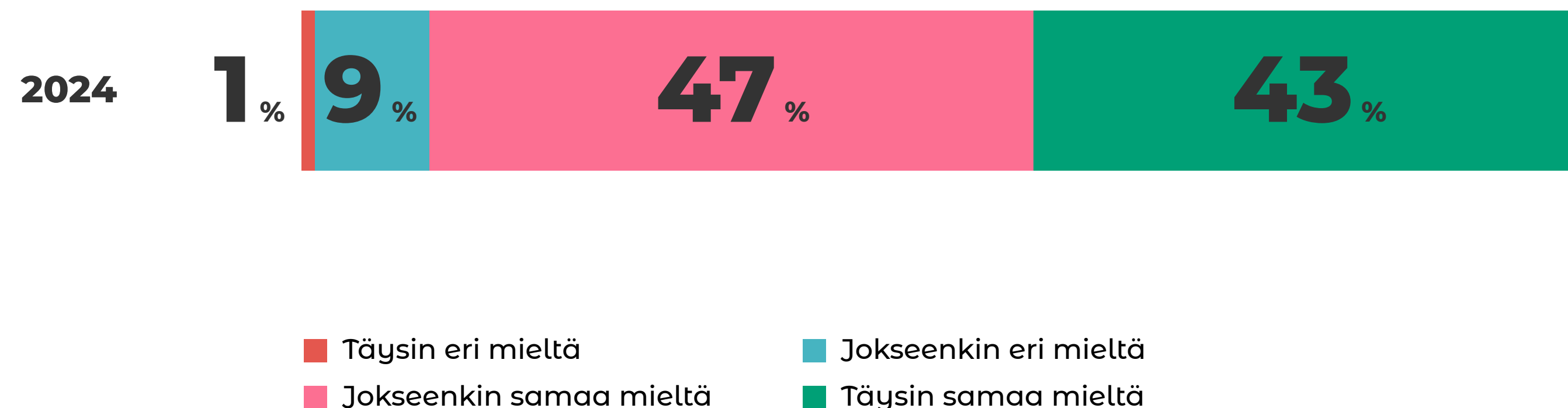
Tunnen olevani ammattitaitoinen ja osaava työssäni



Väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on samalla tasolla kuin vuonna 2019. Täysin samaa mieltä olevien osuus on kuitenkin vähentynyt 10 prosenttiyksikköä: omaan osaamiseen luotetaan yhä, mutta hieman vähemmän varmasti kuin ennen.

Kirjasto on itsenäisesti työskentelevien paikka: Valtaosa kokee voivansa vaikuttaa työskentelytapoihinsa

Voin vaikuttaa siihen, miten teen työtäni

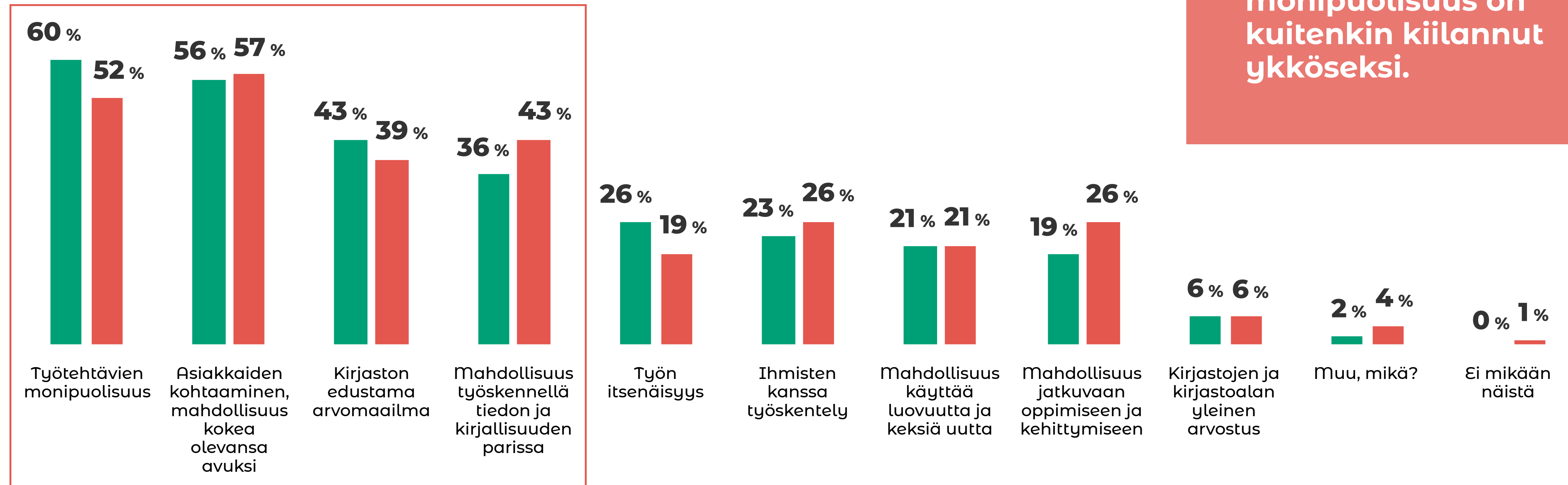


Autonomia
omaan työhön koettiin parhaaksi erikoiskirjastoissa, joiden vastaajista 100 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kirjastotyössä parasta: Monipuolisuus ja kohtaamiset

Mikä kirjastotyössä on parasta? Valitse kolme tärkeintä.

■ 2024 ■ 2019

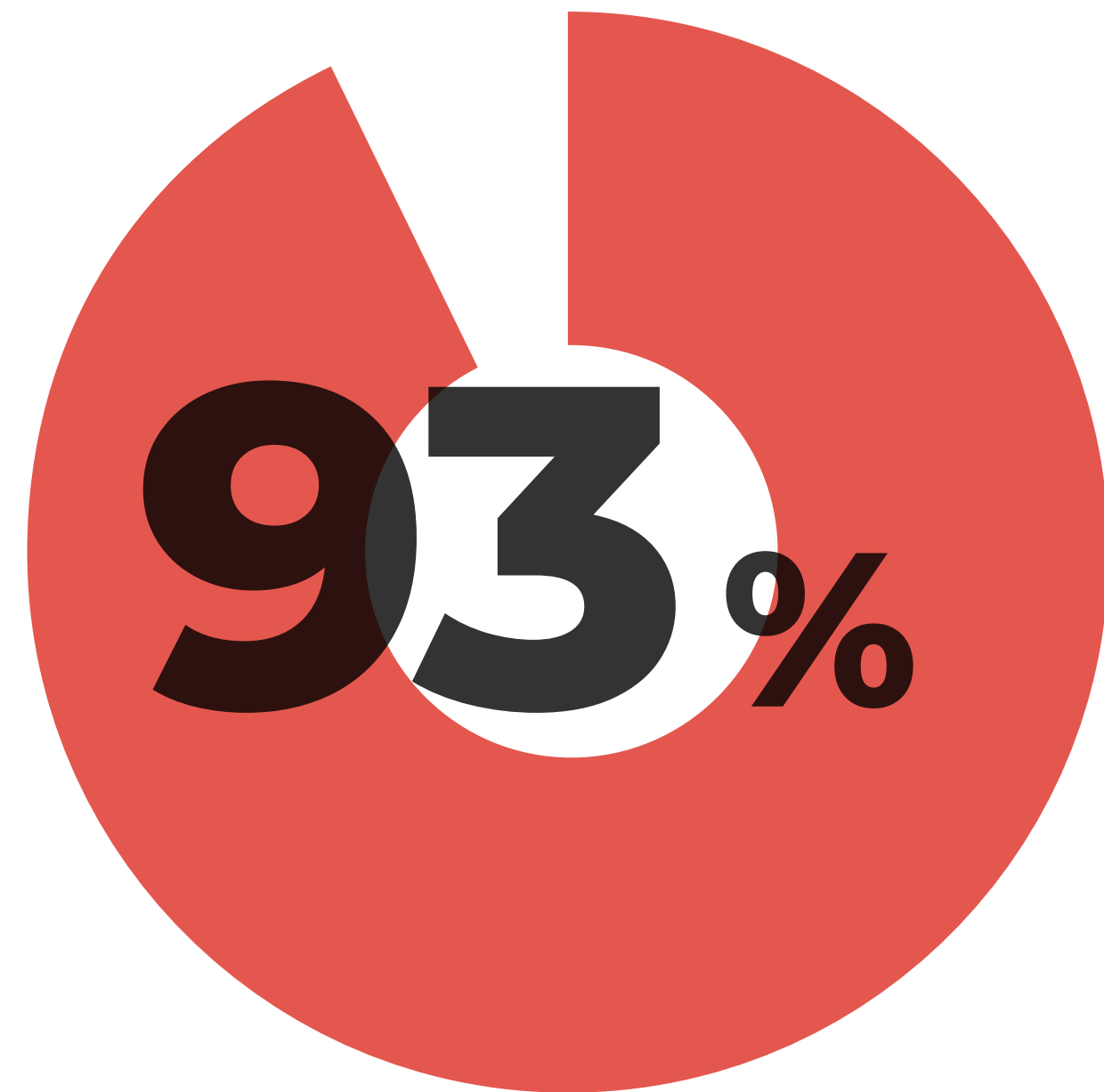


Kirjastotyön parhaina pidettyjen puolien neljän kärki on pysynyt samana vuoteen 2019 verrattuna – työtehtävien monipuolisuus on kuitenkin kiilannut ykköseksi.

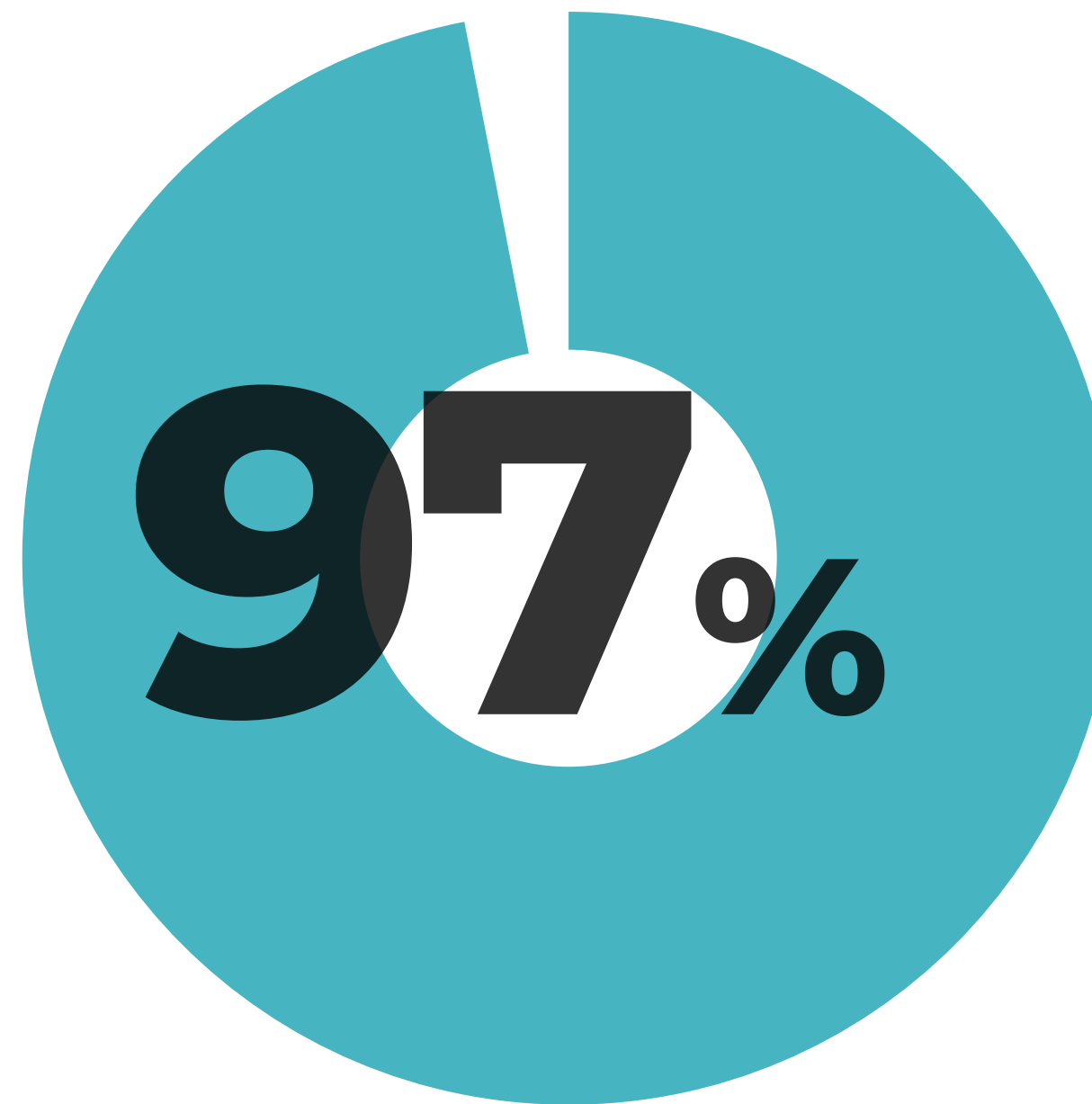
Arvostus

Kirjastotyön arvostus tuntuu tekijöilleen

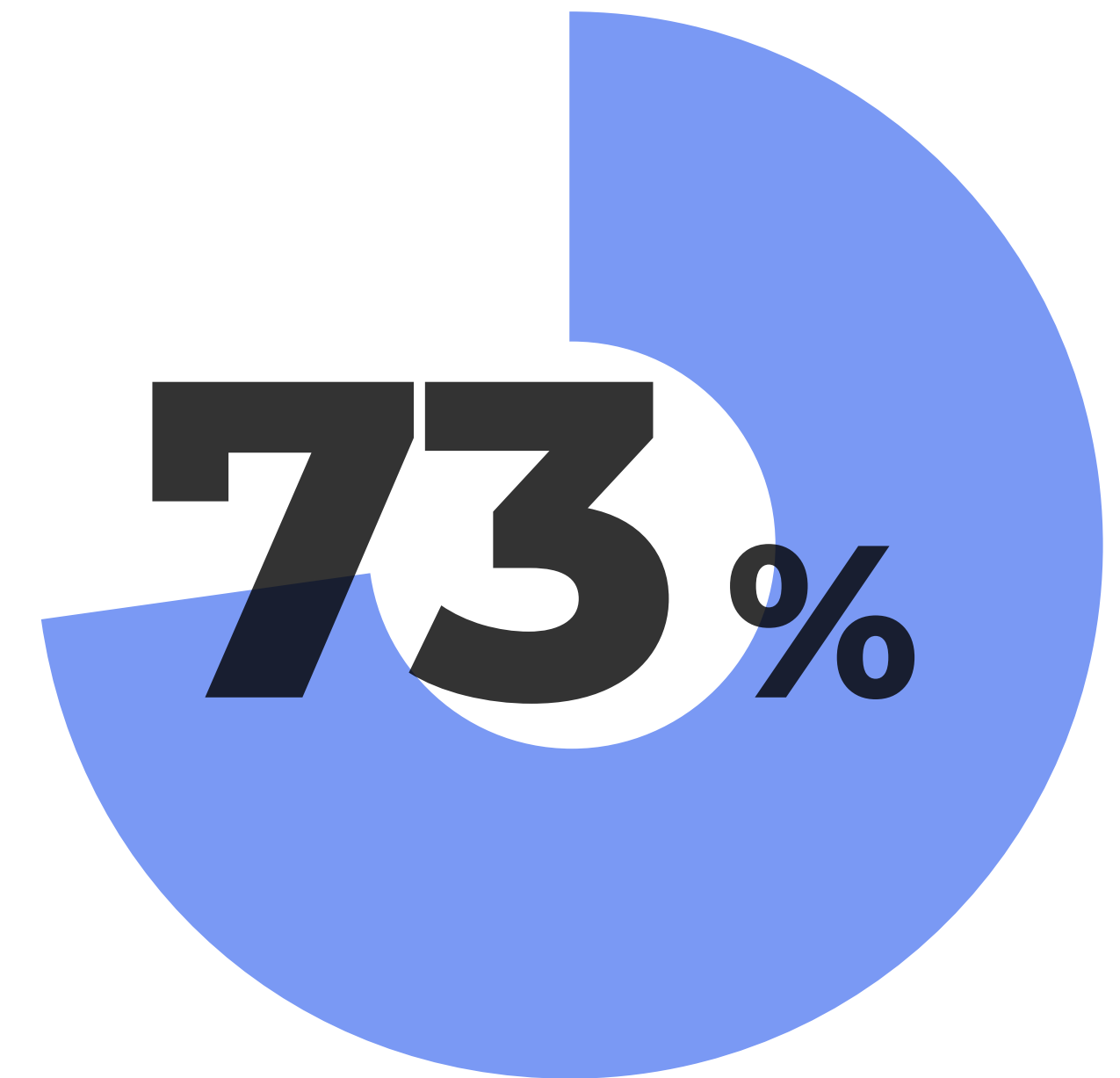
Tunnen, että minuun ja osaamiseeni luotetaan työyhteisössäni



Asiakkaat arvostavat työtämme kirjastossa

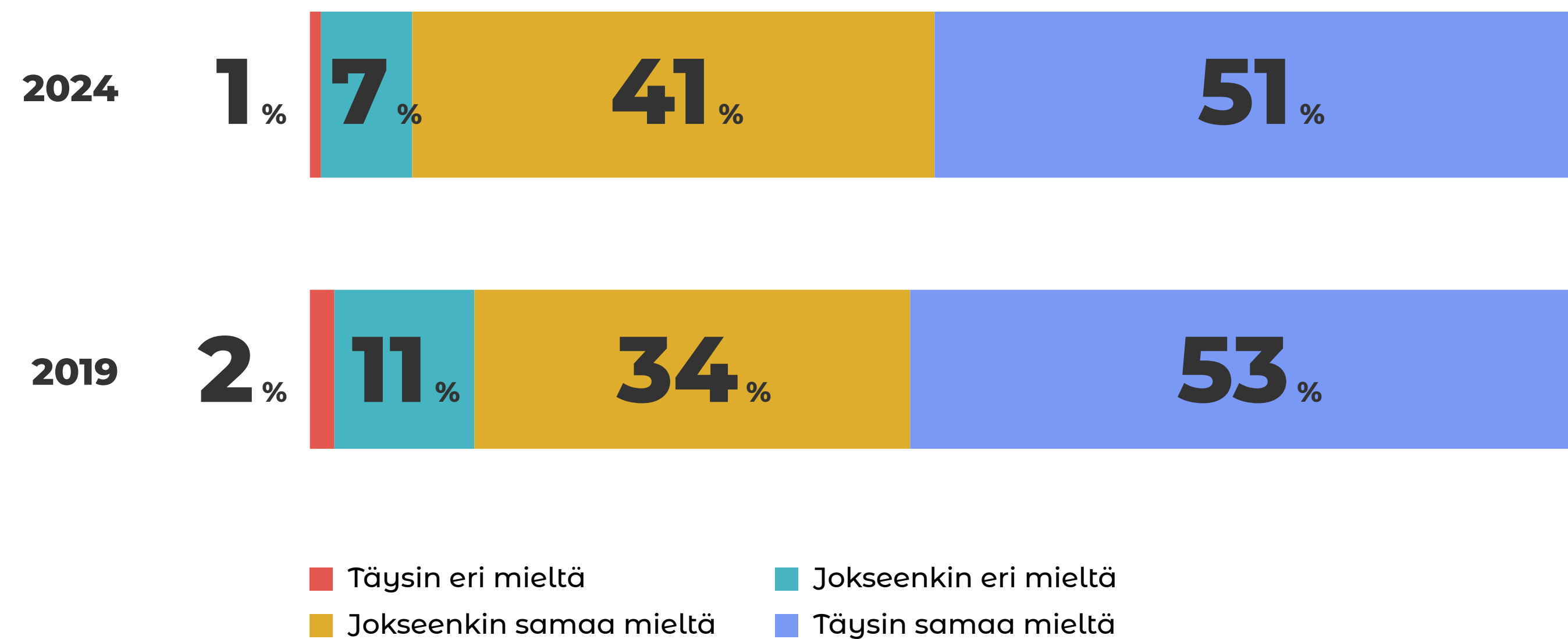


Saan esihenkilöltä tai johdolta kiitosta tekemästani työstä



Työyhteisö luottaa kirjastolaisten osaamiseen

Tunnen, että minuun ja osaamiseeni luotetaan työyhteisössäni

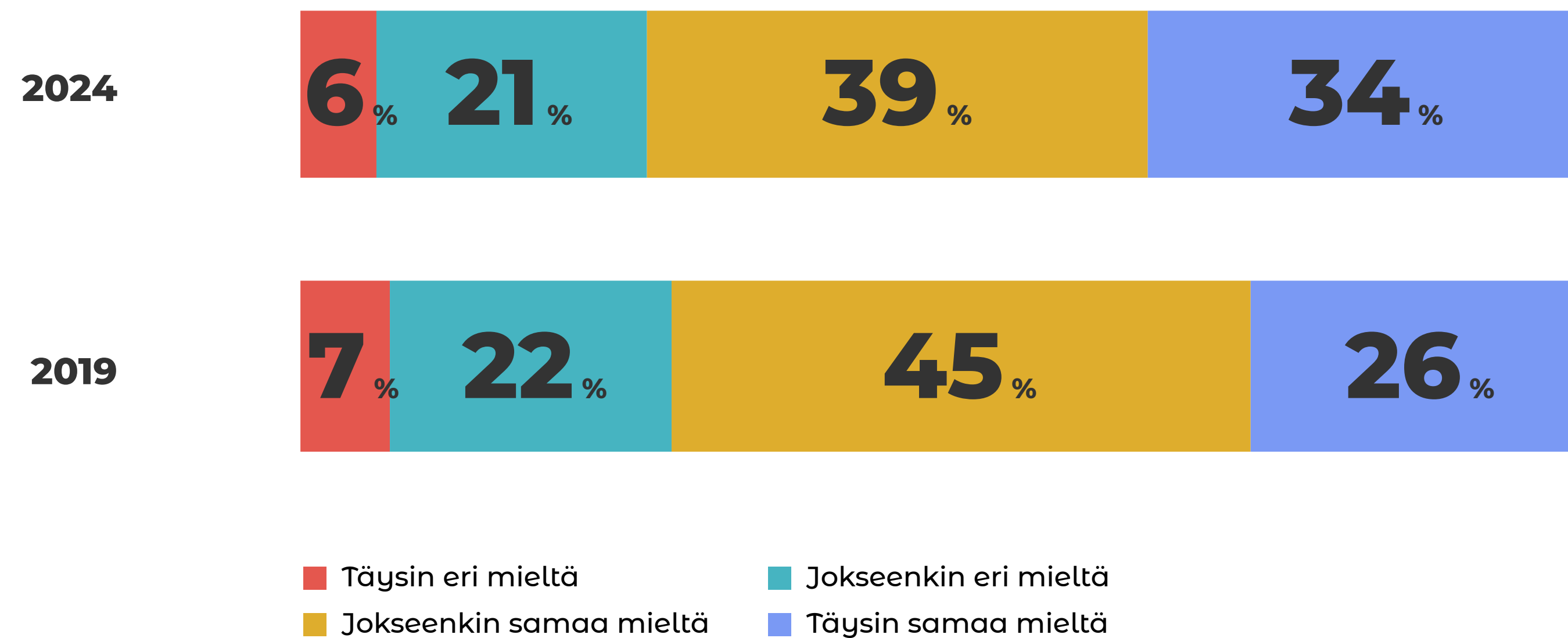


Työyhteisön taholta koettu luottamus on vahvistunut entisestään vuoden 2019 jälkeen.

Huom: Muotoilu muuttunut. 2019: Tunnen, että minuun ja osaamiseeni luotetaan

73 % saa kiitosta myös johdolta tai esihenkilöltään

Saan esihenkilöltä tai johdolta kiitosta tekemästani työstä

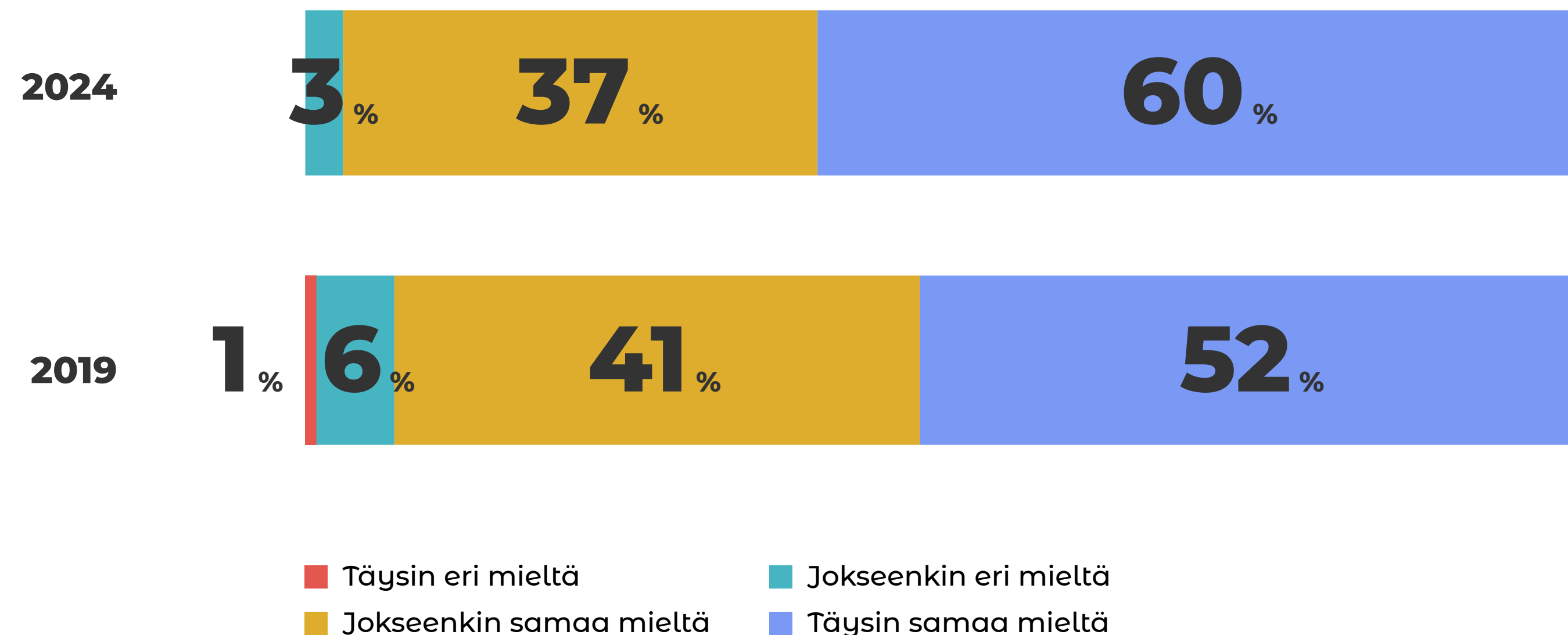


Entistä suurempi osa saa kiitosta tekemästään työstä.

Huom: Muotoilu muuttunut. 2019: Saan kiitosta tekemästani työstä

Asiakkaiden arvostuksen kokemus on vahvistunut entisestään vuoden 2019 mittaukseen verrattuna

Asiakkaat arvostavat työtämme kirjastossa

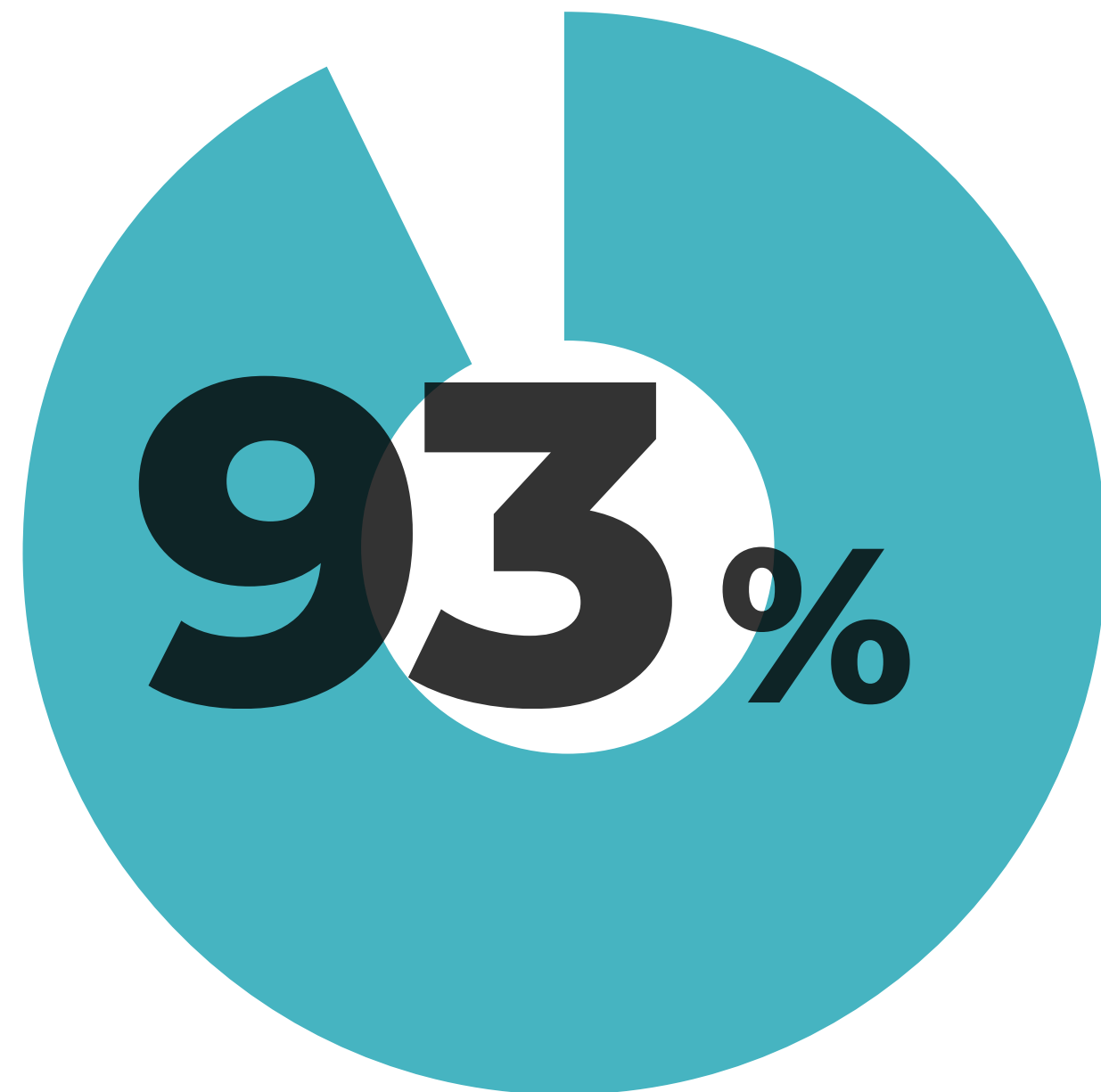


Erikoiskirjastoissa asiakkaiden arvostus koetaan erityisen voimakkaasti:
73 % täysin samaa mieltä
25 % jokseenkin samaa mieltä

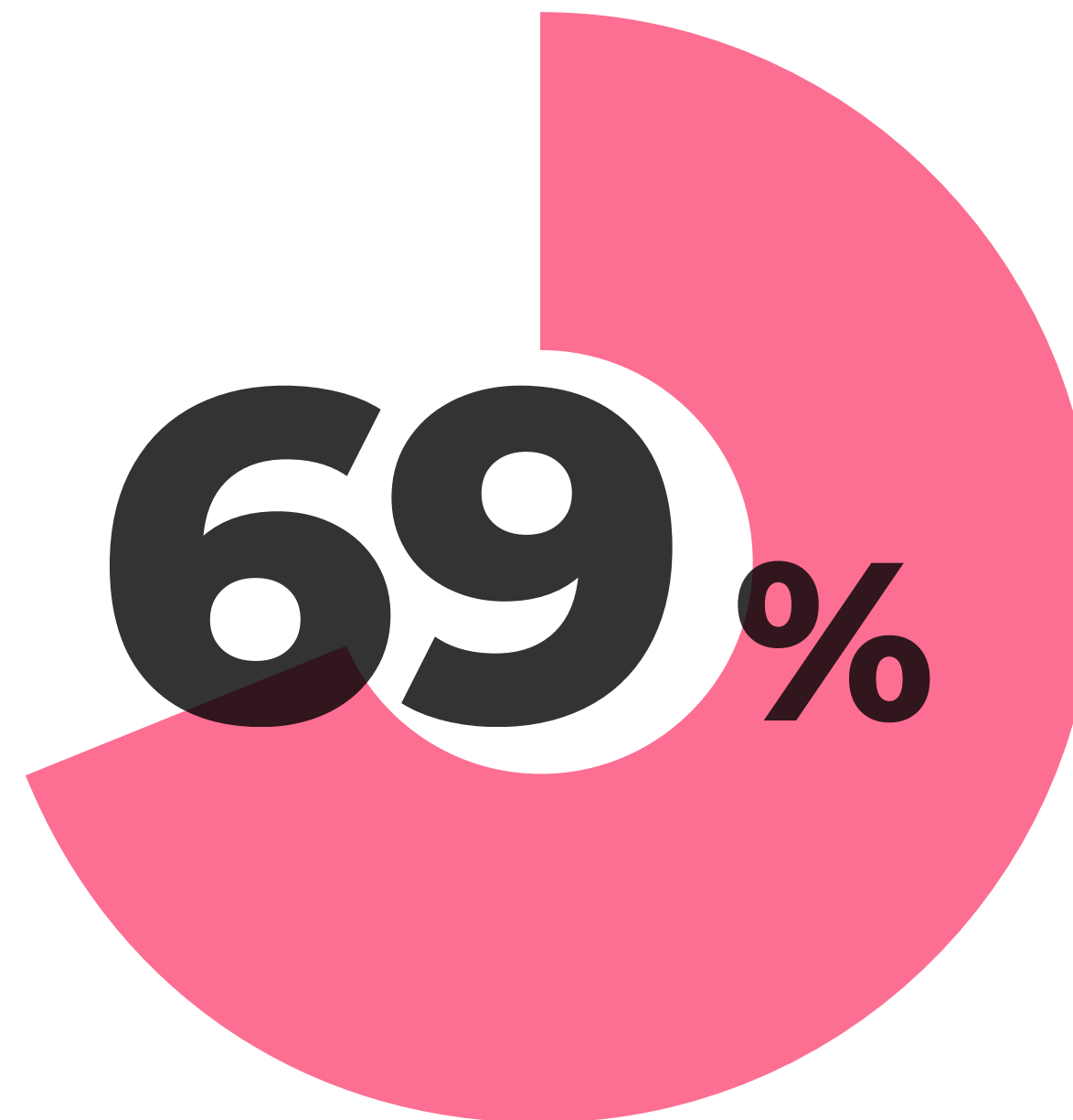
Työyhteisö

Kirjastolaisten kollegiaalinen tuki toisilleen on vahvaa

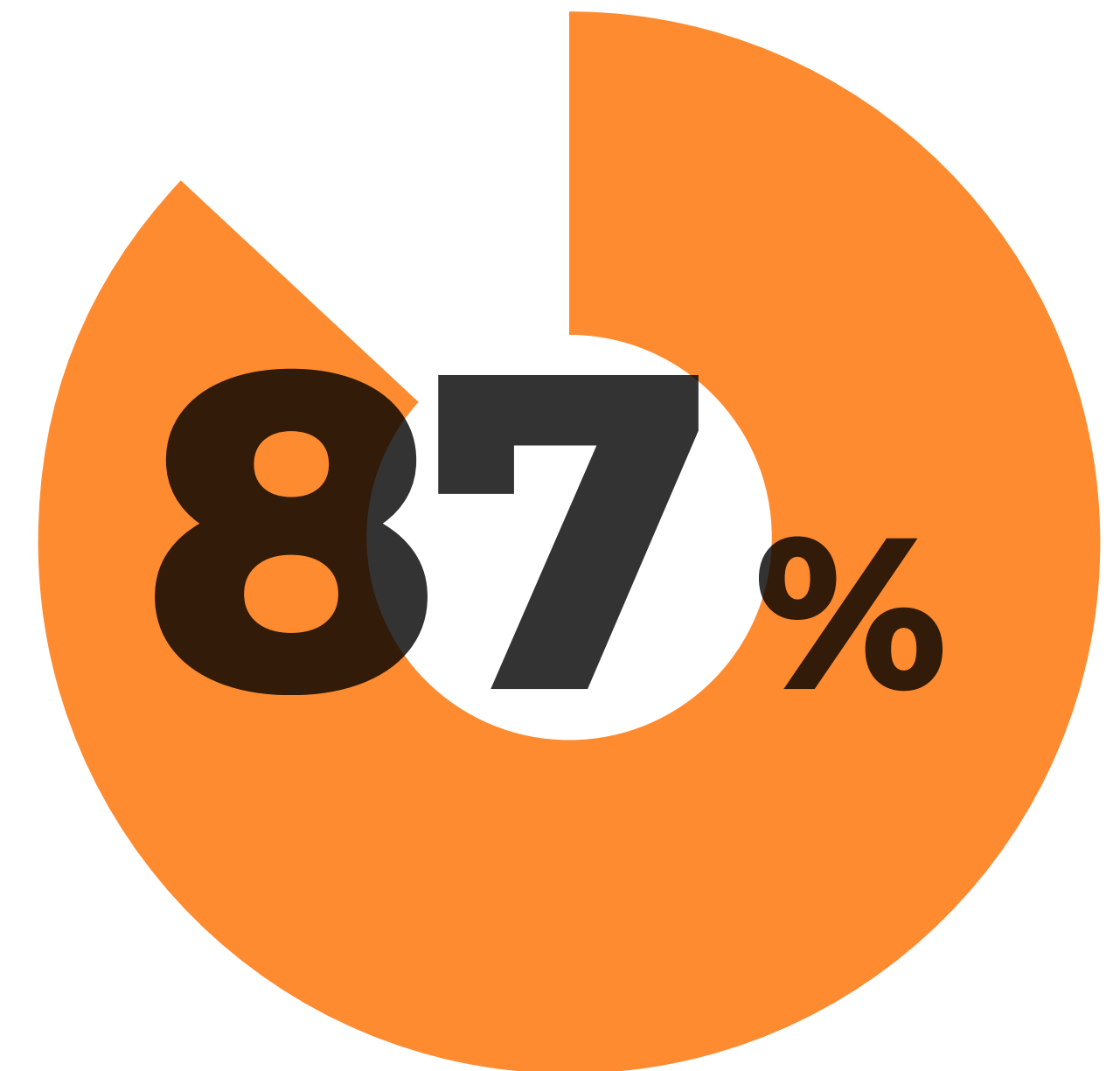
Saan kollegoiltani tarvitsemaani tukea ja apua



Tiedonkulku työyhteisössäni on toimivaa

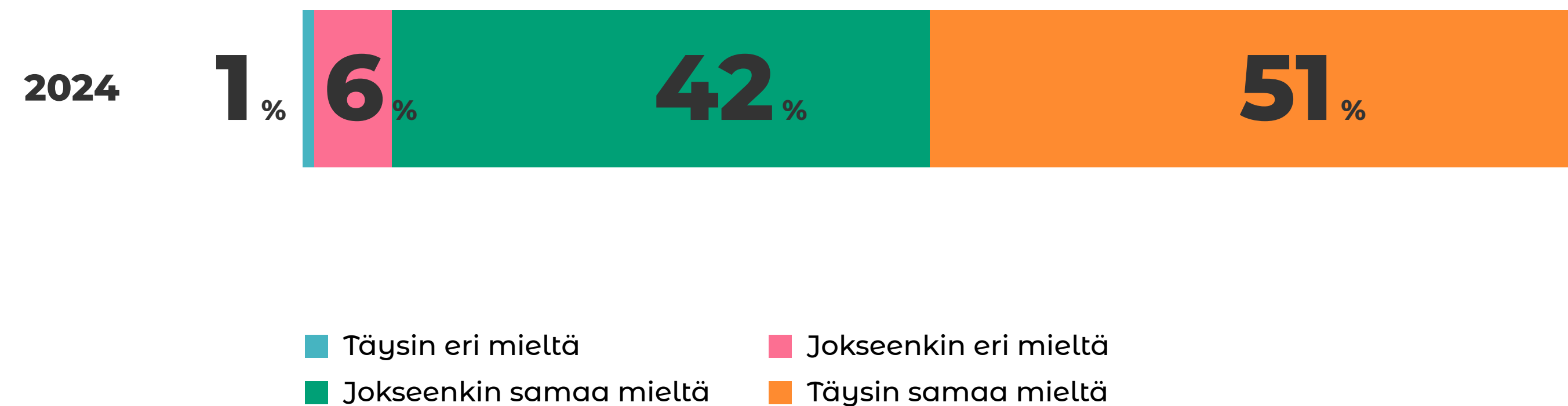


Pidän työpaikkani ilmapiiristä



Kirjastolaisten kollegiaalinen tuki toisilleen on vahvaa

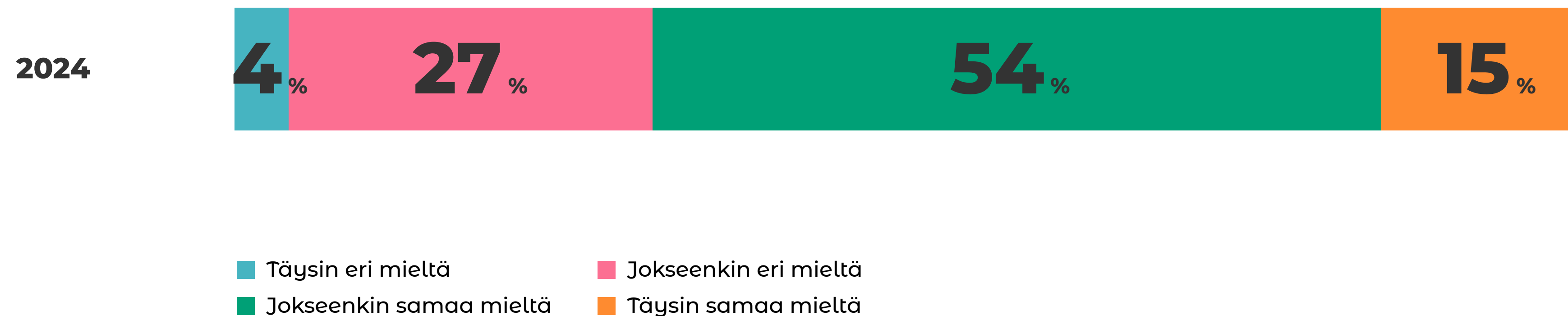
Saan kollegoiltani tarvitsemaani tukea ja apua



Korkeakoulukirjastojen vastaajat saivat eniten tukea kollegoiltaan (96 %), erikoiskirjastojen vastaajat vähiten (89 %).

69 % pitää työyhteisönsä tiedonkulkua toimivana

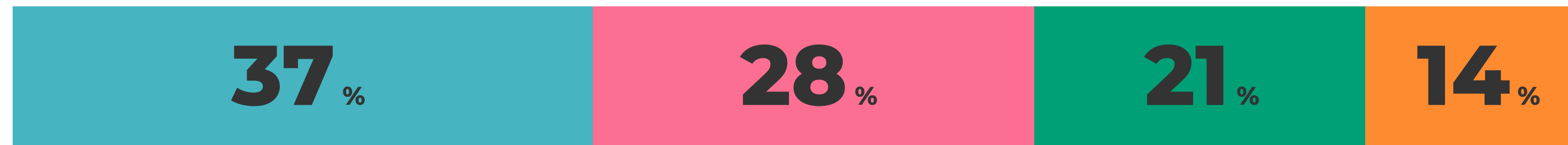
Tiedonkulku työyhteisössäni on toimivaa



Noin kolmanneksen työyhteisössä on haettu ulkopuolista apua ristiriitatilanteiden käsittelyyn

Työyhteisöni ristiriitatilanteet ovat vaatineet ulkopuolista tukea

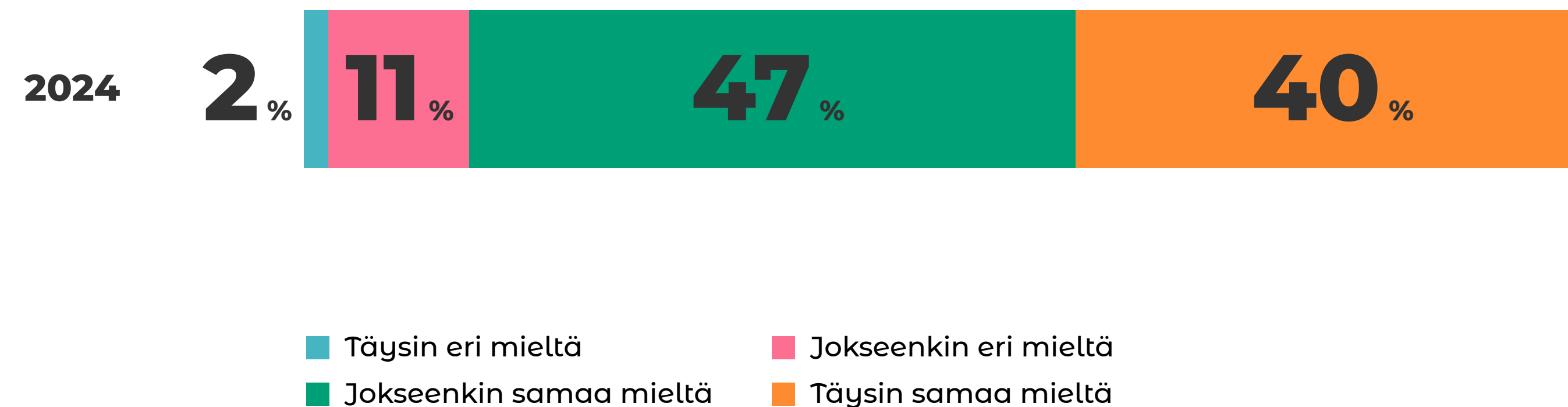
2024



■ Täysin eri mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä
■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä

Kaiken kaikkiaan kirjastojen työilmapiiri koetaan varsin hyvänä

Pidän työpaikkani ilmapiiristä

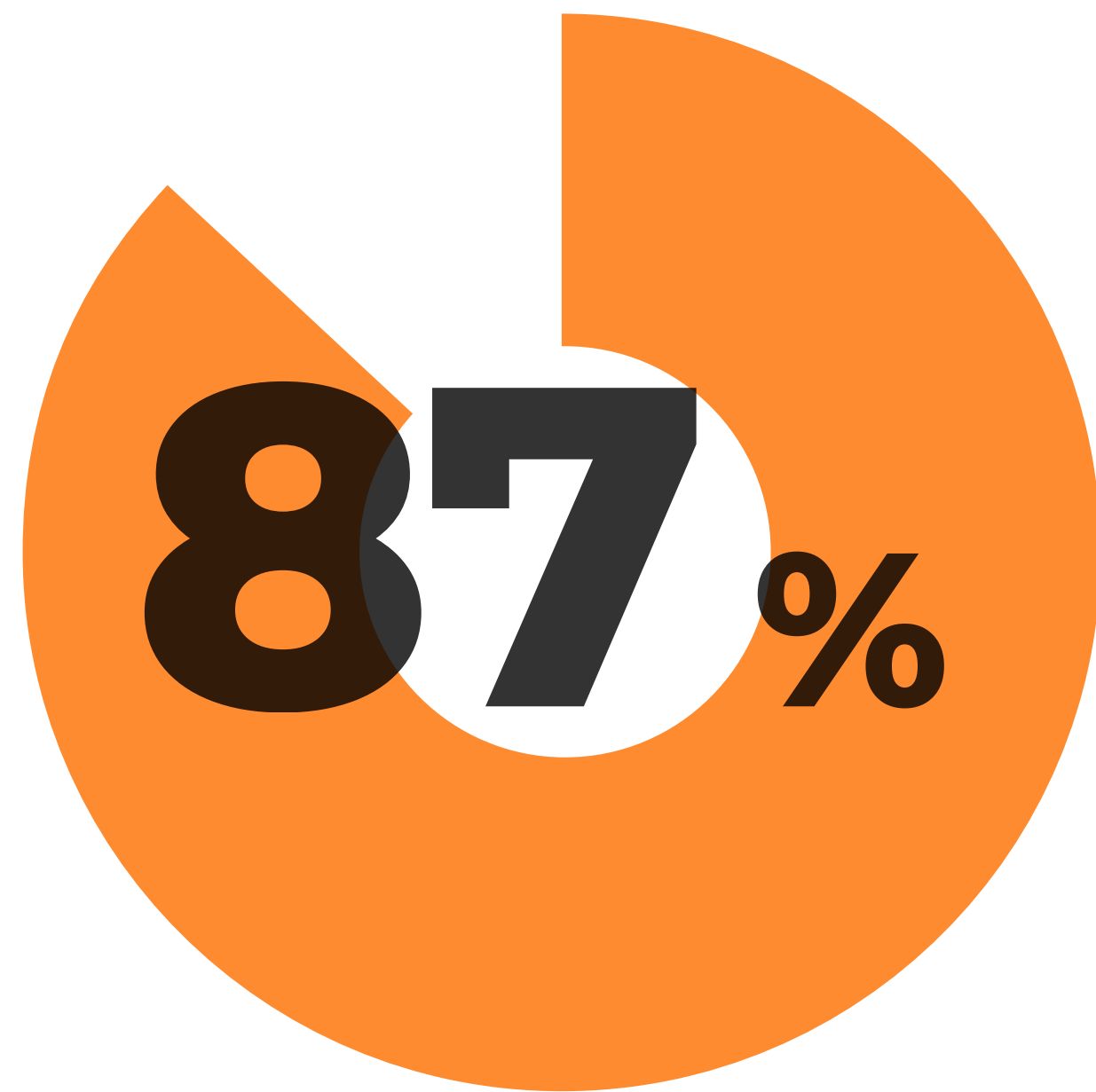


Oman työpaikan ilmapiiriä kiiteltiin kaiken tyyppisissä kirjastoissa.

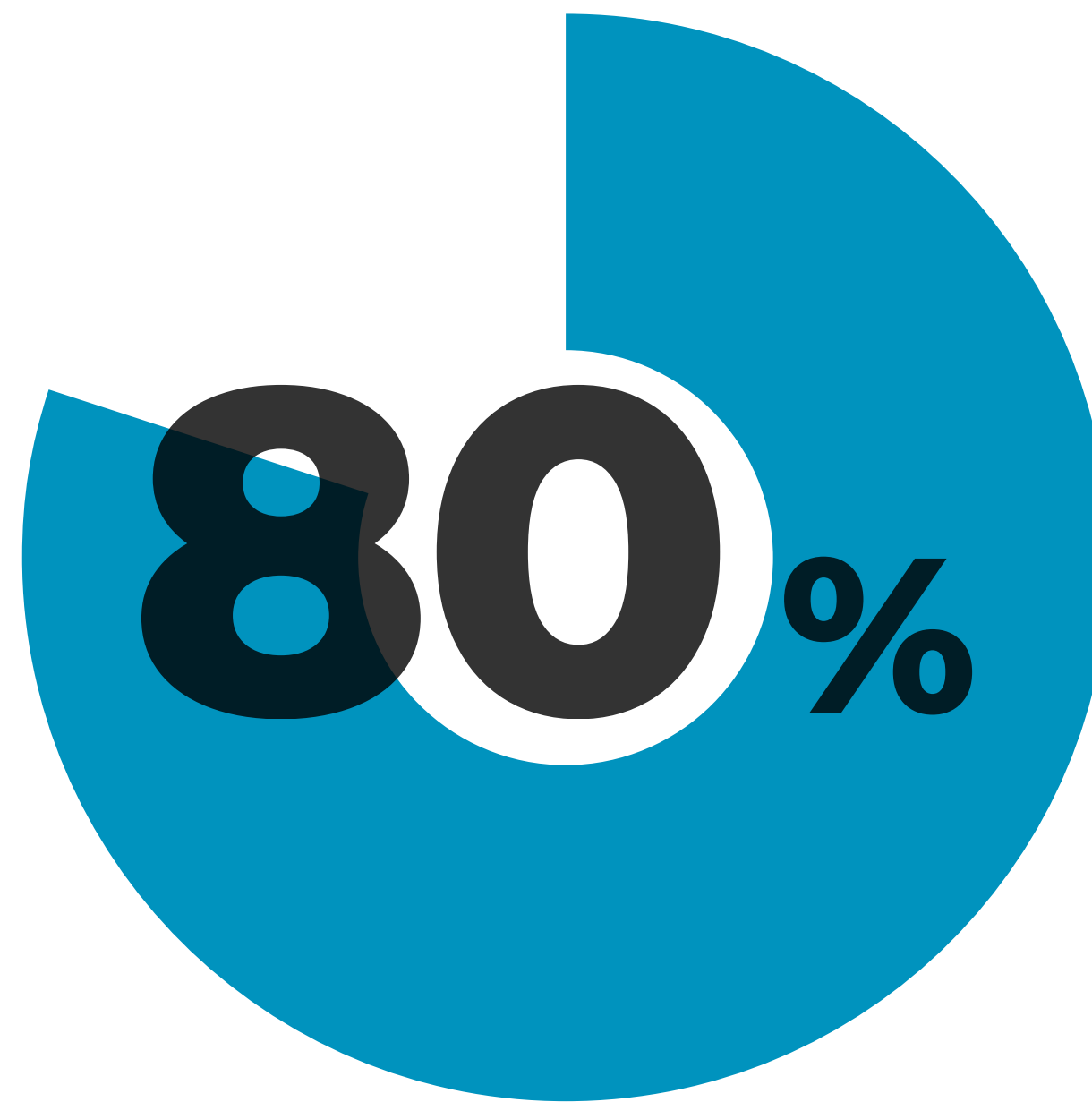
Johtaminen ja esihenkilötyö

Esihenkilötyö tukee työssä menestymistä

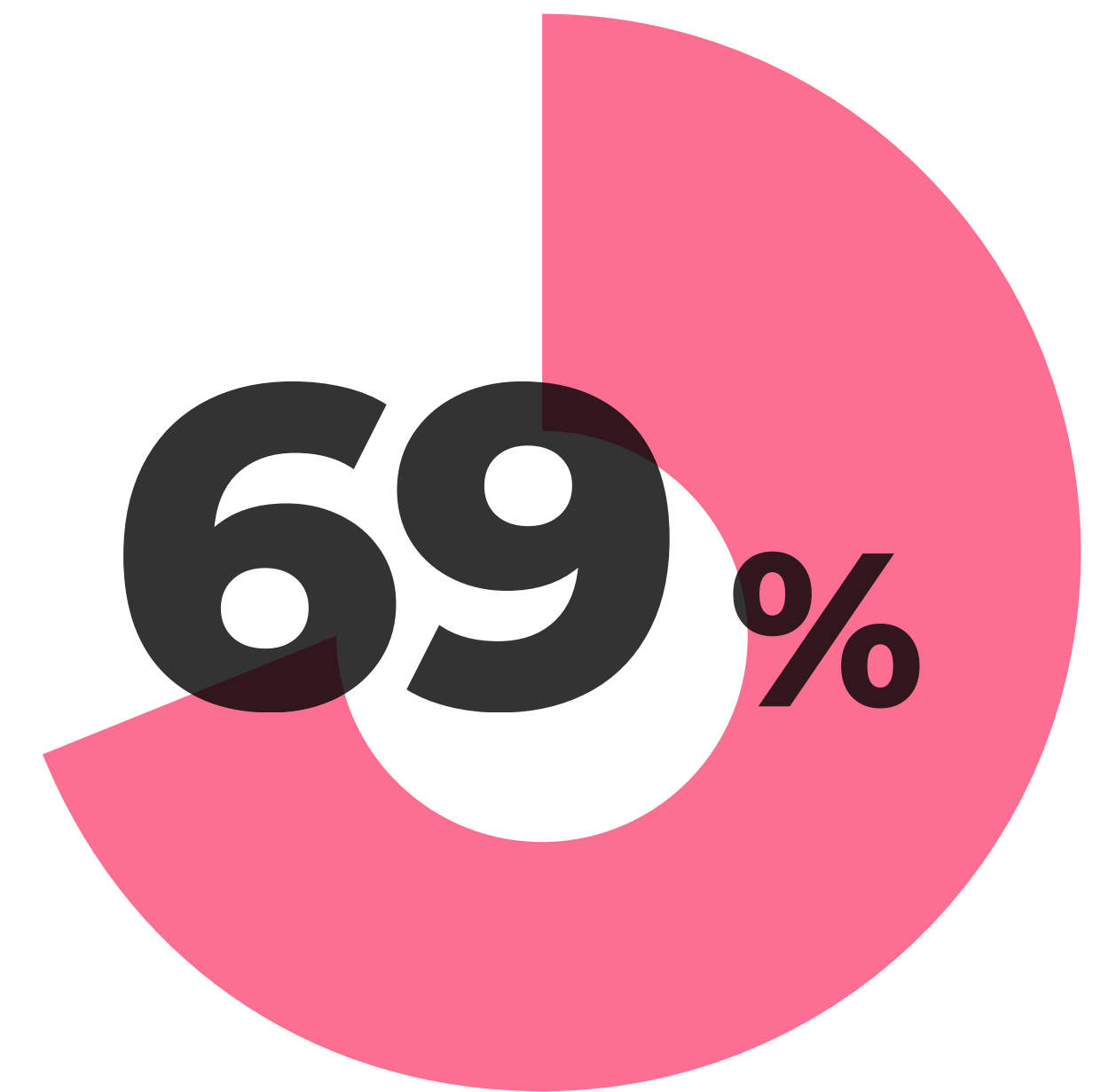
Oman työni tavoitteet ovat selkeitä



Saan esihenkilöltäni tarvitsemaani tukea ja apua

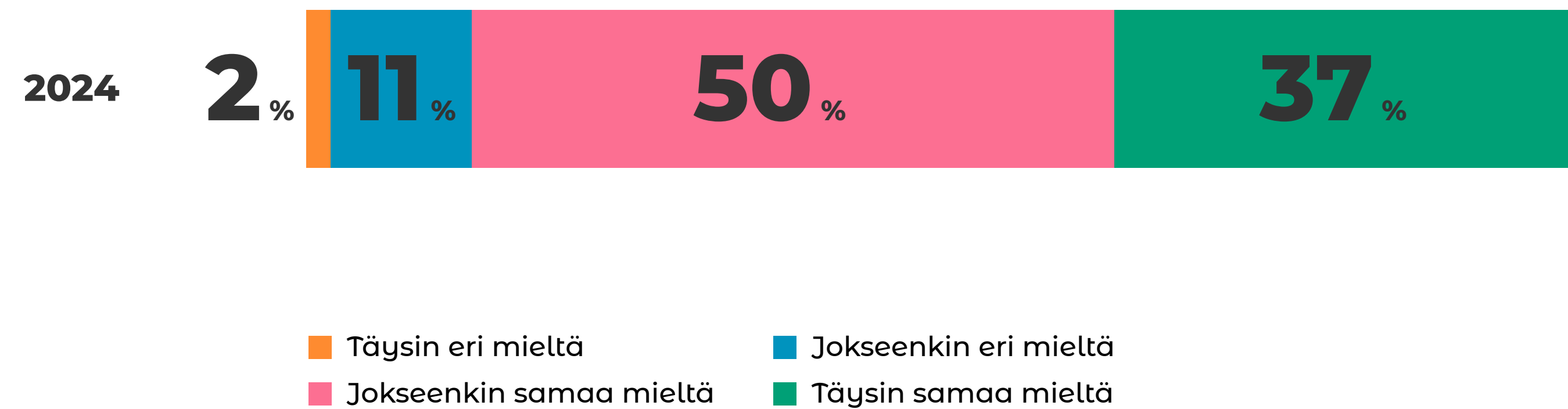


Työntekijät ja johto puhaltavat yhteen hiileen



Kirjastolaiset kokevat työnsä tavoitteet selkeiksi

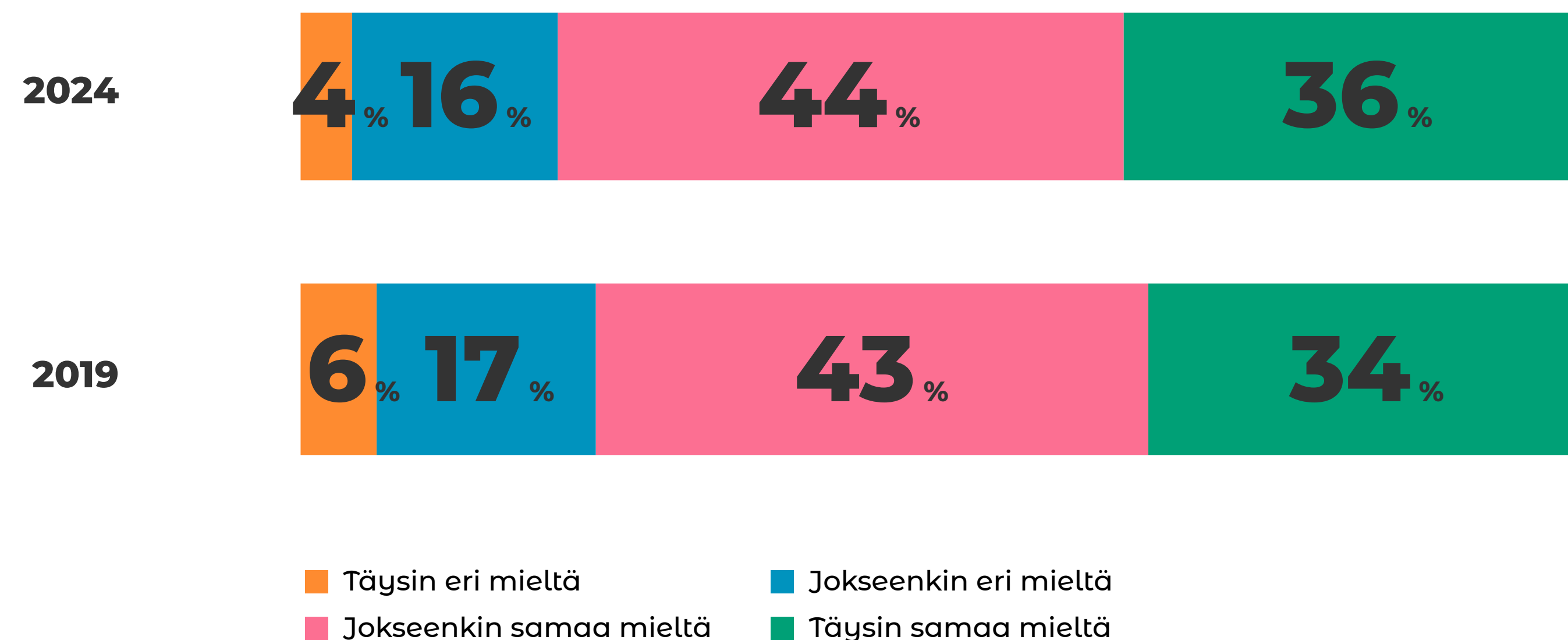
Oman työni tavoitteet ovat selkeitä



Oman työn tavoitteet koetaan varsin selkeiksi kaiken tyyppisissä kirjastoissa.

Esihenkilön tuki vastaa useimpien tarpeita

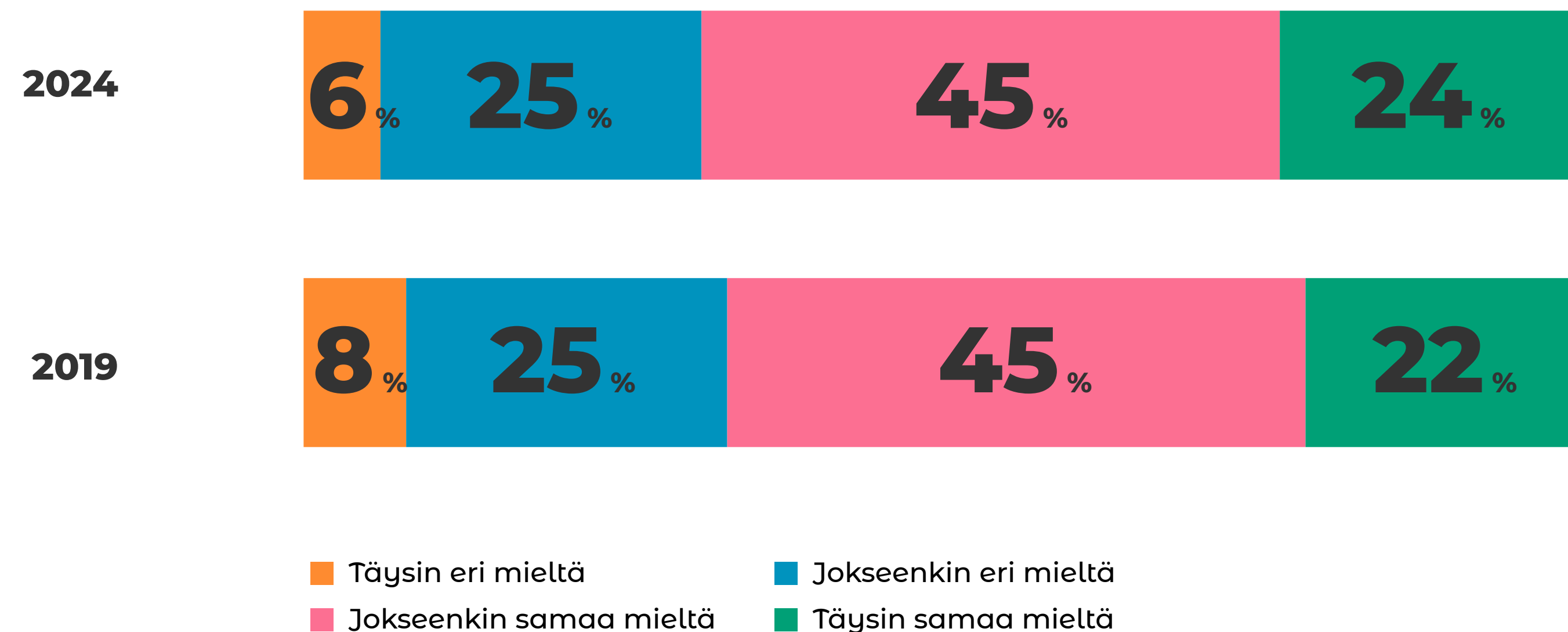
Saan esihenkilöltäni tarvitsemaani tukea ja apua



Kokemus esihenkilön tuesta on pysytellyt hyvällä tasolla edelliseen mittaukseen nähden.

Työntekijöiden ja johdon koetaan enimmäkseen työskentelevän hyvin yhteisten tavoitteiden eteen

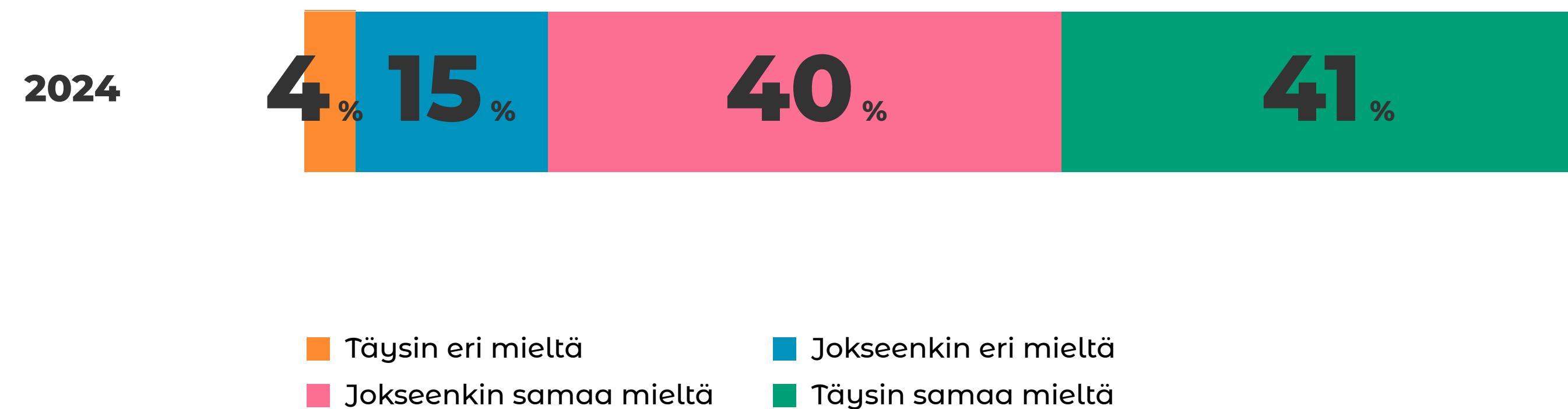
Työntekijät ja johto puhaltavat yhteen hiileen



Kokemus työntekijöiden ja johdon yhteistyöstä on parempi pienemmillä paikkakunnilla. Alle 10 000 asukkaan kunnassa työskentelevistä vastaajista 76 % oli samaa mieltä väittämän kanssa, pääkaupunki-seudulla 67 %.

Kirjastoissa kynnys ottaa yhteyttä johtoon koetaan matalaksi

Johtoon on helppo olla yhteydessä tarvittaessa

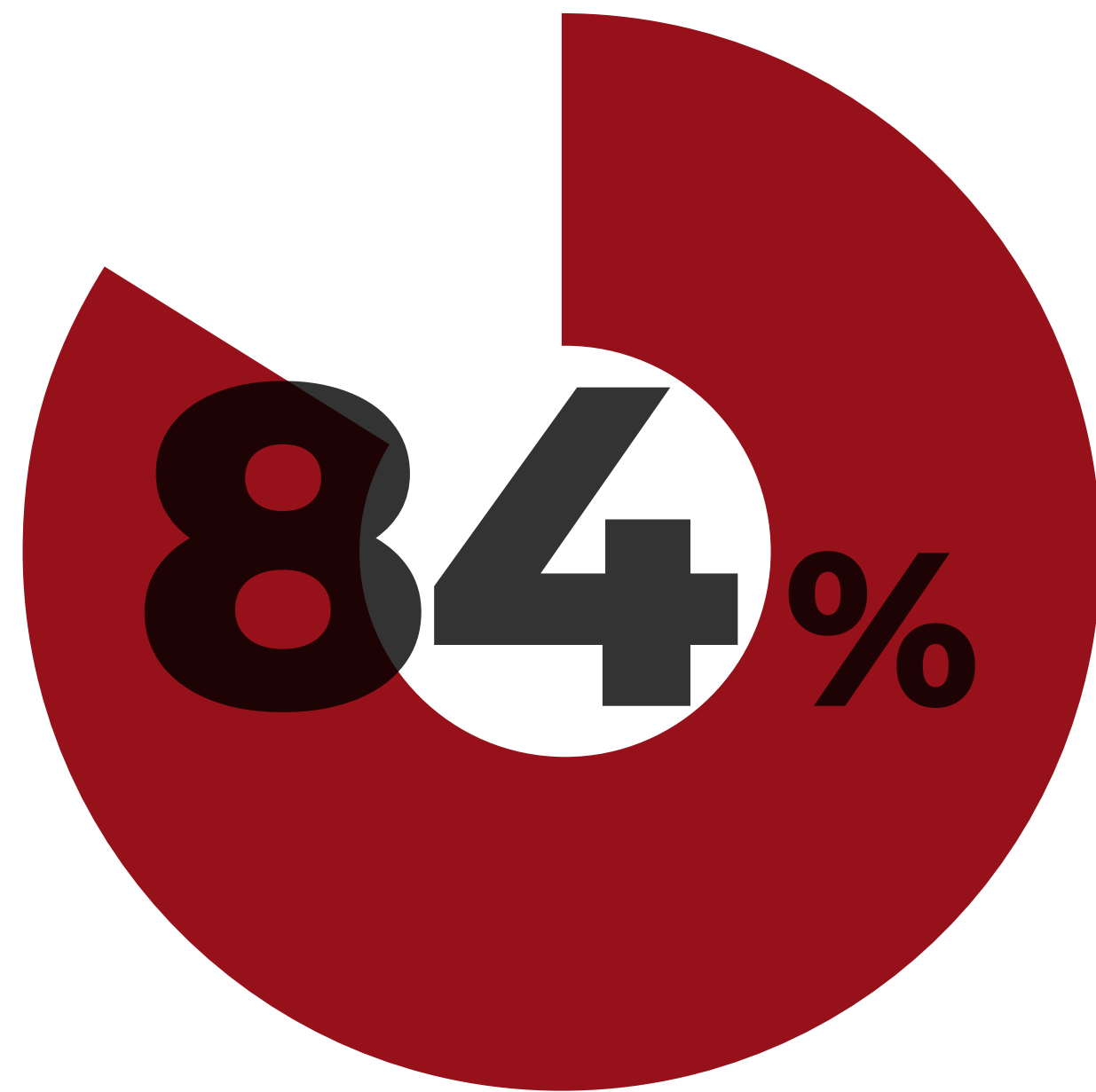


Pienemmillä paikkakunnilla yhteyden ottaminen johtoon koetaan suuria helpommaksi. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnalla työskentelvästä 85 % oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä, pääkaupunkiseudulla 76 %.

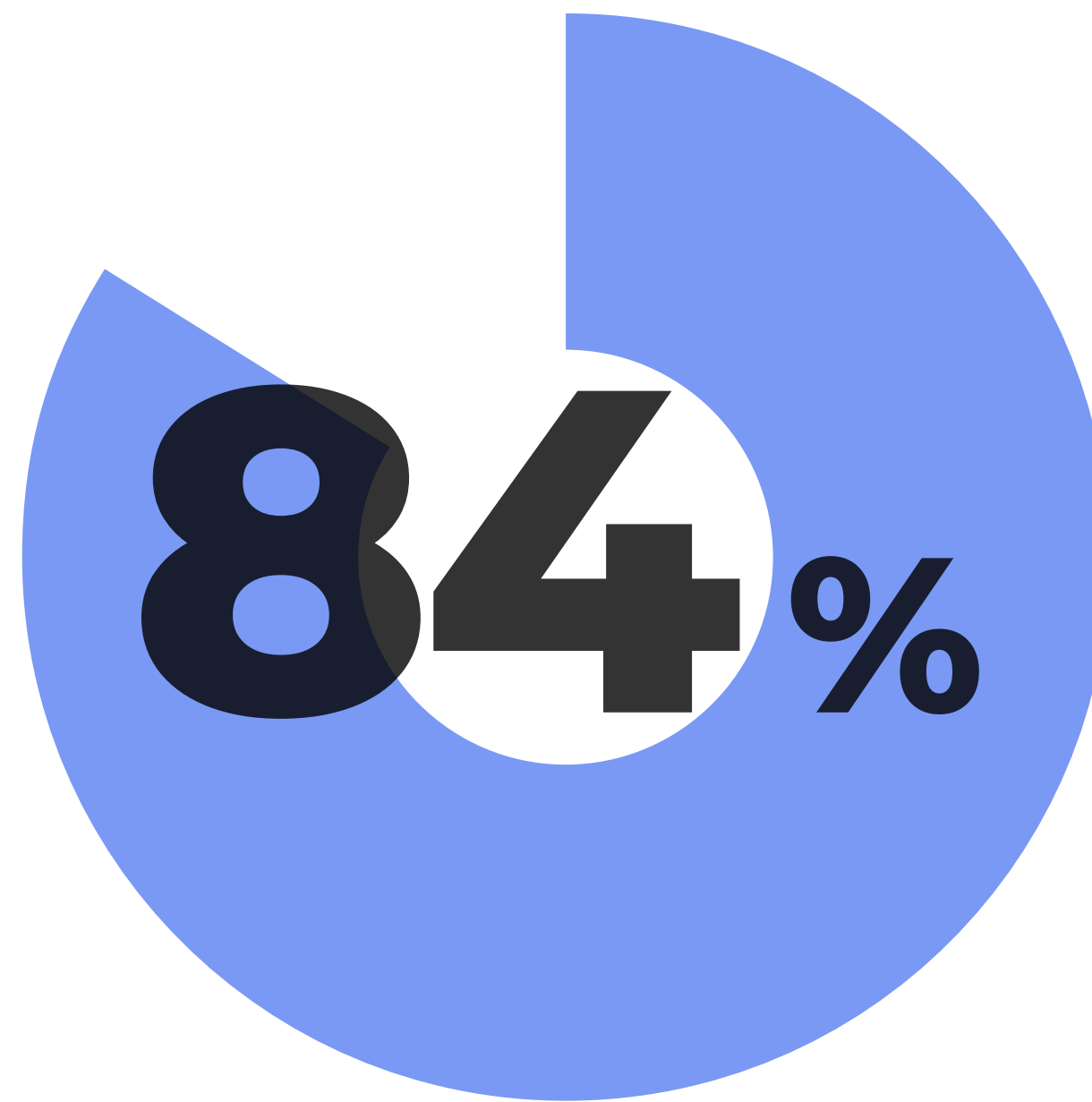
Kokemus omasta osaamisesta

Työ kehittää osaamista, mutta urakehityksen mahdollisuuksia pidetään niukkoina

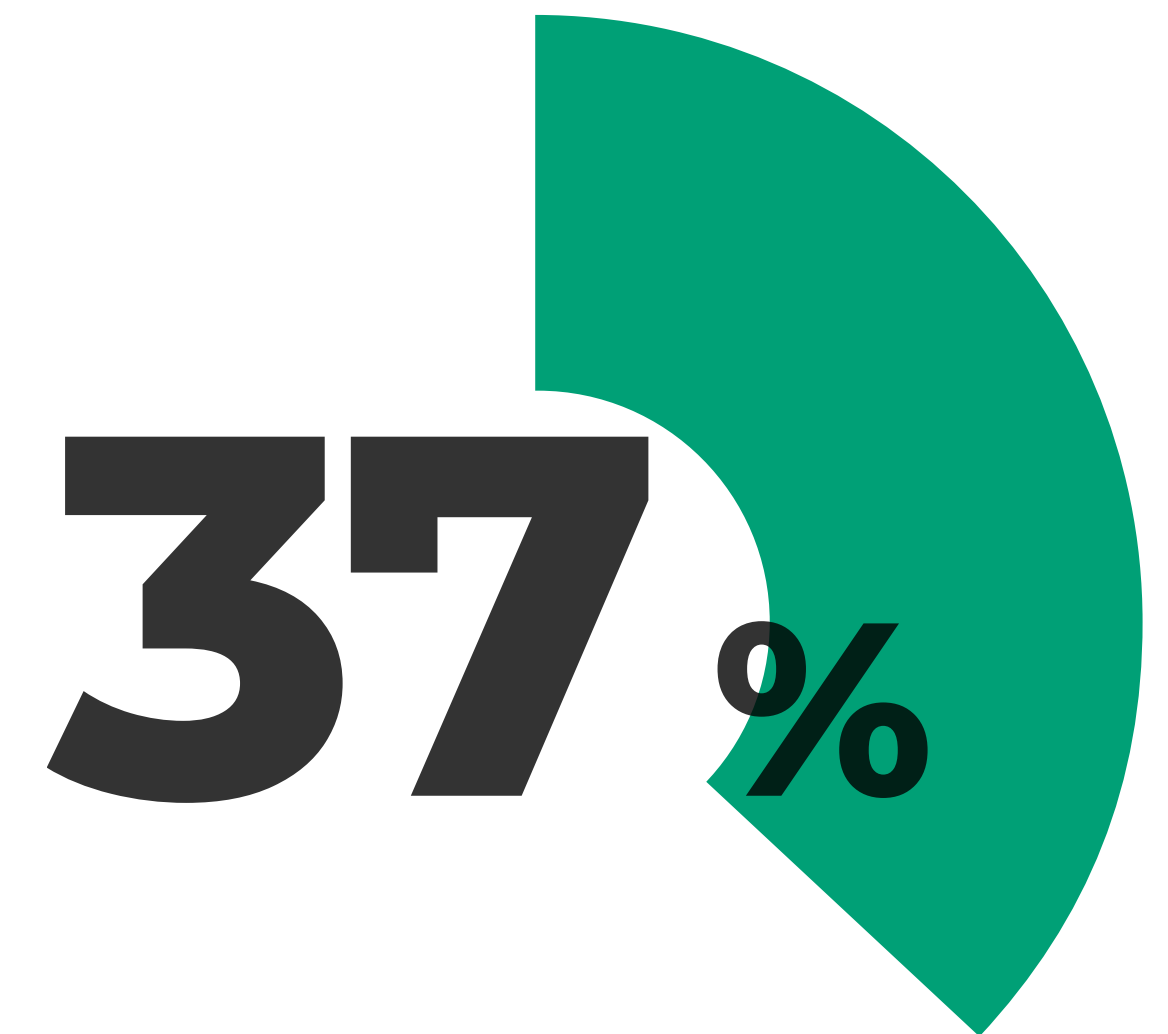
Päivittäinen työni kehittää osaamistani



Työnantajani tukee kehitystäni tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia ja järjestämällä työaikaa niihin osallistumiseen



Minulla on hyvät mahdollisuudet edetä urallani niin halutessani



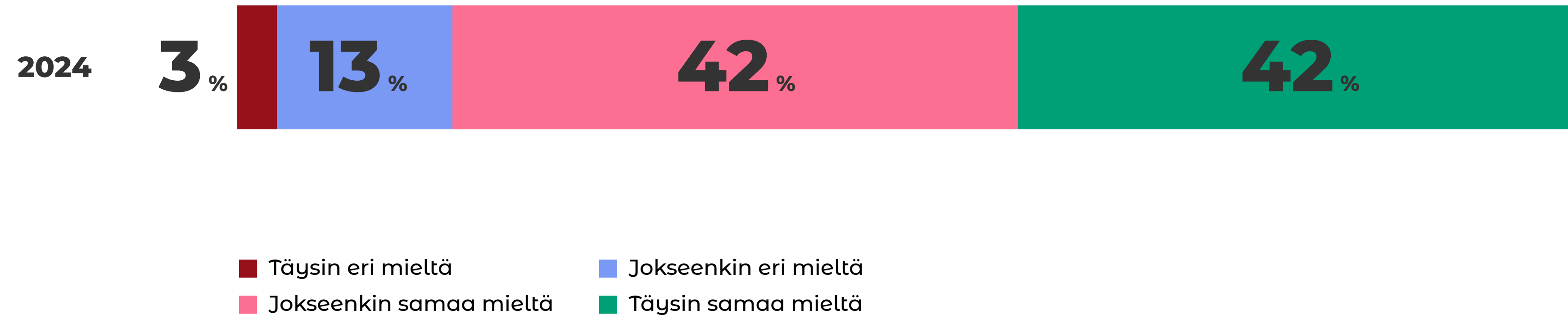
84 % kokee kehittyvänsä päivittäisessä työssään

Päivittäinen työni kehittää osaamistani



Työnantaja tukee kirjastolaisten osaamisen kehittämistä

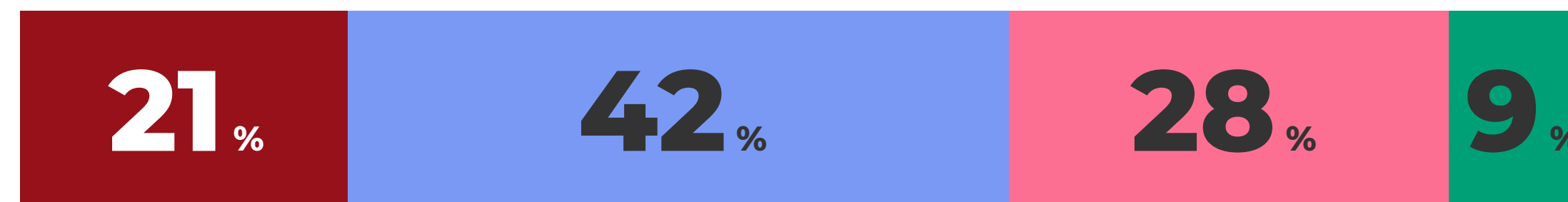
Työnantajani tukee kehitystäni tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia ja järjestämällä työaikaan niihin osallistumiseen



Merkittävä osa kirjastolaisista ei koe urakehitysmahdollisuuksiaan hyväiksi

Minulla on hyvät mahdollisuudet edetä urallani niin halutessani

2024

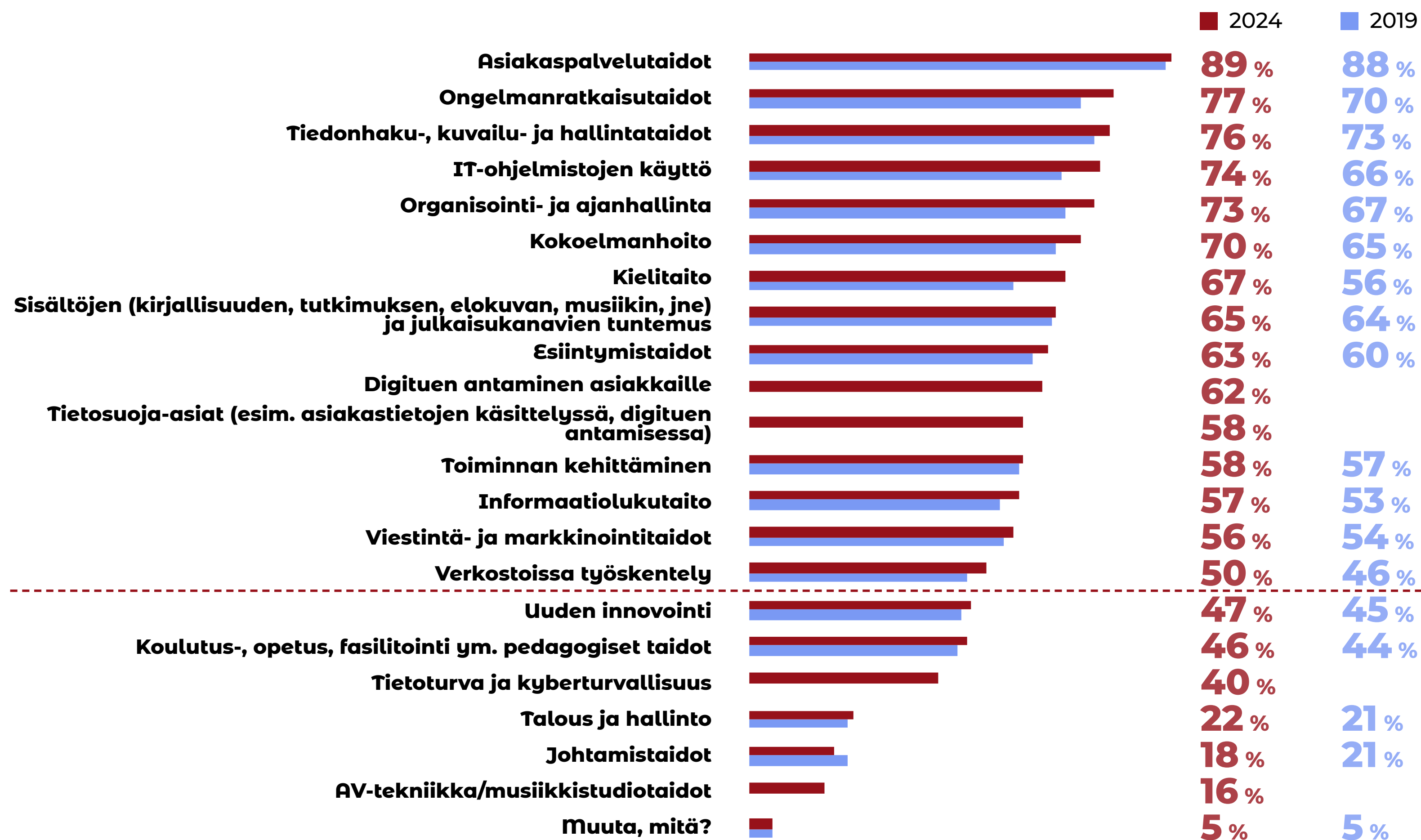


■ Täysin eri mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä
■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä

Kokemus uralla etenemisen mahdollisuuksista on vain vähän parempi pääkaupunkiseudulla ja muissa yli 50 000 asukkaan kaupungeissa (molemmissa 40 % samaa mieltä) kuin pienemmällä paikkakunnilla (alle 10 000 asukkaan kunnat 33 % samaa mieltä).

Kirjastotyö vaatii monipuolisia taitoja

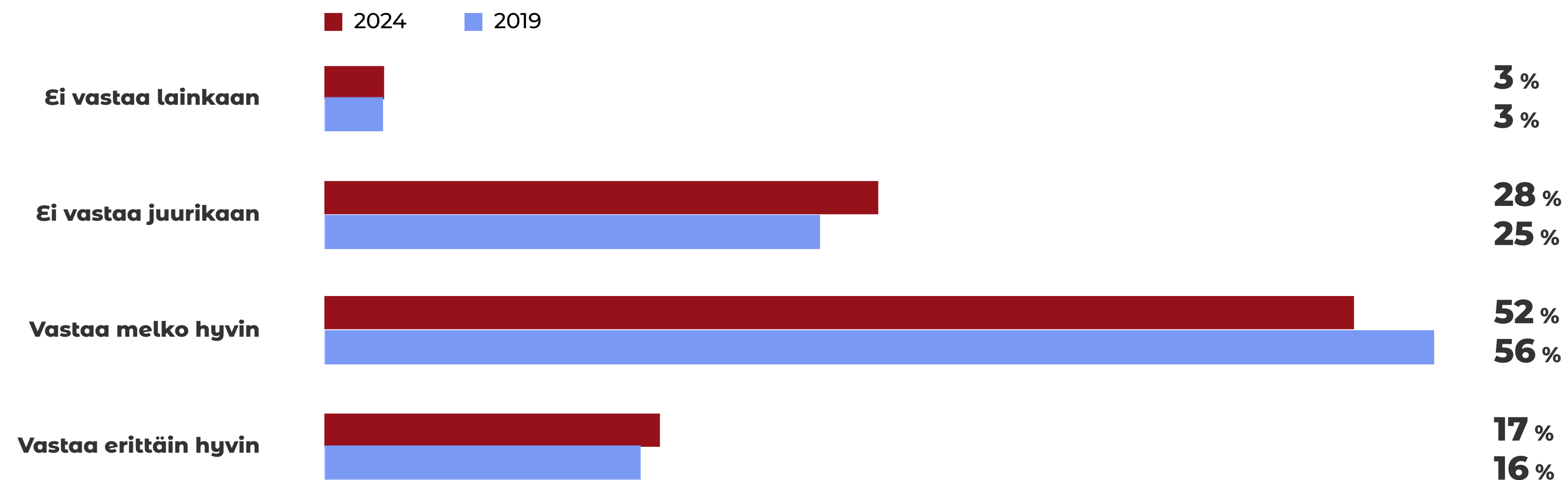
Mitä seuraavista taidoista tarvitset säännöllisesti työssäsi?



Taidot, joita yli puolet tarvitsee säännöllisesti työssään

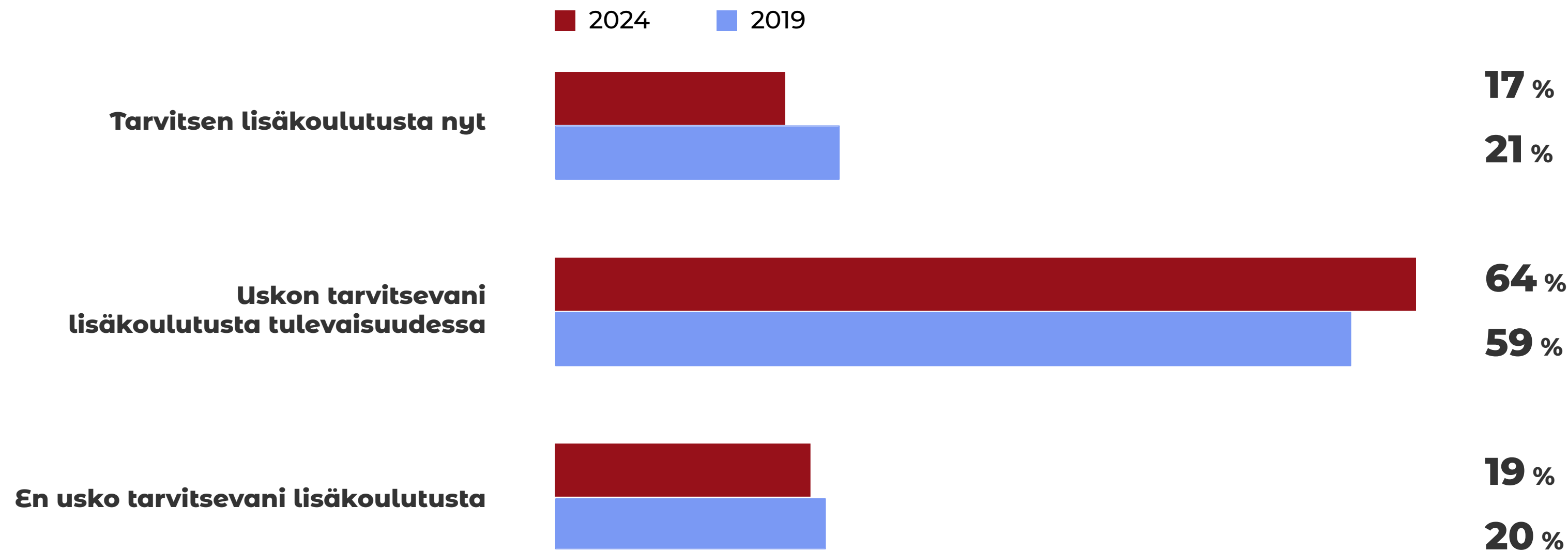
Suurin osa kirjastolaisista kokee koulutuksensa vastaavan työn vaatimuksia vähintään melko hyvin..

Miten hyvin koet koulutuksesi vastaavan kirjastotyön nykyisiä vaatimuksia?



...mutta moni uskoo silti tarvitsevansa lisäkoulutusta nyt tai tulevaisuudessa.

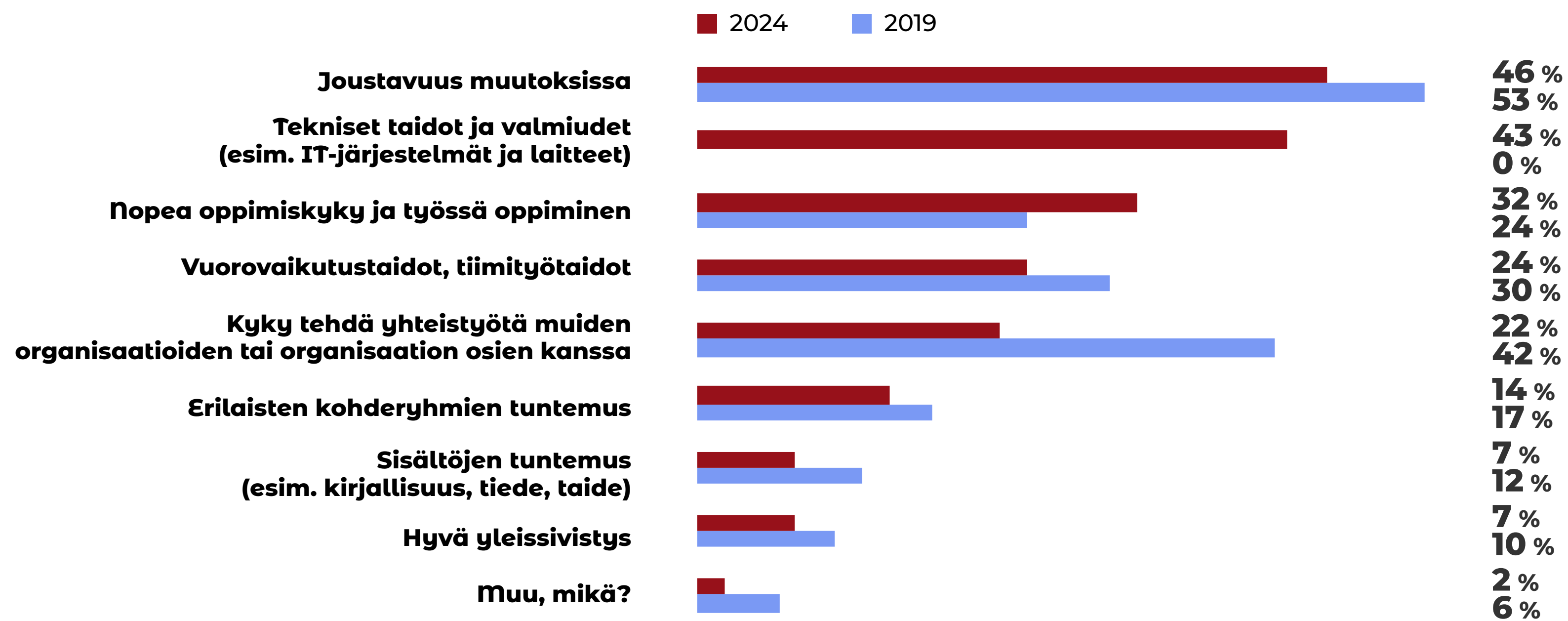
Uskotko tarvitsevasi lisäkoulutusta kirjastossa työskennellessäsi?



Yli 60-vuotiaat korostuvat niissä, jotka eivät usko tarvitsevansa lisäkoulutusta

Muutosjoustavuus, nopea oppimiskyky sekä tekniset valmiudet kasvattavat merkitystään tulevaisuudessa

Mitä ominaisuuksia uskot, että kirjastoissa työskenteleviltä ammattilaisilta vaaditaan tulevaisuudessa nykyistä enemmän? Valitse 1-2 eniten merkitystään kasvattavaa ominaisuutta.



Tulevaisuuden osaamistarpeet näyttävät yhteneväisinä kaikenlaisille kirjastoille.

Kirjastolaisten supervoimien kolme ainesosaa: Muuntautumiskykyisyys, aineistojen tuntemus, kyky kohdata

Miten kirjastolaiset itse näkevät omat erityisvahvuutensa?
Yleisimmät avoimet vastaukset jakoutuivat kolmeen teemaan:

MUUNTAUTUMISKYKYISYYS

Metataidot, kyky sopeutua erilaisiin vaatimuksiin ja tilanteisiin toistuu kirjastolaisten vastauksissa.

- Monipuolisuus, 237 mainintaa
- Joustavuus 104 mainintaa
- Luovuus 43 mainintaa

AINEISTOJEN TUNTEMUS

Sisällöt ja aineistot ovat erikoisosaamista, jossa kirjastolaisilla on vähän kilpailijoita. Monipuolinen tietopohja ja kirjallisuuden tuntemus erottaa kirjastolaiset muista.

- Yleissivistys 95 mainintaa
- Tiedonhakutaidot 80 mainintaa
- Kirjallisuuden ja aineistojen tuntemus, 84 mainintaa

KYKY KOHDATA

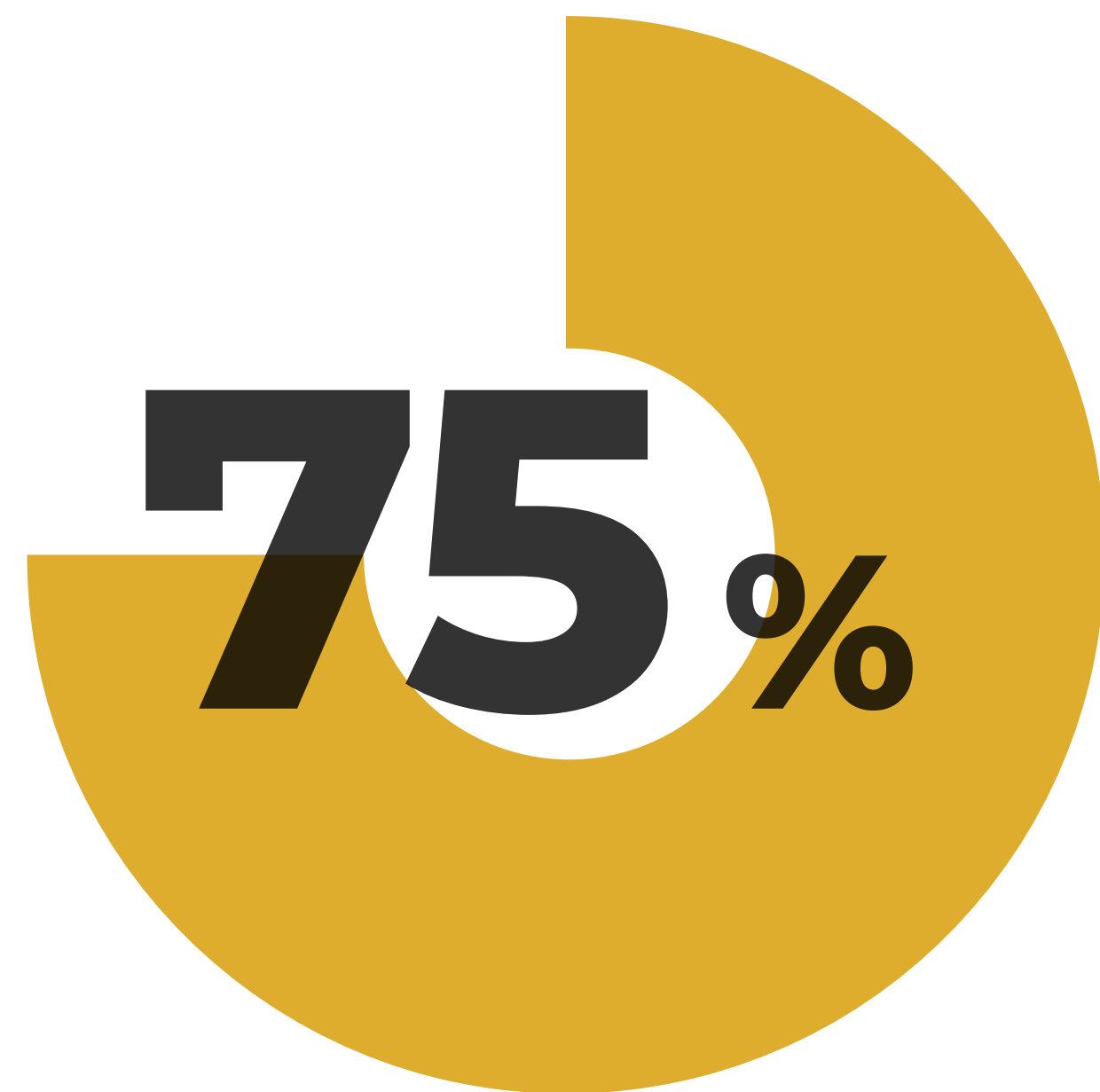
Kyky kohdata kaikenlaiset ihmiset on kirjastolaisten osaamisen ydintä. Avoimuus erilaisuudelle, tasa-arvoinen kohtelu ja halu auttaa on kirjastolaisten arvomaailman perusta.

- Asiakaspalvelutaidot 196 mainintaa
- Vuorovaikutustaidot 19
- Empatia 13 mainintaa

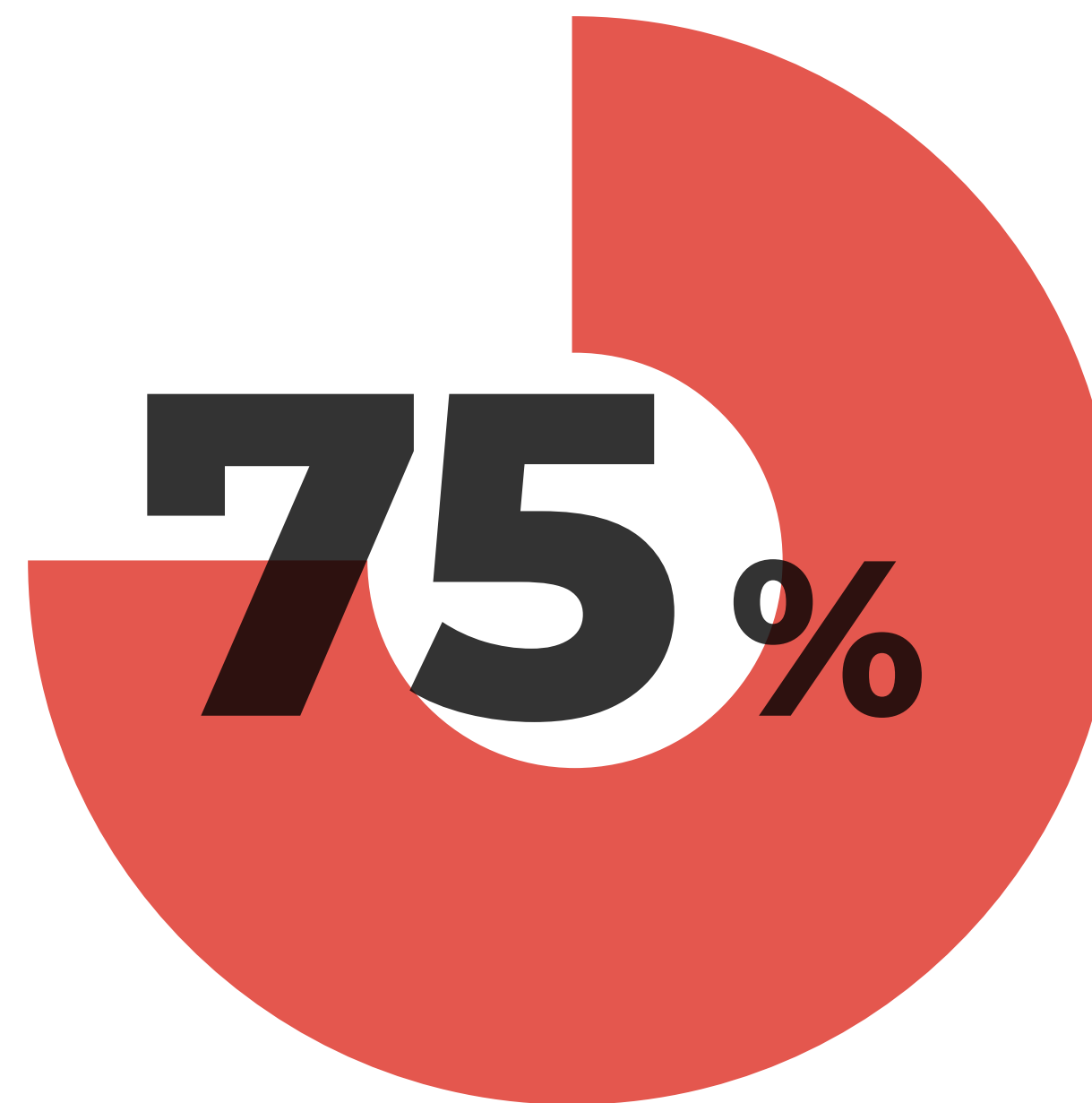
Palautuminen ja jaksaminen

Työn ja muun elämän tasapaino on hyvä suurimmalla osalla kirjastolaisista

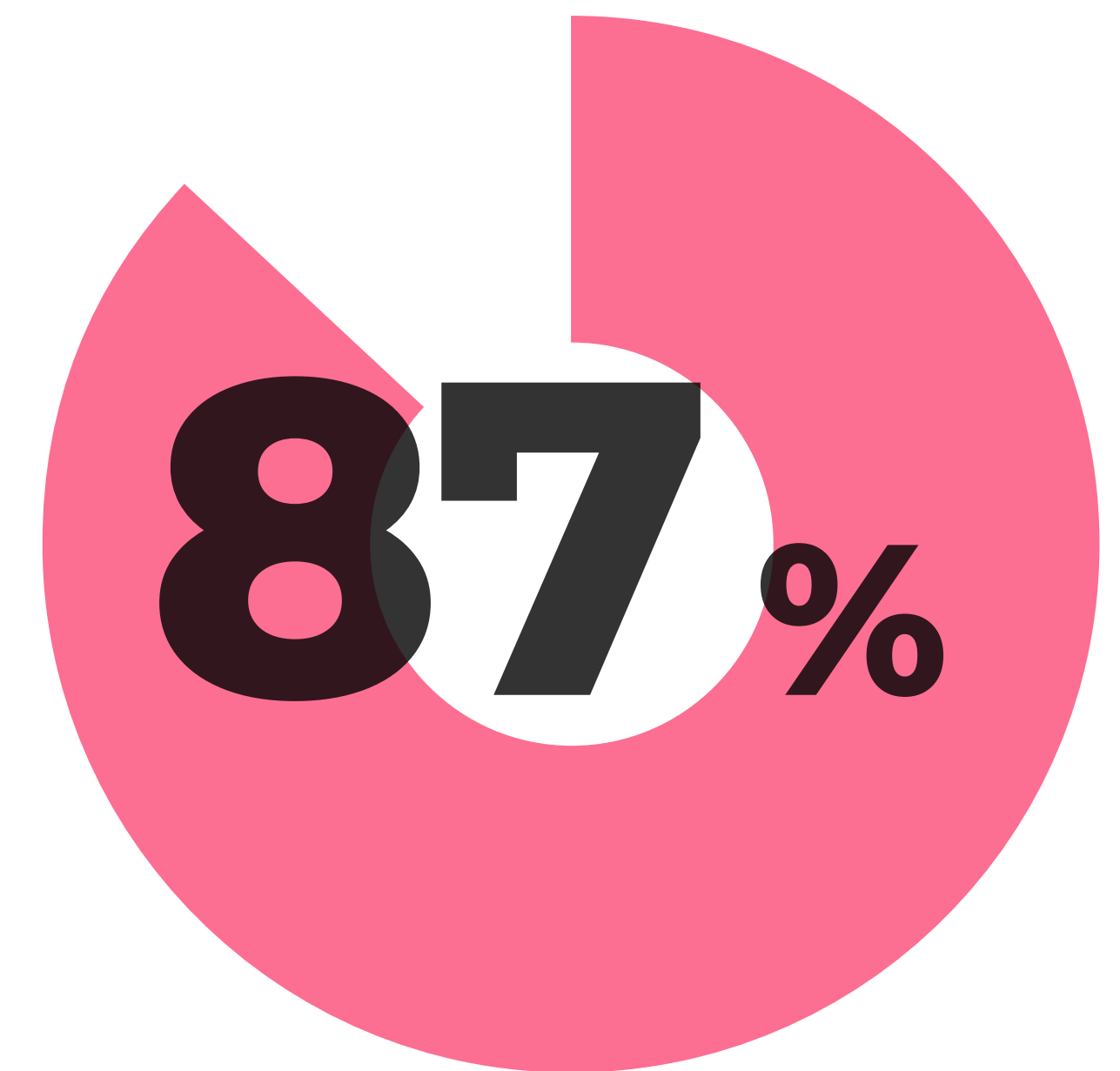
Minulla on sopivasti töitä voimavaroihini nähden



Ehdin palautua tyypillisestä työpäivästäni



Voin sovittaa yhteen työn ja muun elämän



75 % kokee työmääränsä voimavaroihinsa sopivaksi – neljännes vastaajista eri mieltä

Minulla on sopivasti töitä voimavaroihini nähden

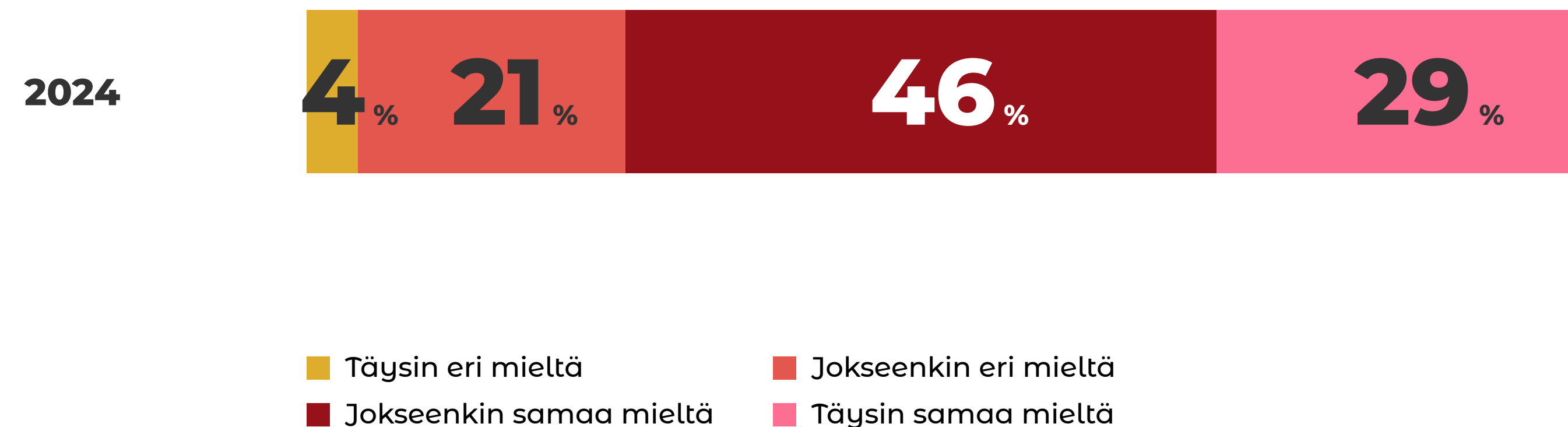
2024



Tyytyväisimpiä työmääränsä ja voimavarojensa suhteeseen ovat erikoiskirjastolaiset: 86 % erikoiskirjastojen vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa.

75 % vastaajista ehtii palautua työpäivästään – neljäsosalla haasteita palautumisessa

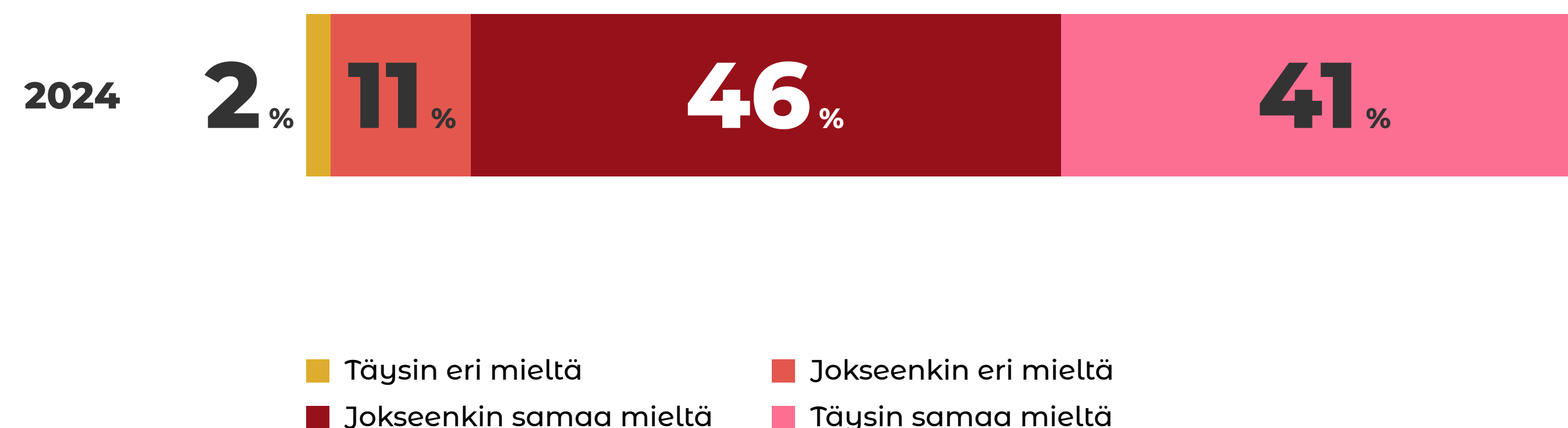
Ehdin palautua tyypillisestä työpäivästäni



Palautuminen koetaan parhaaksi yliopisto- ja ammattikorkeakoulukirjastoissa (85 % samaa mieltä) ja erikoiskirjastoissa (84 % samaa mieltä).

Kirjastotyön sovittaminen muuhun elämään koetaan toimivaksi

Voin sovittaa yhteen työn ja muun elämän



Erityisen hyvin työn ja muun elämän yhdistämisen koetaan onnistuvan erikoiskirjastoissa (95 % samaa mieltä) ja yliopisto- ja ammatti-korkeakoulukirjastoissa (94%).

16 % ei saa työtään tehtyä työajan ja liukuman puitteissa

Saan työni tehtyä työajan ja liukuman puitteissa



Kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään työajan ja liukuman puitteissa, on tavallisin yleisissä kirjastoissa (17 %).

Joka kymmenes vastaaja oli tehnyt korvauksetonta työtä edellisen 3 kuukauden aikana

Korvauksetonta työtä oli edellisen 3 kuukauden aikana tehnyt 10 % eli 155 vastaajaa.

Korvauksetonta työtä oli tehty edellisen 3 kuukauden aikana yhteensä 2 477 tuntia.

Korvauksetonta työtä tehneiden keskiarvo oli 16 tuntia / edellinen 3 kk.

3 kuukauden aikana tehdyn korvauksettoman työn määrä vaihteli 1-108 h välillä.

Yleisin yksittäinen vastaus oli 10 tuntia (27 vastaajaa).

Kuinka monta tuntia olet tehnyt viimeisen 3 kuukauden aikana sovitun työaikasi (liukumat mukaan luettuna) ulkopuolella työnantajasi osoittamaa työtä, josta et ole saanut korvausta?

**”Ihan omat
perustehtävät
tuppaavat
kasautumaan.”**

**”Tämä ei oikeastaan
ole työnantajan
osoittamaa työtä, mutta
pakollista jotta pystyn
suoriutumaan työstäni.
Teen kirjavinkkauksia sekä
yläasteelle että lukiolle, ja
jos en lukisi vapaa-ajallani,
ei tästä tulisi mitään.”**

**“Lukupiirin luettava
kirjat ovat harmaata
aluetta. Oletetaan, että
omalla ajalla tehdään
harrastuspohjalta tämä
työ.”**

Työajan ja liukuman ulkopuolella tehdään kaikkea perustyötä- mutta erityisesti luetaan työlle välttämätöntä kirjallisuutta

Kaikki työtehtävät voivat valua työajan ulkopuolelle

- Työajan ja liukuman ulkopuolella tehtiin käytännössä kaikkea mahdollista kirjastotyöhön kuuluvaa
- Erityisesti valmistelu-, kehittämis- ja suunnittelutyöt saattavat jäädä asiakastyön paineessa työpäivän jälkeen tehtäväksi
- Toisaalta myös asiakaspalvelutilanteet, tapahtumat tai ryhmäkäynnit voivat venyä

Vain kirjallisuuden lukeminen omalla ajalla korostuu yksittäisenä työajan ulkopuolella tehtävänä työnä

- Työn kannalta on välttämätöntä lukea ja perehtyä aineistoihin, mutta sille ei joko anneta työaikaa tai aikaa ei käytännössä jää muilta tehtäviltä
- Työnantaja ei varsinaisesti vaadi, mutta käytännössä työ edellyttää lukemista
- Työnantaja saattaa myös linjata, että kirjallisuuteen tutustuminen tapahtuu aina omalla ajalla
- Erityisesti kirjavinkkaus edellyttää aineistoihin perehtymistä, mutta monen vaikea saada sitä mahtumaan riittävästi työpäiviin

”Asiakaspalvelu vie paljon aikaa, jolloin muihin tehtäviin ei jää aikaa.”

”Asiakaspalvelu tiskeillä on mukavaa ja välttämätöntä, mutta raamittaa miten työaika riittää muihin työtehtäviin.”

“Personalresurserna räcker inte till och kompletteras inte vid sjukskrivningar eller andra bortfall. Även när kollegor sjukskriver sig över långa perioder anställs inte vikarier utan kvarvarande personal utnyttjas till bristningsgränsen.”

”Kirjastolle on määrätty lisää tehtäviä, mutta henkilöstöresurssia on vain pienennetty. Oma kirjasto tekee kokoajan uusi lainaennätyksiä, joten ihan perustehtävien suorittamiseen menee entistä enemmän aikaa. Jos haluaa tehdä muutakin, kuin pelkkää rutiinia, työaika ei riitä.”

Mitä syitä nähdään sille, ettei työtä saa tehtyä työajalla?

Henkilöresurssit: Tekijöitä on vähemmän kuin tehtävää

- Yleisin syy siihen, ettei työtä saa tehtyä työajalla, on sen määrä: Monen mielestä työtehtäviä on yksinkertaisesti liikaa tekijöiden määrään nähden.
- Erityisesti vähentynyt henkilökunta yhdistettynä lisääntyneisiin tehtäviin ja asiakasmääriin johti työajan ulkopuolella tehtyyn työhön

Työn organisointi: Asiakaspalvelu priorisoidaan työn arjessa – muulle jää se aika, mikä jää

- Sisäiselle työlle ei monen mielestä mitoiteta riittävästi aikaa
- Asiakaspalvelu, ryhmät ja tapahtumat priorisoidaan pitemmän tähtäimen kehittämisen kustannuksella

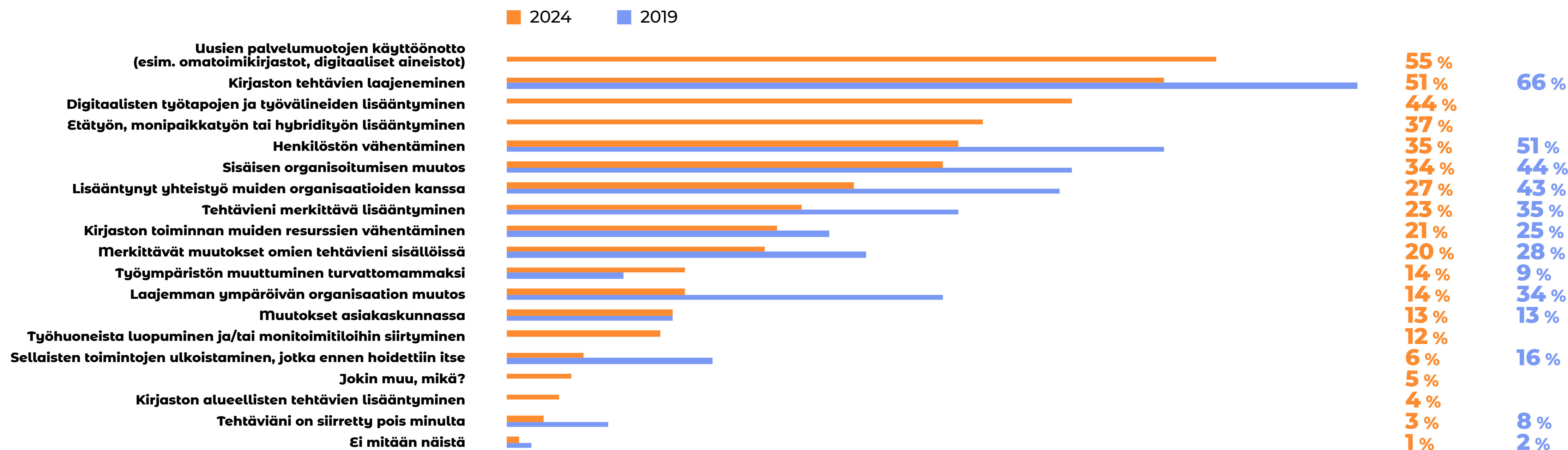
Työolosuhteet: Puitteet eivät tue työn tekemistä hyvin

- Työtehtävien moninaisuuden kääntöpuolena voi olla työpäivien pirstaleisuus: mitään ei tunnu ehtivän tehdä loppuun tai kunnolla
- Keskittymistä vaativat tehtävät kärsivät työajalla jatkuvista keskeytyksistä (kollegoiden tai asiakkaiden taholta)
- Jatkuvat muutokset ja uuden opettelu haittaavat työn sujuvuutta ja hidastavat työtehtävistä suoriutumista

Työolosuhteet

Uudet palvelumuodot, tehtävien laajeneminen sekä digitaalisuuden ja monipaikkatyön lisääntyminen muuttavat kirjastoja

Mitä merkittäviä muutoksia työpaikallasi on tapahtunut viimeisen viiden vuoden sisällä? Valitse korkeintaan viisi merkittävintä.



Uudet palvelumuodot korostuvat yleisillä kirjastoilla, erikois- ja korkeakoulu-kirjastoilla etätyö ja monipaikkaisuus

YLEISET KIRJASTOT

Uusien palvelumuotojen käyttöönotto (esim. omatoimikirjastot, digitaaliset aineistot)

60 %

Kirjaston tehtävien laajeneminen

52 %

Digitaalisten työtapojen ja työvälineiden lisääntyminen

43 %

Henkilöstön vähentäminen

36 %

Sisäisen organisoitumisen muutos

32 %

ERIKOISKIRJASTOT

Etätyön, monipaikkatyön tai hybridityön lisääntyminen

71 %

Digitaalisten työtapojen ja työvälineiden lisääntyminen

46 %

Sisäisen organisoitumisen muutos

38 %

Henkilöstön vähentäminen

27 %

Kirjaston tehtävien laajeneminen

25 %

KORKEAKOULUKIRJASTOT

Etätyön, monipaikkatyön tai hybridityön lisääntyminen

86 %

Kirjaston tehtävien laajeneminen

54 %

Digitaalisten työtapojen ja työvälineiden lisääntyminen

46 %

Sisäisen organisoitumisen muutos

42 %

Työhuoneista luopuminen ja/tai monitoimitiloihin siirtyminen

40 %

Mitä tehtäviä omalle työpaikalle on tullut lisää?

Avoimissa vastauksissa nousivat esiin muun muassa...

Tapahtumatuotanto

- Tapahtumien järjestäminen kirjastossa
- Tapahtumiin osallistuminen kirjaston ulkopuolella
- Demokratia- ja osallisuustyö

Yhteistyö muiden tahojen kanssa

- Kunnan muut toimijat, esim. liikunta- ja tilapalvelut
- Kelan asiointipisteen tehtävät
- Yhteistyötahojen määrän lisääntyminen ylipäätään

Omatoimikirjaston palvelut

- Asiakkaiden ohjaaminen, kyltitys ym. omatoimikirjaston käyttöön
- Kävijävalvonta, ilkivalta- ja häiriötilanteiden selvittely ja ennaltaehkäisy

Lasten ja nuorten palvelut

- Kohdennetut palvelut
- Nuorten ohjaaminen, järjestyksenpito

Digituki

- Digituen antaminen, sekä kirjaston omien palveluiden käyttöön että muiden palveluiden

Voisiko jostain tehtävistä mielestäsi luopua?

Moni ei luopuisi tehtävistä, mutta lisäisi tekijöitä

- Moni koki, että kaikki nykyiset tehtävät ovat tärkeitä asiakkaille/yhteiskunnalle
- Tekijöitä toivotaan kuitenkin lisää – usein resurssit vähenevät samalla kun tehtävät laajenevat
- Myös työtavoissa nähdään kehittämisen paikkoja

Digituen antaminen kirjastoissa jakaa mielipiteitä

- Osan mielestä digituki on kirjaston ydintoimintaa
- Osan mielestä kirjasto tukee liikaa ja liian monissa eri asioissa, rajaisivat annetun digituen laajuutta
- Digipalvelujen tarjoajien toivottiin myös ottavan enemmän vastuuta omien palveluidensa käytön tukemisesta

”Nykyisistä ei tarvitsisi luopua, mutta tulisi kuitenkin olla tarkkana, ettei muilta sektoreilta työnnetä kirjaston tehtäväksi asioita. Kirjastoissa työmäärä lisääntyy, mutta resursseja ei välttämättä ole kaikkeen, joten henkilöstö kuormittuu.”

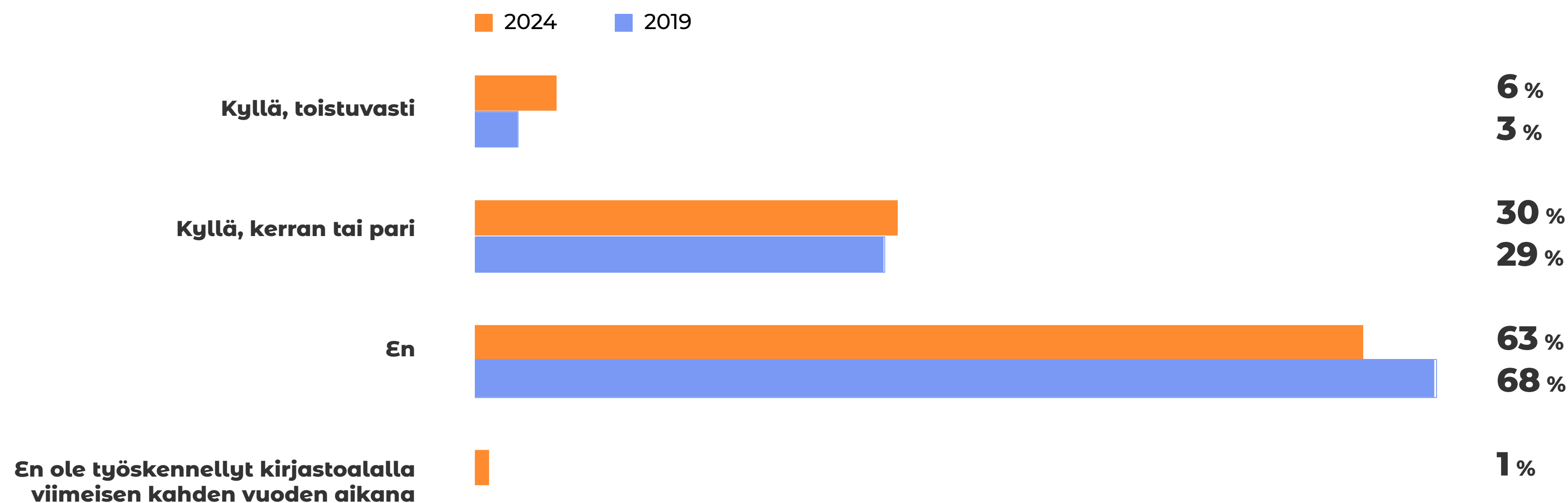
”Byrokratiaa voisi vähentää, jos vain tahtotilaa löytyisi. Kirjaston oma kankea toimintatapa ei ole järkevää ajankäyttöä.”

”Mistään ei voi eikä pidä luopua, vaikka tietysti mielelläni soisinkin, että pankit ja Kela ja muut tahot tekisivät oman asiakaspalvelunsa itse eivätkä ulkoistaisi sitä kirjastolle.”

”[luopuisin] Kaikista sellaisista tehtävistä ja rutiineista, joihin on jo saatavilla valmis ratkaisu kirjaston ulkopuolelta. Esimerkkinä sisällönkuvailu ja osin myös bibliografinen kuvailu. On hidasta ja työvoimavaltaista. Valmista metadataa on myös hyvin saatavilla. Vapautuvaa työvoimaa voisi siirtää/kouluttaa opetus- ja ohjaustehtäviin, koska juuri näissä on kirjaston vahvuus tekoälysovelluksiin verrattuna.”

Uhkatilanteiden määrä on pysynyt melko samalla tasolla 2019 kyselyyn verrattuna

Oletko joskus kohdannut uhkaavia tilanteita työssäsi viimeisen kahden vuoden aikana?



Uhkatilanteita oli koettu eniten yleisissä kirjastoissa (36%), vähemmän erikoiskirjastoissa (14%) ja korkeakoulu-kirjastoissa (8%)

Työhyvinvoinnin kokemus

“Työkaverit ja työyhteisö laajemmin. Mielekkäät työtehtävät ja ihanat asiakkaat.”

”Työpaikallani on myös aidosti humaani ilmapiiri sekä työntekijöiden hyvinvointia vaaliva työkuulttuuri. Se tuntuu olevan hyvällä tavalla täysin päinvastainen kuin mediassa luotu mielikuva tämän päivän työstä - tästä saan energiaa ja intoa.”

Kirjastolaisten energian lähteet

1 216
vastausta

Mikä työssäsi antaa sinulle energiaa ja intoa? Avoimet vastaukset

IHMISET

ASIAT

ULKOINEN

ASIAKKAAT

- Kohtaamiset oman asiakaskunnan kanssa, erityisesti lasten ja nuorten kohtaaminen
- Onnistuminen asiakastyössä, asiakkaiden kysymysten ratkominen
- Keskustelut kirjoista ja muista aineistoista
- Yhteinen innostus ja kiinnostus aineistoihin
- Asiakkaiden ilmaisema arvostus

HAASTEET JA NIIDEN VOITTAMINEN

- Monipuolisuus
- Uuden oppiminen
- Haastavuus, ongelmanratkaisu
- Työn luovuus

SISÄINEN

TYÖYHTEISÖ

- Mukavat työtoverit
- Hyvä esimies tai alaiset
- Yhdessä työskentely
- Toisten tukeminen
- Hyvä ilmapiiri

TYÖN MIELEKKYYS

- Työtehtävien merkityksellisyys ja mielekkyys
- Omien arvojen mukainen työ, mahdollisuus työskennellä itselle tärkeiden asioiden edistämiseksi
- Työn yhteiskunnallinen merkitys ja vaikuttavuus
- Työn itsenäisyys

Kirjastolaiset saavat työssään energiaa ja intoa...

Mikä työssäsi antaa sinulle energiaa ja intoa? Avoimet vastaukset

IHMISET

ASIAT

ULKOINEN

ASIAKKAAT

"On myös todella palkitsevaa löytää asiakkaille heidän mieleistään luettavaa aineistostamme, kun aineistovinkkaus on onnistunut. Asiakkaamme ovat muutenkin pääsääntöisesti todella ihania."

HAASTEET JA NIIDEN VOITTAMINEN

"Se, että saan luoda uutta, käyttää mielikuvitustani, työskennellä kirjallisuuden parissa monipuolisesti."

SISÄINEN

TYÖYHTEISÖ

"Työkaverit! Ihan paras jengi töissä."

TYÖN MIELEKKYYS

"Kirjastotyön arvomaailmaan on helppo sitoutua. Kirjallisuus innostaa aina."

Energiaa vie...

1 154
vastausta

Onko työssäsi jotakin, joka vie energiaa ja vähentää intoa? Mitä? Avoimet vastaukset

IHMISET

ASIAT

ULKOINEN

JOHTAMISEN TAI ESIHENKILÖTYÖN ONGELMAT

- Yksisuuntaisuus, vuoropuhelun puute
- Palautteen puute
- Tiedonkulun ongelmat
- Johtaminen ei tue onnistumista
- Ylimmän johdon koettu arvostuksen puute, kirjastolaisten asiantuntijuuden sivuuttaminen

METATYÖN MÄÄRÄ

- "Pöhinäpuhe", "hankehumpu", "strategiamössö", konsultit
- Loputtomat kokoukset
- Kehittämishankkeet, jotka vievät aikaa perustehtäviin keskittymiseltä
- Jatkuvat muutokset

SISÄINEN

JÄNNITTEET KOLLEGOIDEN VÄLILLÄ

- Huono ilmapiiri, henkilöriidat
- Kollegoiden negatiivisuus, valittaminen
- Työnjaon epäoikeudenmukaisuus

TYÖNKUVAN PIRSTALEISUUS JA KIIRE

- Liian laaja työnkuva, pirstaleisuus
- Työnjaon jäsentymättömyys, kaikki tekevät kaikkea
- Työpäivien silppuisuus, keskeytykset
- Työtä ei ehdi tehdä niin hyvin kuin toivoisi
- Jatkuva vaade priorisoida
- Työtehtävien laajeneminen sosiaali- ja nuorisotyön puolelle

Energiaa vie...

Onko työssäsi jotakin, joka vie energiaa ja vähentää intoa? Mitä? Avoimet vastaukset

IHMISET

ASIAT

ULKKOINEN

JOHTAMISEN TAI ESIHENKILÖTYÖN ONGELMAT

"Kunnan johtoryhmä ja päättävät tahot eivät ymmärrä, että nykyään johdetaan "alhaalta ylös". Vielä on paljon vanhanaikaisia käsityksiä. "

METATYÖN MÄÄRÄ

"Keskiportaan keksimät metatehtävät (strategiaviilaus, hankehömpä, erilaiset omasta työstä tehtävät raportit ja näiden käsittely – sinänsä nämä olisivat ok, mutta ajankäyttö niihin on suhteetonta."

SISÄINEN

JÄNNITTEET KOLLEGOIDEN VÄLILLÄ

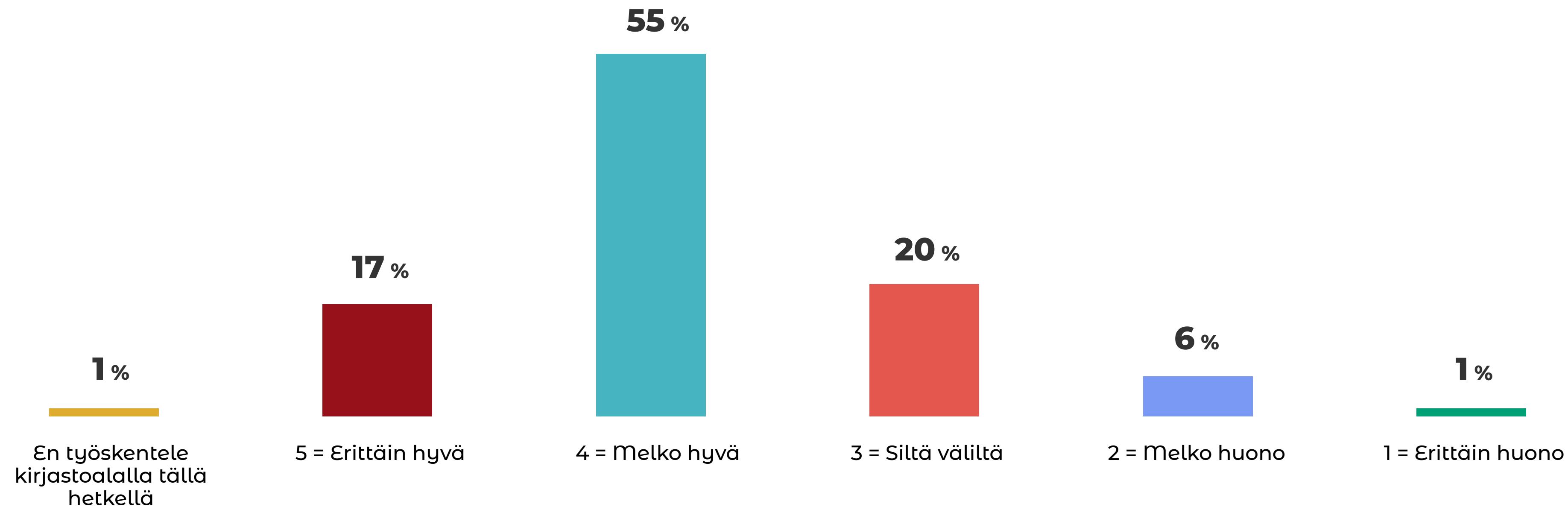
"Turhilta tuntuvat hankaukset työkaverien kanssa."

TYÖNKUVAN PIRSTALEISUUS

"Kirjastotyö tuntuu jäävän muun toiminnan jalkoihin, kirjastot tuntuvat olevan nykyään monitoimikeskuksia ja välillä tuntuu onko kirjaston pakko ottaa hoitaakseen kaikki mahdollinen maan ja taivaan välillä siinä pelossa, että asiakaskuntamme häviää."

72 % kirjastolaisista kokee työhyvinvointinsa vähintään melko hyväksi

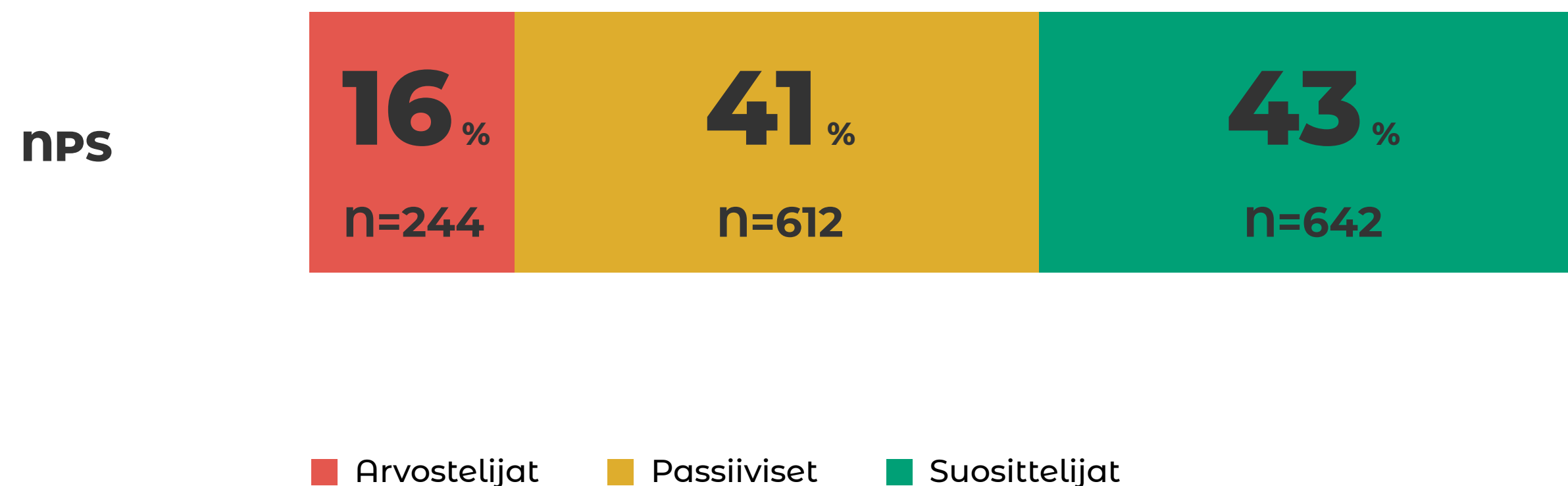
Miten kuvailisit työhyvinvointiasi asteikolla 1-5?



Kirjastot saavat erittäin hyvän tuloksen työntekijöiden suositteluindeksistä

Suosittelu-
indeksi 27

Suosittelisitko kirjastoalalla työskentelyä muille?



Työnantajan suositteluindeksi (eNPS) on mittari, jolla arvioidaan työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä työnantajaansa. Se perustuu kysymykseen, kuinka todennäköisesti suosittelisit työpaikkaasi muille. Vastaajat antavat arvosanan asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa “en lainkaan todennäköisesti” ja 10 tarkoittaa “erittäin todennäköisesti”. Analyysissä vastaukset jaetaan kolmeen ryhmään, suosittelijoihin (10 tai 9), passiivisiin (7 tai 8) ja arvostelijoihin (0–6). Suositteluindeksi lasketaan vähentämällä arvostelijoiden osuus suosittelijoista.



Kiiitos!

KIRJASTOALAN TYÖNTEKIJÄSELVITYS 2024