

OULU

Oulu Capital
of Northern
Scandinavia



Kirjasto sosiaalisena työnantajana Hankeraportti

Saana Kaleva-Langinkoski
Noora Valkonen
Oulun kaupunginkirjasto
22.3.2017

22.3.2017

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1 Monenlaiset työntekijät ja perehdyttämisen haasteet Oulun kaupunginkirjastossa	3
2 Hankkeen organisoituminen ja talous	4
2.1 Ohjausryhmä.....	4
2.2 Talous.....	4
3 Hankkeen toteutus	2
3.1 Yhteistyön tiivistäminen yhteistyökumppaneiden kanssa	2
3.2 Työtehtäviä erilaisiin tarpeisiin.....	3
3.3 Perehdytysmateriaali itseopiskelua varten.....	3
3.4 Koulutukset ja hanke-esittelyt.....	4
3.5 Perehdyttämisen vaikuttavuuden arviointi	4
4 Perehdyttäminen Oulun kaupunginkirjastossa hankkeen jälkeen.....	6
4.1 Perehdytysvastaava	6
4.2 Kehittämistyön jatkuvuus.....	6
5 Pohdinta.....	6
Lähteet	7
Liite 1. Työtehtävät kirjastossa :työtehtävien listaus yhteistyökumppaneille.....	8
Liite 2. Tiivistelmä aivoriihen ideoista: tekemistä tilapäistyöntekijöille	11

22.3.2017

Tiivistelmä

Oulun kaupunginkirjastossa kehitettiin perehdyttämiseen liittyviä toimintamalleja ja parannettiin kirjastolaisten valmiuksia perehdyttää uusia työntekijöitä. Erityinen painoarvo asetettiin sellaisille perehdytettäville, joille kirjasto toimii sosiaalisena työnantajana.

Hankkeen myötä perehtyjillä on käytettävissä itseopiskelumateriaalia, jotka suunniteltiin toimimaan erikokoisissa kirjastoissa. Materiaaleja suunniteltaessa haastateltiin henkilöitä, jotka olivat perehtymässä työhön Oulun kaupunginkirjastossa. Heidän kokemuksensa perusteella materiaaleihin lisättiin uusia teemoja. Kun materiaalit oli työstetty lähes valmiiksi, ne katselmoitiin sellaisissa Oulun kaupunginkirjaston palvelupisteissä, joissa on vuosittain tilapäistyöntekijöitä. Lisäksi materiaalit testattiin uusien perehtyjien avulla. Tiivistelmä tärkeimmistä teemoista tehtiin myös selkokielelle ja valikoituja osia käännetään ainakin englannin kielelle.

Hankkeessa ideoitiin aivoriihi-menetelmällä lisää mielekästä tekemistä tilapäistyöntekijöille, kohderyhmäksi asetettiin erityisesti TET-harjoittelijat ja kieliharjoittelijat.

Yhteydenpitoa yhteistyökumppaneiden kanssa tiivistettiin. Hankkeessa haastateltiin Oulun työllisyyspalveluiden, ODL:n työllistymispalveluiden, Arpeetin (opiskelijoiden palvelu Oulun työllisyyspalveluissa), Oulun aikuiskoulutuskeskuksen sekä Oulun aikuissosiaalityön ja ammattiopisto Luovin edustajia. Näiden tahojen kautta kirjastoon ohjataan erilaisia työharjoittelijoita, työkokeilijoita, kieliharjoittelijoita ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Haastatteluiden pohjalta havaittiin tarve kuvata tarkemmin kirjastotyön luonnetta. Pian laadittiinkin kuvaus kirjastossa tehtävistä töistä, niiden kuormittavuudesta ja vaatimuksista sekä lista avustavista tehtävistä. Haastatteluissa toivottiin myös nimettyä kontaktia Oulun kaupunginkirjastoon, johon voisi ottaa yhteyttä, kun asiakkaalle etsitään työharjoittelupaikkaa kirjastosta. Tähän saatiin hieman helpotusta, kun kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä yhteydenottoja alkaa hoitaa nimetty yhteyshenkilö kirjastosta. Lisäksi kirjastossa alkaa toimia Oulun kaupunginkirjaston perehdytysvastaava, joka hoitaa hankkeen jälkeen mm. yhteydenpitoa yhteistyökumppaneihin. Yhteistyö sai hankkeessa vielä uusia muotoja, kun kirjaston henkilökunnalle pidettiin perehdyttämiseen liittyvä koulutus: Oulun työllisyyspalveluiden edustajat osallistuivat tilaisuuteen kouluttajina.

Hankkeessa tarkasteltiin ja suunniteltiin malleja, joiden avulla voidaan mitata perehdyttämisen vaikuttavuutta. Koko Oulun kaupunginkirjaston tasolla aletaan myös tilastoida tarkemmin tilapäistyöntekijöiden määrää, myös kuntouttavan työtoiminnan henkilöt, kieliharjoittelijat ja TET-harjoittelijat tilastoidaan koko kirjaston tasolla. Näin voidaan tuoda selvemmin esille kirjaston merkitys sosiaalisena työnantajana sekä työllistymisen tukijana ja tulos saadaan raportoitua vahvistettujen lukujen pohjalta.

22.3.2017

1 Monenlaiset työntekijät ja perehdyttämisen haasteet Oulun kaupunginkirjastossa

Kirjastoissa työskentelee ammattikoulutetun, kirjaston palkkaaman henkilökunnan lisäksi monenlaisia ihmisiä: TET-nuoria, kuntouttavan ja sosiaalisen työtoiminnan ihmisiä, nuoria työkokeilijoita, opiskelijaharjoittelijoita ja kotoutumiskoulutuksessa suomen kieltä opiskelevia maahanmuuttajia (myöh. kieliharjoittelija). Näiden ihmisten työelämävalmius ja osaamisen taso vaihtelevat suuresti. Tilapäisen työvoiman perehdyttäminen on kirjaston vakituiselle henkilökunnalle haastavaa ja työllistävää, sillä perehdytys vaatii ennen kaikkea työaikaa.

Kirjastossa tarjotun tilapäistyön vaikutus kohdistuu usealle alueelle: työllisydenhoitoon (esim. kuntouttava työtoiminta, kieliharjoittelijat ja palkkatuella työllistetyt), koulutukseen (opiskelijaharjoittelijat, arpeetilaiset), koulu yhteistyöhön (TET-harjoittelijat) sekä kotouttamiseen.

Taulukko 1. Tilapäistyöntekijät Oulun kaupunginkirjastossa vuosina 2013–2015.

	2013	2014	2015
Työllistämistuella palkatut henkilöt	8	2	6
Kesätyöntekijät	53	51	51
Kirjastoalan harjoittelijat	28	28	29
Muut harjoittelijat	20	22	32

Tarkempia tilastoja ei ole kerätty mm. kuntouttavan työtoiminnan henkilöistä, työkokeilijoista, kieliharjoittelijoista ja TET-nuorista.

Perehdytysmateriaaleja ei hankkeen alkaessa ollut riittävästi eikä oikeilla kielillä. Yhteydenpito yhteistyökumppaneiden kanssa on ollut jäsentymätöntä. Perehdyttämisen tulokset ja vaikuttavuus ovat jääneet näkymättömiin ja arvioimatta. Perehdytyksen onnistuminen on kuitenkin ehdottoman keskeistä työn tulosten ja työllistymiskokemusten kannalta. Yksi hankkeen tavoitteista on ollut tehdä perehdyttämisestä kirjaston henkilökunnan pätevyys siinä missä muutkin kirjastoalan työtehtävät.

Työ kirjastossa voi parhaimmillaan olla ratkaisevan tärkeää työllistyvän henkilön elämäntilanteessa: kuntouttavaa, työelämävalmiuksia luovaa sekä yhteiskuntaan integroivaa. Samalla kirjaston käyttöön tulee osaamista ja resursseja, joita vakituisessa kirjastohenkilökunnassa ei välttämättä ole. On tärkeää, että kirjaston tarjoamat työtehtävät voidaan sovittaa myös työntekijöiden, ei vain työnantajan tarpeisiin.

Hankkeen tavoitteina on:

- 1) Vahvistaa ja selkiyttää yhteistyösuhteita organisaatioihin, joiden kautta kirjastoon saadaan työntekijöitä
- 2) Koota, täydentää ja luoda uutta perehdytysmateriaalia. Materiaali suunnitellaan sopiviksi erikokoisiin kirjastoihin ja hyödynnettäväksi myös muissa kirjastoissa

22.3.2017

- 3) Ideoida työtehtäviä vastaamaan erilaisten perehdytettävien tarpeita ja kielitaitoa
- 4) Kouluttaa perehdytystyötä tekevää henkilökuntaa sekä Oulun kaupunginkirjastossa että maakunnan muissa kirjastoissa.
- 5) Kehittää kirjaston sosiaalisen tuotoksen mittareita, arvioida kirjaston sosiaalisen työllistämisen toimintaa ja sen vaikuttavuutta

2 Hankkeen organisoituminen ja talous

Hanke toteutettiin 1.9.2015 - 30.12.2016. Aktiivisin työskentelyaika oli marraskuusta 2015 kesäkuuhun 2016.

2.1 Ohjausryhmä

Hankkeeseen palkattiin hanketyöntekijäksi kirjastonhoitaja Saana Kaleva-Langinkoski ajalle 26.10.2015- 25.7.2016.

Ohjausryhmän jäsenet:

Noora Valkonen, palvelupäällikkö, ohjausryhmän pj.

Saana Kaleva-Langinkoski, hanketyöntekijä

Jouni Pääkkölä, kirjastopalvelujohtaja

Päivi Rasinkangas, alueellinen kirjastopalvelupäällikkö

Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana 6 kertaa. Lisäksi pidettiin lähes viikoittain työkokouksia erilaisilla pienemmillä kokoonpanoilla.

2.2 Talous

Hankkeen toteuttamiseksi haettiin Pohjois-Pohjanmaan Aluehallintovirastolta rahoitusta 38 300 €. Hankkeelle myönnettiin 30 000 € vuonna 2015.

Hankkeen budjetti

henkilöstökulut	28 800 €
kirjaston oma työpanos	16 000 €
vuokrat	0 €
aineet, tarvikkeet ja tavarat	1 000 €
palvelujen ostot	8 000 €
matkakustannukset	500 €
yhteensä	54 300 €

Toteutuneet kulut

henkilöstökulut (hanketyöntekijän palkka)	30 000 €
kirjaston oma työpanos	9 537 €
vuokrat	0 €
aineet, tarvikkeet ja tavarat	0 €
palvelujen ostot	638 €
matkakustannukset	0 €
yhteensä	40 175 €

22.3.2017

Toteutuneista kuluista hankkeen omarahoitusosuus oli 10 175 euroa eli 25,3 % hankkeen kokonaiskuluista.

3 Hankkeen toteutus

3.1 Yhteistyön tiivistäminen yhteistyökumppaneiden kanssa

Yhteistyökumppaneiden kautta Oulun kaupunginkirjastoon ohjataan tilapäistyöntekijöitä esimerkiksi työkokeiluun tai kuntouttavaan työtoimintaan. Tällä hetkellä eniten yhteistyötä tehdään Oulun työllisyyspalveluiden kanssa, jonka tehtävänä on tukea pitkään työtä hakeneiden kuntalaisten työllistymistä ja työelämäosallisuutta.

Hankkeen aikana haastateltiin työllistämisen asiantuntijoita Oulun työllisyyspalveluissa, Oulun diakonissalaitoksen työllistymispalveluissa, Oulun aikuiskoulutuskeskuksessa, Oulun aikuissosiaalityössä, Arpeetissa (joka on osa Oulun työllisyyspalveluita) ja ammattiopisto Luovissa. Haastatteluiden avulla haluttiin saada tarkempi kuva siitä, millä tavalla henkilöitä ohjautuu kirjastoon töihin sekä minkälaisia odotuksia yhteistyökumppaneilla on kirjastolta. Lisäksi kerättiin kirjaston perehdyttämistoimintaa koskevaa palautetta ja ideoita, miten yhteistyötä voitaisiin syventää.

Kirjaston henkilökunnan näkökulmasta ei ole aina selvää, miten tilapäistyöntekijät ohjautuvat työhön tai harjoitteluun juuri kirjastoon. Ensisijaisesti kirjastoon ohjataan sellaisia henkilöitä, jotka itse haluavat kirjastoon ja ovat fyysisesti kunnossa. Osalla henkilöistä voi olla myös kirjastoalan koulutus. Sama tilanne on myös kieliharjoittelijoilla: kirjastoon tulee henkilöitä, joilla on kulttuurialan koulutus tai yliopistotutkinto. Silloin tällöin löytyy myös henkilöitä, jotka ovat olleet kotimaassaan töissä kirjastoalalla.

Työtoiminnan tai -harjoittelun tavoitteet ovat moninaisia ja riippuvat henkilön elämäntilanteesta. Työtoiminnan tai muun harjoittelun päämääränä voi olla päivärytmin löytäminen, syrjäytymisen ehkäisy tai työelämän pelisääntöjen omaksuminen ja noudattaminen. Toisaalta tavoitteena voi olla ensimmäinen kokemus työelämästä ja sitä kautta verkostojen luominen. Useille on tärkeätä saada tuntee kuuluvansa työyhteisöön, vaikka edes lyhyen aikaa. Lisäksi positiivinen kokemus työelämästä vaikuttaa myönteisesti henkilön minäkuvaan. Toisin sanoen harjoittelun tai työtoiminnan keskeisimpänä sisältönä ei ole aina nimenomaan kirjastotyöhön paneutuminen.

Haastatteluissa korostui palautteen merkitys. Rehellinen palaute työtoiminnan tai harjoittelun sujumisesta on ensiarvoisen tärkeää tilanteissa, jossa henkilö on rakentamassa käsitystään omasta osaamisestaan. Ohjaajat painottavat, että on tärkeätä tuoda esille myös ne asiat, jotka eivät suju: henkilö voidaan ohjata saamaan apua, jos kyse on vaikkapa neurologisista ongelmista. Mikäli korjaavaa palautetta on vaikeaa antaa henkilölle itselleen, se voidaan kanavoida myös ohjaajan kautta.

Haastattelujen myötä ilmeni lisäksi, että yhteistyökumppanit tarvitsisivat tarkemman käsityksen kirjastotyön sisällöstä ja työtehtävien vaatimuksista. Hankkeen aikana tehtiin kirjastotyötehtävien tarkka kuvaus, johon sisällytettiin työtehtävien vaatimukset ja kuormittavuus. Lisäksi listattiin avustavat tehtävät, joihin ei välttämättä tarvita kirjastoalan koulutusta. Työtehtävien kuvaus lähetettiin yhteistyötahoille. Kuvaus on liitteessä 1.

Yhteistyökumppanit toivoivat, että kirjastolla olisi yksi nimetty yhteyshenkilö kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä yhteydenottoja varten. Tämä helpottaisi ohjaajia merkittävästi siinä vaiheessa, kun henkilölle etsitään kuntouttavan työtoiminnan paikkaa Oulun kaupunginkirjastosta. Hankkeen aikana päätettiin, että kirjastossa on jatkossa yksi nimetty yhteyshenkilö nimenomaan kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä kysymyksiä ja yhteydenottoja varten.

22.3.2017

3.2 Työtehtäviä erilaisiin tarpeisiin

Tilapäistyöntekijät, joilla ei ole kirjastoalan koulutusta, ovat tyypillisesti tehneet avustavia tehtäviä kirjastossa. Avustaviin tehtäviin lukeutuu mm. aineiston hyllyttäminen ja tarroittaminen. Usein on kuitenkin tarvetta keksiä muutakin mielekästä tekemistä, jotta työ ei tuntuisi yksitoikkoiselta. Kenties työläintä on ollut miettiä tehtäviä sellaisille henkilöille, joilla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa ja toisaalta koululaisille, joiden on tarkoitus perehtyä kirjaston arkityöhön.

Työtehtäviä ideoitii kahdessa erillisessä ideatyöpajassa, joissa sovellettiin pyöreän pöydän aivoriihi -menetelmää. Osallistujia oli yhteensä seitsemän ja he olivat kirjaston henkilökuntaa pääkirjastosta ja lähikirjastoista. Tiivistelmä ideoista on liitteessä 2.

Ihannetilanteessa uusi työntekijä voi kirjastoalan ulkopuolista koulutustaan ja kokemustaan hyödyntäen olla luomassa kokonaan uudenlaisia kirjastotyön muotoja.

3.3 Perehdytysmateriaali itseopiskelua varten

Hankkeessa tuotettiin perehdytysmateriaalia, jonka on tarkoitus toimia sekä Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden yhteisten perehdytysmateriaalin että kirjastokohtaisten perehdytysmuistilistojen tukena perehdytyksen alussa. Perehdytysmateriaalit suunniteltiin itseopiskeluun ensisijaisesti sellaisia henkilöitä varten, joilla ei ole kirjastoalan koulutusta. Eri aihepiireistä kirjastotyön ergonomia, asiakaspalvelu ja tiedonhaku voivat kuitenkin olla hyödyllisiä myös opiskelijaharjoittelijoille.

Materiaalien suunnitteluvaiheessa haastateltiin perehtymisvaiheessa olevia työntekijöitä ja muutamia perehdyttäjiä. Haastatteluiden myötä tuli esille sellaisia aiheita, joita ei järjestelmällisesti käydä läpi kaikkien perehdytettävien kanssa. Näillä aiheilla (kirjastotyön ergonomia, kirjastoalan terminologia sekä Oulun kaupunginkirjastoverkon esittely) täydennettiin itseopiskelumateriaaleja. Materiaalit tallennettiin ensin Oulun kaupunginkirjaston omille intranet-sivuille, jossa ne olivat kirjaston henkilökunnan helposti saavutettavissa. Kun materiaalit saatiin julkaisuvalmiiksi, ne tallennettiin myös OUTI-kirjastokimpan yhteiseen työtilaan. Yleisesti hyödynnettävissä olevat materiaalit julkaistaan Oulun kaupunginkirjaston www-sivuilla.

Perehdytysmateriaaleissa käsiteltiin seuraavia aiheita:

- Asiakaspalvelutyö kirjastossa
- Kirjastotyön ergonomia
- Yleisten kirjastojen merkitys Suomessa
- Kirjastossa tehtävät työt
- Oulun kaupunginkirjasto: organisaatio ja lyhyt historia
- Hyllyttämisen periaatteet
- Elektroninen aineisto Oulun kaupunginkirjastossa
- OUTI-verkkokirjasto ja tiedonhaku
- Selkokieline tiivistelmä hyllyttämisen periaatteista, kirjastojen merkityksestä ja kirjastotyöstä

Materiaaleja testattiin aina, kun kirjastoon saapui uusia perehdytettäviä. Selkokieline osuus testattiin kieliharjoittelijan avulla, lisäksi sitä parannettiin Luovissa työskentelevän äidinkielen opettajan palautteen perusteella. Selkokielineversio on tarkoitus käännättää ainakin englannin, arabian, venäjän ja ruotsin kielelle.

22.3.2017

3.4 Koulutukset ja hanke-esittelyt

Hankkeeseen pyrittiin sitouttamaan Oulun kaupunginkirjaston henkilökuntaa mahdollisimman laajasti, koska perehdyttäminen kuuluu säännöllisesti lähes jokaisen työtehtäviin.

Hanketta ja itseopiskelumateriaaleja esiteltiin 13:ssa kaupunginkirjaston toimipisteessä sekä pääkirjaston osastoilla, kaikki perehdytystyötä tekevät kirjastotyöntekijät pyrittiin tavoittamaan. Paikalla oli henkilökuntaa myös pienimmistä toimipisteistä, joissa ei käyty paikan päällä. Esittelyiden yhteydessä keskusteltiin erilaisista perehdyttämiskäytännöistä ja kerättiin palautetta materiaalien sisällöistä.

Henkilökunnalle järjestettiin koulutus, jossa käsiteltiin perehdytyksen eri näkökulmia, kuten palautteen antamisen merkitys, rohkaisu, perehdytyksen merkitys itsetunnolle, monikulttuurisuus työyhteisössä ja sosiaalisen työllistämisen keinot ja termit Oulun kaupungissa. Lisäksi kirjastossa työskenteleville esimiehille esiteltiin erilaisiin tilapäistyöntekijöihin liittyvät rekrytoimisen prosessit.

Koulutusten suunnitteluvaiheessa aihepiirejä mietittiin projektin ohjausryhmässä, myös henkilökunnalta kerättiin perehdyttämiseen ja sosiaaliseen työllistämiseen liittyviä kysymyksiä.

Kouluttajat edustivat Oulun työllisyyspalveluita ja Oulun Vuolle Settlementtiä, jonka keskeistä toimintaa on maahanmuuttajien kotouttaminen ja monikulttuurinen toiminta. Koulutukset pidettiin Oulun kaupunginkirjaston pääkirjastossa 13.5. ja 24.5.2016.

Hanketta esiteltiin maakunnan laajuiselle yleisölle 6.10.2015 maakuntakirjastokokouksessa (ns. hankepäivässä) sekä 6.9.2016 Maakuntakirjastokokouksessa.

3.5 Perehdyttämisen vaikuttavuuden arviointi

Kirjastossa ei ole ollut tarkkaa käsitystä siitä, millainen vaikutus työharjoittelulla kirjastossa on ollut tilapäistyöntekijöille. Käytännössä on ollut mahdollista tarkastella lähinnä sitä, onko työkokeilua tai kuntouttavaa työjaksoa seurannut palkkatuetta tai pysyvä työ kirjastossa. Toisaalta kun palkkatuetta työllistämistä on merkittävästi vähennetty taloudellisen tilanteen vuoksi, se ei ole enää käypä vaikuttavuuden mittari.

Sosiaalisen työllistämisen vaikutusta (laadullista tai taloudellista) ei ole helppoa mitata ja selvityksiä kirjastoalalta on hyvin niukasti. Sosiaalisten vaikutusten mittaamisessa ja arvioimisessa voidaan käyttää mm. ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointia (IVA), sosiaalista tilinpitoa (SOT), sijoitetun pääoman sosiaalista tuottoa (SROI), sosiaalisen yhteisön toiminnan analysointia (SYTA) tai paikalliskerros 3:a (LM3) (Merenmies ja Kostilainen 2007). Hankkeen ohjausryhmässä päätettiin, että Oulun kaupunginkirjaston työsuojelutiimissä aletaan kehittää edelleen niitä ideoita, joita itse hankkeessa ei ehditty toteuttaa. Työsuojelutiimissä pohditaan, miltä osin sosiaalinen tilinpito voitaisiin ottaa käyttöön ja minkälaisia perehdyttämiseen liittyviä tavoitteita kirjastossa voisi olla. Esimerkkejä sosiaalisesta tilinpäätöksestä:

<http://www.malike.fi/media/Malike/tilinpaatos.pdf>

http://www.develooppi.fi/wp-content/uploads/2010/01/U6_sot_20061.pdf

http://www.develooppi.fi/wp-content/uploads/2010/01/ukonhattu_2009.pdf

22.3.2017

Sosiaalista tilinpäätöstä tukisi myös tieto perehdytyksen ajankäytöstä: perehdyttäjät voisivat pitää näytteenomaisesti kirjaa siitä, kuinka paljon työajasta käytetään perehdyttämiseen. Siten saataisiin arvio perehdyttämisen työllistävyydestä Oulun kaupunginkirjastossa.

Hankkeen ohjausryhmässä päätettiin kerätä tietoa perehdyttämisen vaikuttavuudesta kyselyn avulla, joka lähetetään kirjastossa tilapäistyössä olleille henkilöille työn päätyttyä (ks. kuva alla). Myös tilapäistyöntekijöiden vuosittaista tilastointia tarkennetaan: tilastoista puuttuvat tällä hetkellä tarkemmat luvut kuntouttavan työtoiminnan työntekijöistä, kieliharjoittelijoista ja TET-harjoittelijoista. Hienojakoisemmalla tilastoinnilla voidaan tuoda esille kirjaston merkitys työllistymisen tukijana ja tulos saadaan raportoitua vahvistettujen lukujen pohjalta.

Loppuhaastattelu

- vaikuttavuutta kysellään (jatkuuko työ / heräsikö kiinnostus kouluttautua ym.)
- Kysytään lupa kyselyyn, joka lähetetään muutama kuukausi työsuhteen päättymisen jälkeen

Vaikuttavuutta mittaava kysely niille, jotka ovat antaneet luvan

- Lyhyt rasti ruutuun -kysely, joka sisältäisi vinkkejä kirjaston piilotyöpaikoista.
Kyselyn sisältö:
 - o Onko henkilö
 - töissä
 - opiskelemassa
 - tukityöllistettynä / kuntouttavassa työtoiminnassa / työharjoittelussa / työkokeilijana
 - työnhakija
 - oppisopimuskoulutuksessa
 - o Henkilön kokemus siitä, miten työ kirjastossa on vaikuttanut työllistymismahdollisuuksiin (rasti ruutuun -kysymys) tai halukkuuteen kouluttautua
 - o Vapaaehtoinen ja vapaa palaute kirjastolle

Luvut

- vuositasolla voidaan jo laskea tilapäistyöntekijöiden määrä sekä työsuhteiden pituudet
- kuinka moni aloittaa palkkatuetun työn kirjastossa kuntouttavan työtoiminnan tai työharjoittelun tmv. jälkeen

22.3.2017

4 Perehdyttäminen Oulun kaupunginkirjastossa hankkeen jälkeen

Hanke toi perehdytysmateriaalien muodossa konkreettista apua perehdytystyöhön. Kehittämisen jatkuvuutta turvataan perehdytysvastaavaksi nimetyn henkilön työpanoksella sekä vastuuttamalla kirjaston työsuojelutiimi perehdytysasioita edistämään.

4.1 Perehdytysvastaava

Hankkeen aikana Oulun kaupunginkirjastoon perustettiin perehdytysvastaavan tehtävä. Perehdytysvastaavan vastuulla on

- hankkeessa tehtyjen perehdytysmateriaalien pitäminen ajan tasalla
- yhteyshenkilönä toimiminen kirjaston ja Oulun työllisyyspalveluiden välillä
- hankkeeseen liittyviin koulutuksiin osallistuminen kirjaston edustajana sekä tiedon jakaminen kirjastossa
- vanhojen ja uusien perehdyttäjien motivointi perehdytystyöhön
- uusien perehdyttäjien tutustuttaminen hankkeeseen ja sen tuloksiin
- perehdyttäjien vertaistapaamisten järjestäminen säännöllisin väliajoin

4.2 Kehittämistyön jatkuvuus

Jotta perehdyttämiseen liittyvät toimintamallit saadaan vakiinnutettua, on teemoja pidettävä esillä kirjastossa hankkeen jälkeinkin. Hankkeen ohjaustiimissä nähtiin, että kirjaston työsuojelutiimi voisi olla soveltuvin tiimi perehdytykseen liittyvissä sisällöissä. Työsuojelutiimissä lähdetään viemään eteenpäin kyselyyn liittyvää toimintamallia sekä sosiaalista tilinpäätöstä, johon tulisi miettiä tavoitteet ja niiden mittaaminen.

5 Pohdinta

Hankkeen tuottamia, todennettavia hyötyjä on vielä aikaista arvioida. Perehdytysmateriaalit on otettu käyttöön Oulun kaupunginkirjastossa, mikä sinänsä oli yksi hankkeen tavoitteista. Materiaaleista on annettu hyvää palautetta: perehdyttäjän kannalta ne auttavat jäsentämään perehdytystyötä. Lisäksi perehtyjä voi aina palata itseopiskelumateriaalien pariin, jos työssä on väljempiä hetkiä. Materiaaleja on käytetty myös alustuksena henkilökunnan kokouksissa, jos on ollut tarvetta käsitellä esimerkiksi asiakaspalvelutyötä.

Hankkeen tarkoituksena oli myös motivoida perehdyttämiseen ja tuoda kirjaston henkilökunnalle uusia näkökulmia perehdyttämisen merkityksestä. Lisäksi tavoitteena oli vakiinnuttaa ajatus siitä, että tilapäisen työvoiman perehdyttäminen on itsessään arvokasta ja taito perehdyttää tulisi olla osa kirjastoammattilaisten osaamista siinä missä perinteiset kirjastotehtävätkin. Hankkeessa nousi esille asioita, jotka vaativat vielä työstämistä ja pohdintaa. Näitä asioita lähdetään viemään eteenpäin työsuojelutiimissä ja perehdytysvastaavan avulla.

Hankkeen idea ja tavoitteet saivat näkyvyyttä myös kirjaston ulkopuolella: yhteistyön tiivistämisen myötä Oulun työllisyyspalveluissa koettiin, että hankkeen sisältö toteutustapoineen voisi olla mallinnettavissa muihinkin Oulun kaupungin yksikköihin. Mallintamiseen liittyvä yhteistyö jatkuu vielä hankkeen jälkeinkin.

22.3.2017

Lähteet

Merenmies Jaana, Kostilainen Harri. (Toim.). Sosiaalisten vaikutusten mittaaminen ja hyödyntäminen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. 2007.

Björk, Håkan; Siltanen, Tytti (2005): SoT-käsikirja. Sosiaalinen tilinpito. Menetelmä sosiaalisten ja yhteiskunnallisten tulosten mittaamiseksi ja esittämiseksi. Suomen Kylätoiminta ry. Saatavilla: <http://www.develooppi.fi/wp-content/uploads/2010/01/SoT-kasikirja1.pdf>

22.3.2017

Liite 1. Työtehtävät kirjastossa :työtehtävien listaus yhteistyökumppaneille

Työtehtävät kirjastossa: kuormittavuus ja vaatimukset

Taustatietoa	Oulussa on pääkirjaston lisäksi 22 kirjastoa eri puolilla kaupunkia. Kirjastoissa on lainattavaa aineistoa kaikenikäisille asiakkaille aina kirjoista elokuvaan ja musiikkiin. Kaikissa kirjastoissa on luettavana aikakaus- ja sanomalehtiä. Kirjastojen lisäksi Oulun alueella kiertää kolme kirjastoautoa.
Työntekijöiden määrä	Oulun kaupungin pääkirjastossa työskentelee kymmeniä henkilöitä, lähikirjastoissa työntekijöitä on keskimäärin 3–4. Pienimmissä kirjastoissa saattaa olla vain yksi työntekijä.
Päivittäinen työaika	Kirjaston henkilökunnan työajan pituus on yleensä 7h 45 min. Aamuvuoro on 8–16 aikavälillä. Iltavuoro kestää pääkirjastossa klo 20 saakka, lähi- ja aluekirjastoissa klo 19 asti.
Tauot	Taukojen määrä riippuu päivittäisen työajan pituudesta. Tyypillisesti työpäivän aikana on lounastauko ja 1–2 kahvitaukoa.
Työtahti	Työtahti on vaihteleva, välillä on kiirepiikkejä.
Työn fyysiset vaatimukset	<p>Kirjojen hyllyttäminen ja kirjakuormien käsittely on fyysisesti kuormittavaa: työergonomiaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Työtahdin voi kuitenkin itse määritellä, joten kuormittavuuteen voi vaikuttaa. Aineiston hyllyttäminen on kirjaston keskeisimpiä arkirutiineja ja vaatii tarkkuutta, jotta kirjat ovat asiakkaiden ja henkilökunnan löydettävissä.</p> <p>Työn kuormittavuus hankintaosastolla on erilaista: työ on istumatyötä, mutta välillä on käsiteltävä ja purettava saapuvia kirjalasteja. Hankintaosastolla tarvitaan jonkinasteista sormien notkeutta, koska hankittuun aineistoon liimataan viivakoodi- ja erilaiset tunnistetarrat.</p>
Työn muut vaatimukset	Myös avustavat työt ovat usein luonteeltaan asiakaspalvelutyötä:

22.3.2017

	<p>asiakkaat kääntyvät herkästi hyllytystyötä tekevän henkilökunnan puoleen kysymyksineen. Hyllyttäjällä tulisi olla positiivinen asenne asiakaspalveluun ja kykyä opastaa asiakkaita.</p> <p>Asiakastiloissa tapahtuva työ on usein katkonaista ja sisältää keskeytyksiä, olipa kyse sitten hyllyttämisestä tai työstä asiakaspalvelupisteessä.</p>
Työpaikan esteettömyys	<p>Pääsääntöisesti jokaiseen Oulun kaupunginkirjaston toimipisteeseen on esteetön pääsy, mutta kirjastojen tilat eivät ole kaikilta osin esteettömiä. Joka kirjastoon on pyritty saamaan inva-wc edes asiakastiloihin, mutta kaikkialla sitä ei vielä ole. Kirjaston verkkosivuilla on esitelty tarkemmin kunkin toimipisteen esteettömyyden taso: http://www.ouka.fi/oulu/kirjasto/muut-kirjastot</p>
Työssä käytettävät koneet ja välineet	<p>Oulun kaupunginkirjastoista löytyy lainaus- ja palautusautomaatteja. Pääkirjastossa on nostin, joka helpottaa kuorman purkamista.</p>

Työpaikan tehtävänimikkeet ja tehtävien edellyttämä koulutus:

Tyypillisimpiä tehtävänimikkeitä kirjastoissa ovat kirjastovirkailija ja kirjastonhoitaja. Lisäksi on muutamia informaatioita, kirjastoautonkuljettajavirkailijoita sekä erikoiskirjastovirkailijoita.

Kirjastovirkailijan koulutus on yleisimmin kirjastoalan tradenomi- tai merkonomitutkinto.

Kirjastonhoitajilla puolestaan on usein kirjastoalan aineopinnot sisältävä yliopistotutkinto tai kirjastoalan tradenomiopinnot.

Kirjastoautonkuljettajavirkailijalla tulee olla ammattipätevyyskortti (CAP-todistus kuorma- ja linja-autonkuljettajien ammattipätevyydestä). Useimmissa kunnissa kelpoisuusehtona on lisäksi kirjastovirkailijan tutkinto.

22.3.2017

Työtehtävät

Työtehtävät kirjastossa ovat usein kiireisiä, työtä tehdään myös iltaisin ja viikonloppuisin.

Kirjastossa tehtävä työ mielletään rauhalliseksi työksi kirjojen parissa, mutta työnkuva on hiljalleen muuttunut, jopa radikaalisti. Kirjastotyö on pääsääntöisesti vuorovaikutteista työtä asiakkaiden parissa. Kirjastoammattilaisten työ on enenevässä määrin esiintymistä ja esillä olemista, kun

- asiakkaille esitellään ja vinkataan kirjoja ja muuta aineistoa (esim. musiikkia).
- asiakkaita ohjataan luokkahuonetilanteissa käyttämään kirjaston tarjoamia tietokantoja tai vaikkapa etsimään tietoa internetissä. Kirjastossa tarjotaan myös tietokoneenkäytön perusteiden opetusta.
- erilaisille ryhmille, kuten koululaisille ja maahanmuuttajille pidetään kirjastonkäytön opastuksia.

Kyky toimia erilaisten ihmisten parissa on ensiarvoisen tärkeää. Suurin osa kirjastossa tehtävästä työstä tapahtuu erilaisten ohjelmistojen avulla, joten kaikilla kirjastolaisilla tulee olla valmiudet tietojärjestelmien käyttöön.

Avustavat tehtävät

Kirjastolla on tarjottavana myös avustavia tehtäviä, joiden parissa voi työskennellä ilman kirjastoammattillista pätevyyttä. Tällaisia tehtäviä ovat

- aineiston hyllyttäminen ja järjestelytyöt
- pääkirjaston hankintaosastolla tapahtuva aineiston purkaminen ja lainauskuntoon saattaminen (mm. tarroitus, joskus muovittaminen)
- varattujen teosten etsiminen hyllyistä
- asiakkaiden opastaminen

Lähikirjastoissa työnkuvaan voi kuulua avustavien tehtävien lisäksi asiakaspalvelua (kirjojen lainaus, palautus, varaukset) sekä asiakkaiden avustaminen asiakaspäätteisiin, tietokantoihin ja tulostuksiin liittyvissä kysymyksissä.

22.3.2017

Liite 2. Tiivistelmä aivoriihen ideoista: tekemistä tilapäistyöntekijöille



22.3.2017

Poistoprosessiin liittyvät ideat



OULU | Kaupunginkirjasto-
maakuntakirjasto

Asiakkaiden opastamiseen liittyvät ideat

- Aulaemännöyys tai -isännöyys
- Mikrofilmikoneen opettelu & avustus
 - sekä skannerin ja digitointilaitteiden käytön opetus ja avustus
- Asiakslaitteiden opastus & neuvonta
- Automaattien käytön opastaja
- Itsepalveluvarausten noudon opastaja
- Tapahtumiin avustamaan
 - Alueiden yhteistyöryhmien järjestämät tapahtumat
- Tietotekniikkataidot hyötykäyttöön asiakkaiden opastuksessa esim. tablettitohtorit
 - omiaan motivoimaan tilapäisiä työntekijöitä
- Apuopettajana tietotekniikan opetuksissa
- Kirjastonkäytön opetusta omille sidosryhmille, erit. verkkokirjasto

OULU | Kaupunginkirjasto-
maakuntakirjasto

22.3.2017

Putsaukseen, tarkistamiseen ja testaamiseen liittyvät ideat

- Hyllyjen imurointi / pyyhkiminen
 - suursiivous toisinaan (koska siivoajat eivät tätä enää tee): siirretään aineisto kärryihin ja pyyhitään pölyt
- Palautusautomaatin imurointi
 - Peilien (lukijoiden) putsaus
- CD-levyjen koteloiden korjaus & vaihto
- AV-aineiston putsaus ja tarkistus
- Lehtisalin kaapinovien aukaisu & tarkistus
- Aakkostuksen tarkistus (erityisesti tietokirjaluokat)
- Lehtien järjestäminen (ainakin pääkirjasto)
 - Lehtisalissa esim. Turun sanomat
 - Lehtipinojen oikominen ja siistiminen
- Huonokuntoisten kuvakirjojen etsintä: Kuvakirjat käydään läpi kirja kirjalta. Löytyy paljon korjattavaa!!! -> eteenpäin korjattavaksi tai poistoon
- Aineiston uudelleentarroitus
- Tempuratojen testaus & opastus [pääkirjasto]
- Avainlippujen testaus & merkkäus [pääkirjasto]

OULU | Kaupunginkirjasto-
maakuntakirjasto

Ohjeiden ja sääntöjen kansantajuistaminen

- Kirjastojargonin "käännökset" omalle kielelle / sidosryhmille
- Automaattien opastus sarjakuvaksi
- Sarjakuvia ja julisteita omalla kielellä
 - kirjastotyöstä tai kirjastosta
 - Käytösäännöt sarjakuvaksi

OULU | Kaupunginkirjasto-
maakuntakirjasto

22.3.2017



Ideoita TET-harjoittelijoita varten

- Tettiläinen mukaan pitämään satutuntia tai kirjoittamaan kirjavinkkejä
- Tettiläiset tekemään videotraileria jostain kirjasta. Traileri kirjaston nettisivulle.
- Tettiläiset voisivat ideoida kiinnostavia lukukampanjoita nuorille
- Tettiläiset somevinkkausta tekemään
– ja ottamaan kuvia Instagramiin
- Näyttelyiden suunnittelu & toteutus
- Aineiston hankinta-avuksi?
– tettiläisen näkemysten kuuleminen ennen lopullista valintaa.
- Aineiston tarroitus + muovitus

22.3.2017

Kieli- harjoittelijat

