

**Merja Kummala-Mustonen
Seija Laitinen**

Kirjastotyön tutkimisesta

Kummala-Mustonen, Merja & Laitinen, Seija, Kirjastotyön tutkimisesta [On studying library work]. Kirjastotiede ja informatiikka 8 (1): 11–14, 1989.

The paper is a synopsis of the authors' joint thesis for Master's degree in Library and Information Science at University of Tampere. The thesis is based on research of thinking models adhered to by professional and subprofessional library workers. The study was conducted by interviewing 30 staff members in a large public library. The thinking models were deduced from answers to practical questions related to the interviewees' work situations. An atmosphere of latent conflicts was evident.

Addresses: Merja Kummala-Mustonen, Mursuntie 10, SF-93100 Pudasjärvi, Finland. Seija Laitinen, Jokihaka 1 B 11, SF-40220 Keski-Palokka, Finland.

Työtä yleensä on tutkittu aika paljon. Työn-tutkimuksessa on esiintynyt useita eri suuntauksia, mm. sopeuttava, toteava, korjaava, pyhittävä ja kehittävä suuntaus. Sen sijaan kirjastotyötä on tutkittu melko vähän. Kirjastorationalisoinnin puitteissa tehdyssä tutkimuksessa (Kirjastorationalisointitutkimus 1984) on puuttu mm. ajankäyttöön. Muutampia työnjakoon ja sijoittumiseen kohdistuvia tutkimuksia on tehty opinnäytteinä (esim. Järvelin 1978, Vakari 1975). Myös joitakin koulutusta koskevia opinnäytteitä on tehty (Maajärvi 1978, Vatanen 1984).

Kirjastotyöntekijöiden (lähinnä kirjastonhoitajien) ammattikuva nousi kiinnostuksen kohteeksi 70-luvulla, jolloin ilmestyi Tomperin tutkimus kirjastonhoitajien ammattikuvasta (Tomperi 1972). Kirjastonhoitajan ammattikuva ja ammatti-identiteetti ovat nousseet esille jälleen viime vuosina ja aiheesta on ilmestynyt muutamia artikkeleita (esim. Jussilainen 1985, Laaksovirta 1984, 1986a, Laaksovirta & Länsikallio 1987). Laaksovirta sivuaa kirjastonhoitajan ammattikuvaa myös väitöskirjassaan (1986b). Myös muutamat viime vuosina tehdyt opinnäytteet paneutuvat kirjastonhoitajien ammattikuvaan (esim. Suominen 1987: tieteellisten kirjastojen näkökulma; Tarvonen 1987: kirjastonjohtaja ja koulutustarve).

Oma tutkimuksemme¹ lähti liikkeelle siitä, että olemme jo pitemmän aikaa olleet kiinnostuneita kirjastotyöntekijöiden suhtautumisesta omaan työhönsä ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Meitä on kiinnostanut tietää, miltä pohjalta kirjastotyöntekijät ottavat kantaa työssään tapahtuviin muutoksiin ja onko heillä halua ja mahdollisuuksia itse aktiivisesti vaikuttaa kirjastotyön tulevaan kehitykseen.

Huomasimme varsin pian ammattikuvatutkimuksen vähäisen annin tämänkaltaiseen kysymyksenasetteluun. Ammattikuvatutkimus on luonteeltaan stabiilia, se ei sovellu muutoksen ehtojen tutkimiseen. Toisaalta lähtiessään liikkeelle ammatin käsitteestä, se johtaa helposti pyrkimykseen vakiinnuttaa ja vahvistaa tietyn ammattiryhmän asemaa ja luoda tälle ammattistatusta (mm. Keppo 1988). Tämä pyrkimys johtaa monessa tapauksessa epätarkoituksenmukaisen työnjaon vakiintumiseen ja uusien työkäytäntöjen luomisen esteeksi (Miettinen 1985).

Metodologia lähtökohtia

Kysymys työnjaosta ja sen muuttamisesta on erittäin ajankohtainen kirjastoalalla. Kirjastois-

sa työskentelee kaksi ammattiryhmää, kirjastonhoitajat ja kirjastovirkailijat, joiden koulutus on varsin hiljattain vakiintunut. Kirjastoihin on tullut uusia laitteita ja tehtäviä. Mm. näistä syistä kirjastoalan työnjakotilanne on erittäin epäselvä. Lisäksi usein virheellisesti puhutaan kirjastotyöstä tarkoittaen kirjastonhoitajan työtä ja kirjastovirkailijat jätetään ulkopuolelle. Me emme halunneet lähteä tutkimusasetelmallamme pönkittämään yhden ammattiryhmän profiilia, vaan pyrimme käsittelemään kirjastotyötä kokonaisuutena.

Käytämme siis käsitettä *kirjastotyö*, mikä pitää sisällään kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden tekemän työn. Tähän kirjastotyön määrittelyyn meidän ohjasi paitsi haluttomuus valitsevan työnjaon »legitimöimiseen», myös halu saada tietää onko kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden työtä ohjaavissa ajattelumalleissa olennaista eroa, ts. mieltävätkö kirjastonhoitajat kirjastotyön, sen tavoitteet, kohteen ja työssä käytettävät välineet kollektiivisesti eri lailla kuin kirjastovirkailijat.

Näin ei tutkimuksemme perusteella näytä olevan. Vaikka joitakin eroja onkin (esim. kirjastovirkailijat mielsivät vaikutusmahdollisuutensa työhönsä jonkin verran eri lailla kuin kirjastonhoitajat) eivät ajatusmallien erot jäsenyyttä pääsääntöisesti ammattiryhmittäin. Mielestämme kirjastotyötä tekevien ammattiryhmien välisiä eroja mm. toimenkuviissa tai ajattelumalleissa tulisi lähteä tarkastelemaan tutkimustulosten pohjalta eikä ottaa eroja annettuina jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa.

Nämä sitoumukset ohjasivat meidät *kehittävän työntutkimuksen* pariin. Kehittävä työntutkimus tarkoittaa työn tutkimista kehittyvänä, sisäisesti ristiriitaisena, jatkuvasti muovautuvana toimintana (Engeström 1984). Työn peruskäsitteeksi on nostettu ammatin sijaan työprosessi yhteiskunnallisena, kehittyvänä toimintajärjestelmänä (Toikka 1984). Työ siis käsitetään kehittyvänä työtoimintana, työprosessina, jossa on neljä perustekijää:

1. työn subjekti (esim. työn suorittajat, työnjako, organisaatio)
 2. työvälineet (esim. teoriat, menetelmät, laitteet)
 3. työn kohde
 4. työn tavoiteltu tulos = työn tavoite.
- (Engeström 1984, 17).

On huomattava, että työvälineillä ei tarkoiteta ainoastaan käsityökaluja ja koneita vaan

yhä lailla esim. ajattelumalleja, suunnittelujärjestelmiä jne. Työprosessin neljä perustekijää ovat keskinäisessä riippuvuus- ja vuorovaikutussuhteessa.

Kehittävä työntutkimus lähtee siitä, että työtä ei pidä tutkia erottamalla ns. työn reunaehdot ja työntekijä jyrkästi toisistaan. Työn reunaehdot, joihin kuuluvat mm. työn kohde ja tavoitteet sekä työvälineet, eivät todellisuudessa ole puhtaasti ylhäältä annettuja. Työntekijät luovat koko ajan omalla toiminnallaan omia reunaehtoja ja ovat itse niiden osa. (Engeström 1984).

Työprosessi on jatkuvassa muutostilassa. Jo kaista työn kehitystasetta leimaa työn sisäinen ristiriita, joka aikaa myöten johtaa työn uudelleen kehittymiseen. Tämä sisäinen ristiriita johtuu työprosessin osatekijöiden välisistä jännitteistä. Jokin osatekijä kehittyy muita pitemmälle ja synnyttää epäsuhdan. Aikaa myöten muidenkin on muututtava, jotta syntynyt ristiriita saataisiin hallintaan. Esimerkiksi uuden teknologian käyttöönottoa saattaa viivästyttää jännite uusien välineiden ja työntekijöiden välillä: työntekijöiden mielestä välineet ovat vaikeita hallita. Jotta työprosessin jatkuvuus turvattaisiin, ristiriita on jollakin tavalla ratkaistava. Avoin kriisi on poikkeustapaus, ristiriita ratkaistaan eri tavoin päivittäin, jotta työprosessi sujuisi. Siksi ristiriidan olemassaolo tuleekin vain harvoin näkyviin. (Engeström 1984, 1985; Toikka 1984).

Tutkimuksemme alustava »mitkä ovat kirjastotyötä tekevien käsitykset työstään ja sen eri puolista» -kysymys jäsenyi *työorientaatioiden* tutkimiseksi. Työorientaatio tarkoittaa työntekijän kuvaa omasta työstään. Tämä kuva pitää sisällään työntekijän käsitykset työprosessin eri osatekijöistä eli työn subjektista, työvälineistä, työn kohteesta ja työn tavoitteesta sekä näiden keskinäissuhteesta ja kehityksestä, minkä varassa hän suunnittelee ja ohjaa työtoimintaansa. (Arnkil 1985).

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelumenetelmällä yhdestä kaupunginkirjastosta. Haastattelimme siellä 30 eri asemassa olevaa työntekijää (kirjastonhoitajia ja kirjastovirkailijoita) eri osastoilta.

Lähestyimme kirjastotyötä siis ajatusmallien tasolla, emme työnä = toimintana. Vaikka on ilmeistä, että työntekijöiden käsitykset työstään ja sen tavoitteista ovat merkittävä tekijä kirjastojen toiminnalle, niistä ei Suomessa ole oltu

kovinkaan kiinnostuneita. Juuri työorientaationsa varassa työntekijä kuitenkin suunnittelee ja ohjaa työtoimintaansa (Arnkil 1985). Kirjastotyöntekijöiden käsitykset, esim. asennoituminen uusiin tallennetyyppeihin kuten videoon, ennakoivat sitä, millainen kirjasto tulevaisuudessa on. Ajatusmallien tutkiminen on tästä syystä varsinaisen työtoiminnan tutkimista kiinnostavampaa: ajatusmallit ovat aina toimintaa edellä, joten niissä on nähtävissä tulevan kehityksen ituja, visioita tulevaisuudesta.

Tämänkaltaisessa tutkimuksessa ongelmasi nousee se, kuinka työtoiminnan taustalla olevat ajattelumallit pystytään operationalisoimaan kysymyksiksi. Tutkimuksemme teemoista (kirjastotyön subjekti, välineet, kohde ja tavoite) ei ollutkaan helppo johtaa luontevia kysymyksiä.

Tutkimustuloksia

Haastatteluja tehdessämme huomasimme, että kysymällä hyvinkin yksityiskohtaisia kysymyksiä saamme parhaiten haastateltavan ajattelutapoja valottavia vastauksia. Pienetkin asiat kertovat jotain olennaista suuresta, mielipide johonkin konkreettiseen asiaan koko ajattelun taustalla olevista malleista. Esimerkiksi kysyessämme haastateltavilta mikä heidän mielestään on kirjaston tavoite, saimme vastaukseksi yleensä vain hämmennyttä hiljaisuutta. Kun sen sijaan kysyimme »Sopivatko videot mielestäsi kirjastoon?» haastateltavat saattoivat puhua pitkäänkin siitä, mikä kirjasto heidän mielestään on ja mihin sillä tulisi pyrkiä. Lähestyimme ajatusmalleja siis varsin konkreettisten kysymysten kautta.

Tutkimuksemme vahvisti sen aiemmin töissä ollessamme tekemämme havainnon, että samassa virka-asemassa olevat ja toimenkuvaltaan (ja käytännössä) samaa työtä tekevät työntekijät (esim. neuvonnassa työskentelevät kirjastonhoitajat) saattoivat mieltää kirjastotyön eri osa-alueita hyvin eri lailla. Ilmeni myös, että kirjaston työntekijät eivät juuri keskustele keskenään kirjastotyön sisällöllisistä ja periaatteellisista kysymyksistä. Keskustelemattomuus näkyi mm. tarpeena kysyä meiltä haastateltajoilta, mitä mieltä me olimme kysymistämme asioista. Kysyttäessä he myös mainitsivat keskustelun puutteen.

Tilanne, jossa samaa työtä tekevät työntekijät mieltävät esim. työn tavoitteet erilaisiksi, mutta eivät ole koskaan keskustelleet keske-

nään työtään ohjaavista tavoitenäkemyksistä ja niiden eroista, aiheuttaa työyhteisössä varmaan ristiriitoja ja väärinkäsityksiä. Myös omat kokemuksemme työelämästä ovat saaneet meidät miettimään, kuinka pitkälle työyhteisön arkitset pikkuriidat ovat heijastusta siitä, että perimmäisistä asioista ei ole puhuttu eikä puhuta.

Haastateltaviemme mukaan keskusteluun ja pohtimiseen ei ole yksinkertaisesti aikaa, mikä mielestämme kieli siitä, että keskusteleminen ei ole totuttu antamaan mahdollisuuksia. Kuitenkin haastateltavien kommentista tulee esille voimakas halu muuttaa omaa työtä ja osallistua siitä käytävään keskusteluun.

Kehittävän työntutkimuksen yksi idea on nimetä työtä kehittämisen. Työn kehittäminen tapahtuu työn analysoinnissa löytyneiden ristiriitojen pohjalta. Meidän tutkimuksemme keskittyi kehittävän työntutkimuksen prosessissa lähinnä työntekijöiden nykyisten ajattelutapojen analyysiin. Niiden pohjalta nousi esille monia kirjastotyössä ilmeneviä ristiriitoja esim. epäselvä työnjako, tavoitteiden ja työn kohteen epämääräisyys sekä kirjastotyön sisäisen ja ulkoisen kuvan kohtaamattomuus. Varsinainen kehittävä puoli jäi siis meidän tutkimuksessamme syrjään, mutta tutkimuksemme voinee toimia »ituna», keskustelun avaajana kirjastotyön kehittämiseksi ja jatkotutkimukselle.

Yksi askel kirjastotyön kehittämiseen on juuri keskustelun avaaminen. Työntekijöillä on taipumus pitää vallitsevaa työkäytäntöä ja toisten näkemyksiä siitä itsestäänselvyytenä ja annettuna. Näin ei kuitenkaan todellisuudessa ole. Koska työprosessin kehittäminen on luonteeltaan kollektiivista, koko henkilökunnan mukanaoloa vaativaa toimintaa, tarvitaan kehittämisen pohjaksi tietoa siitä miten toiset kirjastotyön, sen kohteen, tavoitteen ja siinä ilmenevät ongelmat mieltävät. Tällaista pohjatietoa saa vain käymällä jatkuvaa vuorovaikutuksellista keskustelua, jossa työntekijöiden työorientaatiot asetetaan tietoisesti tarkastelun kohteeksi. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että kiire ja työn organisoinnista johtuvat (mm. työnjaolliset) ongelmat asettavat tällä hetkellä esteen kirjaston koko henkilökunnan osallistumiselle kirjastotyön kehittämiseen, vaikka tähän halua ja potentiaalia selvästi henkilökunnassa olisikin. Tutkimus voisi tässä tilanteessa toimia ylläkeena ja virikkeenä.

Hyväksytty julkaistavaksi 22. 11. 1988.

Viite

¹ Tämän artikkelin pohjana oleva Merja Kummla-Mustosen ja Seija Laitisen tutkimus Kirjastotyössä vai kirjastossa työssä. (Hki, Kirjastopalvelu, 1988).

Painetut lähteet

Arnkil, Robert, Kehittävät tehtävät koulutus- ja tutkimusmenetelmänä ammatinvalinnanohjaustyössä. *Aikuiskasvatus*. 5(4): 173–180. 1985.

Engeström, Yrjö ja Ritva, Siivoustyön hallinta. Helsinki 1984.

Engeström, Yrjö, Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. *Aikuiskasvatus*. 5(4): 156–164. 1985.

Jussilainen, Maija, Kirjastonhoitajan ammattikuva ja sen tutkiminen. Teoksessa *Kirjastot ja tiede. Toim. Tuula Haavisto. Kirjastopoliittisia puheenvuoroja* 3. s. 99–118. Helsinki 1985.

Keppo, Ritva, Professionalismista ja sen kritiikistä. *Kirjastotiede ja informatiikka* 7(2): 61–66. 1988. Kirjastorationalisointitutkimus. Helsinki 1984.

Laaksovirta, Tuula H., Ammatti-identiteettiä vai tehtävistä suoriutumista. *Kirjastolehti* 77(11): 542–545. 1984.

Laaksovirta, Tuula H., Ammatti-identiteettiä vai tehtävistä suoriutumista, osa II. *Kirjastolehti* 79(6–7): 318–319. 1986a.

Laaksovirta, Tuula H., Tieteellisen tiedon välittymisen yhteiskuntaan. Tutkimus tieteellisen tiedon (lääketiede) välittymisestä ja välittämisestä terveyspolitiikan alueella Suomessa. *Acta Universitatis Tamperensis, Ser. A, vol. 210*. Tampere 1986b.

Laaksovirta, Tuula H. & Länsikallio, Kirsti, Ammatti-identiteettiä vai tehtävistä suoriutumista III. *Kirjastolehti* 80(9): 418–420. 1987.

Miettinen, Reijo, Kognitiivisesta kurssididaktiikasta kehittävään työntutkimukseen. *Aikuiskasvatus*. 5(4): 147–155. 1985.

Toikka, Kari, Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. Valtion koulutuskeskuksen julkaisusarja B n:o 25, 1984. Helsinki 1984.

Tomperi, Kalevi, Kirjastonhoitajan ammattikuva. Helsinki 1972.

Vakkari, Pentti, Vuosina 1965–1972 kirjastotutkimuksen suorittaneiden työhön sijoittuminen. Kirjastotieteen ja informatiikan laitos. Tutkimusraportti 5. Tampere 1975.

Painamattomat lähteet

Järvelin, Kalervo, Selvitys yleisten kirjastojen työnohjasta. Kirjastotieteen ja informatiikan pro gradu -tutkielma. Tampere 1978.

Maajärvi, Riitta, Kirjastonhoitajien ja informaattikojen täydennyskoulutus Suomessa. Kirjastotieteen ja informatiikan pro gradu -tutkielma. Tampere 1978.

Suominen, Pirjo, Kirjastonhoitajan ammattikuva yliopistoyhteisössä. Tampereen yliopisto. Kirjastotieteen ja informatiikan pro gradu -tutkielma. Tampere 1987.

Tarvonen, Sari, Yleisen kirjaston johtajan ammattikuva ja täydennyskoulutustarve. Tampereen yliopisto. Kirjastotieteen ja informatiikan pro gradu -tutkielma. Tampere 1987.

Vatanen, Pirjo, Suomenkielisen kirjastokoulutuksemme juuria ja taustoja autonomian ajalla. Kirjastotieteen ja informatiikan sivulaudatur tutkielma. Tampere 1984.