

Luomujohtajana ammattikorkeakoulussa

Risto Heikkinen

Olen tehnyt töitä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjastonjohtajana reilun vuoden. En ole saanut mitään kattavaa johtamiskoulutusta. Johtamista käsittelevät teokset luokittelevat johtajia eri tyyppeihin. Minä määrittelen itseni luomujohtajaksi, työ on opettanut johtajuutta.

Tietääkseni meitä luomujohtajia on kirjastoalalla paljon. Koulutusta tulee työn ohessa tiipittein. En ole aikaisemmin ollut varsinaisissa kirjaston johtotehtävissä. Työryhmien sekä hankkeiden johtamis- ja koordinoitinkokemusta minulla kuitenkin on edellisestä työpaikasta eli Jyväskylän yliopiston kirjastosta.

Koulutusta ja vertaisverkostoja

Täällä Jyväskylän Ammattikorkeakoulun kirjastossa olen osallistunut iltapäivän mittaisiin Osaa-va esimiestoiminta muutoksessa -koulutuksiin, joiden aiheina on ollut mm. strateginen johtaminen ja strategiaviestintä.

Kirjastoympyrät ovat Suomessa aika pienet, ja kirjastojohtajien kesken vielä pienemmät. Tästä joukosta olen saanut mukavasti vertaistukea ja uusia kavereita. Ammattikorkeakoulujen johtajat kokoontuvat AMKIT-konsortion puitteissa, ja sähköpostilistalla voi kysellä esimerkiksi kunkin amk-kirjaston linjauksia asiaan kuin asiaan.

Jyväskylässä on aktiivista kirjastorajat ylittävää yhteistyötä. Kirjastojen yhteistyöryhmässä on jäsenenä minun lisäksi kirjastojen johtajia tai vastaavia kaupunginkirjastosta, yliopiston kirjastosta ja ammattiohjeistuksen kirjastosta.

Tuki ja itsetunto vievät eteenpäin

Tulin taloon johtajaksi ulkopuolelta. Se, että työni on alkanut jouhevasti uudessa työpaikassa, on paljon kirjaston varajohtajan, kehittämisspäällikkö Raija Malherben ansiota. Raija on ollut töissä kirjastossa sen alkuvuosista, 1990 luvun lo-

pulta lähtien ja on osannut neuvoa minua. Johtamisen kannalta on erinomaisen tärkeää, että johtajan ja varajohtajan yhteistyö sujuu.

Jos vuoden johtajakokemuksen jälkeen voi jonkin ohjeen sanoa johtamisesta, niin se on tämä: ole oma itsesi. Näyttelemällä jotain muuta vedet maton tekemisiltäsi pois. Jos karismaa on yhtä vähän kuin määrässä lapasessa, jos et ole voimaannuttava puhuja, jos et ole sulava verkostoituja, niin ainakin voit olla oma itsesi.

Jos se ei riitä ja parhaimpaan kuitenkin pyrit, niin syy löytyy muualta kuin sinusta. Johtamisen perusta on hyvä itsetuntemus – ja kun ymmärtää omat vahvuutensa ja heikkoutensa, ymmärtää paljon myös työkavereitaan.

Osaava henkilökunta ja innostava yhteishenki

JAMKin kirjastossa on viisi toimipistettä ja henkilökuntaa 26. Kirjasto on tukipalveluna osa hallintoyksikköä, minun esimieheni on hallintopäällikkö. JAMKinarvot ovat vastuu, luottamus ja luovuus. Ne sopivat hyvin asiantuntijaorganisaation arvoiksi, eli myös kirjastoon.

JAMKin kirjastolaiset ovat osaavaa ja innostunutta porukkaa. Koska meitä on vähän, kaikki tuntevat hyvin toisensa. Kirjastossa vallitsee mielestäni mainio yhteisöllinen ja avoin henki.

Kirjastossa on kolme lähiesimiestä vastaamassa isommista toimipisteistä.

Asioita hoidetaan toimipisteiden rajat ylittävässä tiimeissä. Meillä on asiakaspalvelu-, aineisto-, julkaisu-, opetus-, verkkopalvelu- ja viestintäti-

mi. Kirjaston johtoryhmä kokoaa lähiesimiehet, tiimien vetäjät ja meikäläisen samaan pöytään. Tiimit ja matala organisaatiohierarkia sopivat hyvin meidän kokoiseen pienehköön kirjastoon.

Hyviä ja vaikeita päätöksiä

Johtajan pitää ihmetellä asioita ja kyseenalaistaa kirjastonsa käytäntöjä. Palvelevatko työprosessit asiakkaan prosesseja? Kohtaavatko ne palveluprosesseissa? Tähän liittyen johtajan pitää vaalia päässään sisäistä asiakasnäkökulmaa. Onko verkoviestintä ymmärrettävää, ovatko sivut käytettäviä? Kuinka sujuva on asiakkaan polku itsepalvelun tai kirjastoammatilaisen luo?

Neuvottelut, suunnitelmat, linjaukset ja päätökset ovat johtajan pestin päätuotteet. Toisinaan


päätökset ovat sitä, että valitaan kahdesta huonosta vaihtoehdosta vähemmän huono. Päätös tulee tehdä monesti nopeasti, välttämättömyyden saanelemana: tyylipesteitä ei aina paljon kerry.

Mutta kauniitakin päätöksiä tulee. Sellaiset ovat tasapuolisia ja loogisia, ne liittyvät moniin asioihin ja vievät niitä kaikkia eteenpäin. Ne kytkeytyvät luontevasti alemman ja ylemmän tason strategioihin. Vielä kauniimmaksi tällaisen päätöksen tekee, kun se tulee jonkun toisen esittämästä ideasta.

Brändinä kirjastot

Kirjastonjohtajan työ on paljon nykyhetkeen ja lähitulevaisuuteen liittyvää säätämistä, mutta kauemmaksikin tulee katsoa. Suomen brändityöryhmä nosti vähän aikaa sitten yhdeksi kehityskohteeksi kirjastot.

Puuttumatta mitenkään ryhmän työn lopulliseen vaikutukseen Suomi-kuvaan ja maan tulevaisuuteen, on kuitenkin hyvä kuulla aina puhetta kirjastojen merkityksestä ulkopuolisilta tahoilta – tokihan osaamme itse omaa rumpuamme rummuttaa ja toivottaa oman osaamisen merkittävyttä.

Työryhmä toteaa, että kirjastojen on tehtävä itsensä tarpeelliseksi 2020-luvun Suomessa, ja osuu oikeaan. Kirjastojen palvelukulttuuri toimii ihailtavan hyvin painetun kirjan maailmassa. Kun saamme luotua yhtä laadukkaan ja tunnusnetun palvelukulttuurin myös digitaaliseen toimintaympäristöön, kirjastot pärjäävät hyvin jatkossakin. Tähän kehitystyöhön osallistuminen ei ole pelkästään johtajien vaan kaikkien kirjastoissa työskentelevien tehtävä. 

Tietoa kirjoittajasta:

*Risto Heikkinen, kirjastonjohtaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
email. risto.heikkinen@jyamk.fi*