

Työelämän informaatiolukutaito – joko siihen pitäisi tarttua?

Hellevi Hakala ja Kaisa Puttonen

Mitä tarkoitetaan, kun puhutaan työelämän informaatiolukutaidosta? Onko se oman työyhteisön informaatiovirtojen hallintaa vai erilaisten työyhteisöjen informaatiokäytäntöjen tunnistamista? Vai voisiko se merkitä kirjasto- ja informaatiotieteiden (LIS) opiskelijoiden mahdollisuutta työllistyä kirjastoalan lisäksi yritysmaailmaan strategiasuunnittelun konsultiksi? ECIL2017 osoitti, että kaikki nämä tulkinnat ovat mahdollisia. Informaatiolukutaito haarautuu yhä useampiin alalukutaitoihin. Esityksissä puhuttiin mm. talouteen, tekijänoikeuksiin, dataan, terveyteen liittyvästä lukutaidoista. Erityisesti ammattikorkeakoulun kontekstissa yhä tiivistyvä työelämäyhteistyö on oleellinen osa pedagogiikkaa ja opiskelijan arkea. Lisääntyvän projekti- ja hanketoiminnan myötä meidän tulee ottaa haltuun uusia näkökulmia, soluttautua uusiin ympäristöihin ja lähteä ulos kirjastosta. Olla osa erilaisia yhteisöjä. Onko meillä rohkeutta laajentaa toimintaympäristöämme ja siirtyä uusiin rooleihin?

Johdanto

Työn tekeminen, oppimistavat ja opiskelumenetelmät ovat murroksessa. Digitalisaatio ja jatkuva muutos – näitä ilmaisuja kuulemme päivittäin. Työelämäyhteistyötä ja opiskelua integroidaan yhä tiiviimmin toisiinsa. Tulevat opiskelijat kasvatetaan peruskoulun ja tulevan lukion uuden OPSin kautta tietoyhteiskunnan toimijoiksi. Heidän informaatiokäyttämisenä tulee olemaan erilaista kuin nykyisten opiskelijoiden – jokaiselle kehittyy oma, uudenlainen digitaalinen tietoympäristö, joka on väline arkeen, opiskeluun ja työelämään. Myös työpaikolla on oma tietoympäristö, johon organisaation työkuultuuri ja toimintatavat vaikuttavat.

Informaatiolukutaitoa on tutkittu laajemmin

työelämän näkökulmasta noin kymmenen vuotta. Näkökulma on ajankohtainen ja esimerkiksi European Conference on Information Literacy (ECIL) valitsi 2017 teemakseen työelämän informaatiolukutaidon. Opiskeluympäristö ja työpaikkojen informaatioympäristö lähentyvät toisiaan ja valmistuneiden oletetaan olevan taitavia toimijoita erilaisissa informaatioympäristöissä. Suurin osa niin tiede- kuin ammattikorkeakouluista valmistuneista opiskelijoista työllistyy liike-elämän ja julkishallinnon eri sektoreille, vain marginaalinen osa tutkijoiksi.

Työelämän tietoympäristö

Organisaatiossa informaatiokäyttäytyminen muodostuu monitahoisista kollektiivisista tietokäytännöistä, joihin vaikuttavat niin vakiintuneet tavat kuin viralliset säännöt. Yhteisön jäsenet ovat sopineet toimintatavoista ja ne muokkautuvat sosiaalisessa ympäristössä. (Lloyd 2012, 774–775.) Tiedonlähteiden kärki muodostuu ihmisistä yksilöinä tai verkostoina ja informaatio-osaaminen syvenee vuorovaikutuksessa eri konteksteissa. Uuden työpaikan tietokäytäntöjen omaksuminen on prosessi, joka voi olla aluksi vaikea. Työelämän informaatiolukutaito on kyky lukea tietovirtoja, yhdistää niitä ja luoda prosessissa jotain uutta (Kauhanen-Simanainen, 2007, 77).

Cheuk (2017a, 137–140) jakaa organisaation informaatioympäristön neljään alueeseen, joiden IL-käytännöt poikkeavat toisistaan. Tehokkuuden alueella (efficiency zone) tiedetään tarkasti mistä tai keneltä oikeat vastaukset kysymykseen löytyvät. Vaikuttavuuden alueella (effectiveness zone) tiedon nopea siirto käytännöksi kontekstista toiseen on keskeistä samoin kyky löytää sovellettavia parhaita käytäntöjä. Innovatiivisuusalueella (innovation zone) etsitään uusia ideoita esimer-

kiksi tutkimusraporteista, konferensseista, sosiaalisesta mediasta, kumppaneilta ja asiakkailta. Uutta tietoa ollaan vasta luomassa. Kaootisella alueella (chaotic zone) ongelmat on ratkaistava nopeasti, jolloin joudutaan hylkäämään informaation systemaattinen ja aikaa vievä haku sekä sietämään puutteellisen tiedon varassa toimimista.

On myös ammatteja mm. terveysalalla, joissa IL-aidot ovat eettinen välttämättömyys (ethical necessity). Työntekijän on ehdottomasti tiedettävä mistä hakea tarvittava oikea tieto ongelmatilanteissa. Tai korkeakoulujen käytännönläheisissä ammateissa (esim. tekniikassa tai taitessa) kuvat, videot, tekniset raportit, manuaalit, standardit ja patentit ovat tärkeitä. Alojen asiantuntijat tunnistetaan pitkästä ammattiurasta, taidon/kädentaidon hallinnasta, hiljaisesta tiedosta – ei akateemisista krediteistä. (Kuglitsch 2017, 81.)

IL-kehys ja työelämän tietokäytännöt

Informaatiolukutaidon (IL) standardit uudistettiin 2015. Uusi IL:n kehys (ACRL 2015) laajentaa näkemystä IL-taidoista. Nyt huomioidaan kyky luoda ja käyttää informaatioita yhteistyössä toisten kanssa ja kyky ymmärtää sekä tunnistaa informaation luontiin ja käyttöön liittyvät kontekstit. (Gilbert 2017, 112.) Vaikka uudet IL-kehukset soveltuvat paremmin työelämän informaatiolukutaidon edistämiseen, akateemisissa ympäristössä opitut IL-aidot ovat harvoin suoraan käyttökelpoisia erilaisissa työelämän informaatioympäristöissä (esim. Lloyd 2017, Cheuk 2017a).

Sekä IL-kehysten että -opetuksen fokus on edelleen liian yksilökeskeistä työelämän näkökulmasta. Korkeakoulussa etsitään, yhdistetään ja esitetään tietoa tavoitteena henkilökohtainen



*Kuva 1. Stéphane Goldstein ECILissä
(Kuva: Hanna Lahtinen).*



Kuva 2. Bonnie Cheuk puhuu informaatiolukutaidosta työpaikalla (Kuva: Hanna Lahtinen).

oppiminen ja yksittäisen rajatun tehtävän tekeminen. Työelämässä tiedonhankinta- ja käyttö liittyvät organisaation tavoitteiden saavuttamiseen käytettävissä olevilla resursseilla. Työpaikoilla tiedonhankintatilanteet ovat usein epäselvempiä, vähemmän ennakoitavissa, avoimempia ja vaativat epävarmuuden sietokykyä enemmän kuin korkeakoulussa. Lisäksi työkokemus, työpaikan sosiaaliset tekijät, työntekijän omat kompetenssit ja tehtävään kuuluvat velvollisuudet muokkaavat työntekijän tapaa hakea, tunnistaa ja käyttää tietoa. Nämä kontekstuaaliset tekijät vaikuttavat työpaikan tietokäytäntöihin ja ovat erilaisia siirryttäessä informaatioympäristöstä toiseen. (esim. Lloyd 2017, 100–101; Cheuk 2017a, 134–135.)

Akateemisen kontekstin ”yhden koon” kaikille sopiva näkemys IL taidoista ei sovellu monimuotoisiin työympäristöihin. IL-kehikset eivät huomioi riittävästi yhteisön, eri tiedonlajien ja tietämisen tapoja. Akateemiseen ympäristöön ja tekstipohjaiseen tiedonkäsitukseen perustuva IL:n opetus ei tuota soveltuvaa osaamista työympäristöön, joka muuttuu nopeasti, perustuu tiimityö-

hön, on verkostomainen ja jossa etsitään ratkaisua toisinaan hyvinkin epämääräisiin ongelmatilanteisiin. (Gilbert 2017, 112–113.) Valmistuneet tuntevat omaa alansa, mutta työelämässä tarvitaan osaamista katsoa oman alan ulkopuolelle, yhdistää asioita sieltä omaan alaan ja ymmärrystä kysyä oikeat kysymykset (Kauhanen-Simanainen, 2006, 85).

IL-kehikseen sisältyvät kompetenssit kuuluvat arkiseen työntekoon, mutta niitä on vaikea tunnistaa. Samat sisällöt ilmaistaan eri sanoin. Cheuk (2017b) puhuu teorian ja käytännön välisestä kuilusta ja siitä, että IL on käsitteenä käytössä päivittäisessä toiminnassa. Jos puhuisimme IL:stä tutkimustaitoina, kriittisenä ajatteluna, kykyinä arvioida ja esittää tietoa sekä digitaalisenä osaamisena pääsisimme parempaan dialogiin työelämän kanssa. Esimerkiksi liiketalouden tietotyöhön liittyvien työpaikkailmoitusten vertailussa IL kompetensseihin (Klusek & Bornstein, 2006) ja työnantajille tehdyistä haastattelututkimuksista (Head, Van Hoeck & Fullerton 2013; Sokoloff 2012; Gilbert 2017) käy ilmi, että tie-

donhankintaan liittyvää osaamiskäsitteistöä ei tunnista ja IL:n osaamisvaatimukset kuvataan työtehtävien vaatimuksissa eri käsitteillä kuin informaatiotieteessä.

Yhteiskunnan muuttuessa yhä tietointensiivisemmäksi IL-tietoisuus kasvaa myös työpaikolla, vaikka sitä kuvataan eri sanoin (esim. Forster 2017, 7). Tiedonhallinnan on tunnistettu olevan sidoksissa organisaation tuottavuuteen. Muutos koskee myös ympäristöjä, joissa perinteisesti hiljaisella ja kehollisella tiedolla sekä sosiaalisella pääomalla on ollut aikaisemmin suuri merkitys tietokäytäntöihin. (Lloyd 2017, 99; Head, Van Hoeck & Fullerton 2013, 93.) Työpaikkojen informaatioympäristöjen muuttuessa yhä digitaalisemmaksi, mm. Goldstein (2017) kysyy miten myös organisaation suorittavien töiden tekijät, esim. siivoojat, huoltomiehet, turvallisuushenkilöstö, ovat osa tiedonkulkuprosesseja etenkin silloin, kun työsuhteita leimaa väliaikaisuus.

Työnantajien odotukset ja valmistuneiden oletukset

Työnantajien haastatteluista, alasta riippumatta, nousee esiin samantapaisia odotuksia uusien, juuri koulutuksesta valmistuneiden taidoista:

1. Tehokas sähköisten tiedonhaun ja -käsittelyn työkalujen käyttö
2. Tieto miten ja mistä aloittaa tiedonhaku sekä tehtävistä riippuen ymmärrys kuinka syvällistä tiedonhakua ongelma vaatii
3. Erilaisten formaattien käyttö tiedonhankinnassa; digitaalisen tiedon lisäksi mm. ohjeiden, käsikirjojen, kuvien ja kollegoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen ja hyödyntäminen
4. Osaaminen hakea ja luoda tietoa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tiimeissä ja verkostoissa
5. Oleellisen tiedon löytäminen tietomassasta ja tehtävästä riippuen analyttisten yhteenvedojen ja esitysten teko
6. Löydetyn tiedon soveltaminen käytäntöön (Head, Van Hoeck & Fullerton 2013, 85-88; Gilbert 2017, 113-114)

Työelämän odotusten ja koulutuksessa saatujen taitojen välillä voidaan havaita kompetenssikuilu. Kuilun syntyyn vaikuttaa se, että uudet työntekijät eivät tunne oman työympäristönsä kommunikaatiokanavia ja heiltä puuttuu henkilökohtaiset ammatilliset kontaktit ja jäsenyydet. (Sokoloff 2012, 14). Kuilu realisoituu erityisesti puutteellisena kykynä työskennellä tiimeissä, käyttäen monipuolisesti eri formaateista löytyvää tietoa, löytää yhteyksiä eri lähteiden tuottaman informaation välillä ja tutkia aihetta perinpohjaisesti.

Työnantajat korostavat verkostoitumista työyhteisössä ja kollegoiden hyödyntämistä tiedonlähteinä eli kokemuksen kautta syntyvää sosiaalista pääomaa. (Head, Van Hoeck & Fullerton 2013, 85-92.) Raishin (2016) mukaan työnantajat arvostivat informaatiolukutaitoon liittyvää osaamista, mutta kokivat että opiskelijoiden taidot eivät kohdanneet työelämän käytäntöjä. Esimerkiksi vaikka opiskelijoilla oli kriittistä ajattelua, he eivät osanneet soveltaa sitä työelämän kontekstissa. Toisaalta valmistuneet opiskelijat voivat murtaa työpaikkojen perinteisiä tietokäytäntöjä esim. tuomalla työpaikoille uusia tapoja hyödyntää mobiililaitteita tai sosiaalista mediaa (Head 2017, 83).

Head & al. tutkimuksessa (2013, 85-92) valmistuneet kokivat osaavansa arvioida tiedonlähteitä, lukea tekstiä kriittisesti, käsitellä laajoja tietomassoja ja valita tutkimuskysymykseen liittyvät hakustrategiat. He olivat silti sitä mieltä, että opiskelun aikana saadut tiedonhankintataidot olivat riittämättömät työpaikan tiedonhallinnan erilaisissa prosesseissa. Lisäksi kiire vaikutti näissä tilanteissa.

Uudet informaatioympäristöt tutuksi

Keskeinen kysymys on, kuinka hyvin IL-opetuksessa voidaan edistää erilaisten työympäristöspesifien käytäntöjen tuntemusta vai onko niiden oppiminen mahdollista vain työelämässä? (Foster 2017, 6). Oman työpaikan tietovirtojen lisäksi opiskelijoiden pitäisi tunnistaa edellä ku-

vatut erilaiset tiedonkäyttötilanteet ja osata toimia niiden mukaan.

Mitä sitten voisivat olla IL:n tavoitteet työelämän näkökulmasta? Cheuk (2017b) asettaa tähän kolme tavoitetta:

1. Valmistaa opiskelijoita työelämään
2. Mahdollistaa informaation tehokas käyttö omassa työssä
3. Auttaa yritystä luomaan tietoperustainen strategia ja auttaa luomaan ympäristö, jossa kriittinen tieto kulkee hyvin.

Nämä tavoitteet haastavat korkeakoulujen IL:n opetuksen. Tarvitsemme tietoa erilaisten työyhteisöjen informaatiokäytännöistä ja ennakkolullottomuutta muuttaa nykyisiä opetuksen sisältöjä. Matalan kynnyksen aloitus oman ymmärryksen lisäämisessä voisi olla yritysten ja organisaatioiden tietopalveluiden benchmarkkaus.

Laurea- ja Metropolia-ammattikorkeakoulujen kirjastoissa on aloitettu tiedonkeruu oman osaamisen lisäämiseksi haastattelemalla alumneja ja järjestämällä tiedonhaku työelämässä -teemalla seminaareja. Niissä alumnit kertovat kirjastojen henkilökunnalle oman työarkensa tiedontarpeista, -hausta ja -käytöstä.

Haastattelut ovat vasta alussa. Seuraavassa muutamia alustavia havaintoja:

- Verkostot ovat tärkeitä kaikilla aloilla, mutta niiden funktio vaihtelee, esim. IT-aloilla ongelmia ratkaistaan verkossa laajoissa verkostoissa kollektiivisesti tietoa jakamalla, tuottamalla ja luomalla uutta; terveysalalla keskustellaan täsmällisistä ongelmatilanteista työpaikoilla
- Oman alan ammattilehtiä ja järjestöjä seurataan, terveysalalla tiiviisti
- Haastateltavilla oli muutama oman alan keskeinen tiedontuottaja, jonka sivuja seurattiin aktiivisesti, esim. talousalalla vero.fi, hoitoalalla lääkehaku Fimea, IT-alalla yritysten sivut ja blogit

- Opiskeluaikoina oli totuttu tiedonhakukanaaviin, joiden rajoitettu käyttöä työelämässä yllätti, esim. Terveysportti
- Työn taustaksi etsitään laadukasta tietoa, mutta opiskeluajalta tuttuja tieteellisiä tiedonlähteitä ei työelämässä juuri käytetä
- Opiskeluaikana olisi voinut olla enemmän tietoa vapaasti käytössä olevista lähteistä
- Luotettavan tiedon löytämistä omaan työhön pidetään tärkeänä ja kriittinen lukutaito kehittyi ammattiosaamisen myötä

Lopuksi

Tutkimukset ovat jo osoittaneet, että IL tulee määrittää uudelleen työelämäkontekstia varten ja tämä vaikuttaa myös siihen, miten IL-taitoja tulisi opettaa opiskelijoille. IL-kehyksissä on piirteitä, jotka ovat jo sovellettavissa IL-opetuksessa kunhan ne tulkitaan työelämän, ei korkeakoulun, näkökulmasta.

Kirjastoammattilaisen oman roolin pitäisi muuttua lähemmäksi opiskelijoiden kohtaamaa työelämää. Ohjaustilanteissa pitäisi olla osa tiedontuottamisprosessia yhteistyökumppanina ja tiedon tulkkina.

Kuitenkin valmistuneilta odotetaan yleisesti osaamista liikkua oman alan verkostoissa, löytää luotettavaa tietoa tehokkaasti kulloinkin käytössä olevista kanavista, suhtautua tietoon kriittisesti, ymmärtää tiedon eri ilmenemismuotoja ja olla mukautuvainen kun oma informaatioekosysteemi muuttuu. Esityksessään työelämän muutoksesta Goldstein (2017) puhui juuri näistä taidoista ja kyvyistä joiden merkitys kasvaa yhä automatisoituvassa työelämässä. Suuri kysymys kuuluu miten voimme omalta osaltamme edistää näitä taitoja tiedonhankinnan ohjauksessa.

Lähteet:

ACRL. (2015). Framework for Information Literacy for Higher Education <http://www.ala.org/acrl/standards/ilframework>

Cheuk, B. 2017a. The 'hidden' value of information literacy in the workplace context: how to unlock and create value. Teoksessa: Information Literacy in the Workplace. Edited by Marc Forster. London, Facet Publishing, 149–164.

Cheuk, B. 2017b. Who Cares about Information Literacy in the Workplace. Konferenssiesitys 18.9.2017, ECIL2017. The Fifth European Conference on Information Literacy (ECIL), Book of Abstracts, 3 <http://ecil2017.ilconf.org/wp-content/uploads/sites/6/2017/09/ECIL-2017-Book-of-abstracts.pdf>

Forster, Marc. 2017. Information Literacy and the workplace: new concepts, new perspectives? Teoksessa Information Literacy in the Workplace. Edited by Marc Forster. London, Facet Publishing, 1–9.

Gilbert, Stacy. 2017. Information literacy skills in the workplace: Examining early career advertising professionals. Journal of Business & Finance Librarianship, 2, 111–134. <http://dx.doi.org/10.1080/08963568.2016.1258938>

Goldstein, S. 2017. Information Literacy and the Future of Work. Konferenssiesitys 19.9.2017, ECIL2017. The Fifth European Conference on Information Literacy (ECIL), Book of Abstracts, 8 <http://ecil2017.ilconf.org/wp-content/uploads/sites/6/2017/09/ECIL-2017-Book-of-abstracts.pdf>

Head, A. J., Van Hoeck, M. Eschler, J., Fullerton, S. 2013. What information competencies matter in today's workplace?. Library and Information Research, 114, 74–104.

Head, A.J. 2017, Posing the million-dollar question: What happens after graduation? Journal of Information Literacy, 1, 80–90. <https://doi.org/10.11645/11.1.2186>

Hicks, A. & Sinkinson, C. 2015. Critical connections: personal learning environments and information literacy. Research in Learning Technology, 23:21193 <http://dx.doi.org/10.3402/rlt.v23.21193>

Kauhanen-Simanainen, A. 2007. Corporate literacy: discovering the senses of the organization. Oxford: Chandos Publishing.

Klusek, Louise, Bornstein, Jerry. 2006. Information Literacy Skills for Business Careers. Journal of Business & Finance Librarianship, 4, 3–21. http://dx.doi.org/10.1300/J109v11n04_02

Kuglitsch, R. & Watkins, A. From Studio Space and Makerspace to Workplace: Adapting Instruction and Outreach to Fit the Needs of Practitioners from Arts to Engineering. The Fifth European Conference on Information Literacy (ECIL), Book of Abstracts, 81 <http://ecil2017.ilconf.org/wp-content/uploads/sites/6/2017/09/ECIL-2017-Book-of-abstracts.pdf#page=113>

Lloyd, A. 2012. Information literacy as a socially enacted practice: sensitizing themes from an emerging perspective people-in-practice. Journal of Documentation, 6, 772–783. <https://doi.org/10.1108/00220411211277037>

Lloyd, A. 2017. Learning within for beyond: exploring a workplace Information Literacy design. Teoksessa: Information Literacy in the Workplace. Edited by Marc Forster. London, Facet Publishing, 97–112.

Sokoloff, Jason. 2012. Information Literacy in the Workplace: Employer Expectations. Journal of Business & Finance Librarianship, 17:1. 1–17. <http://dx.doi.org/10.1080/08963568.2011.603989>

Tietoa kirjoittajista:

*Hellevi Hakala, tietopalvelupäällikkö,
Metropolia Ammattikorkeakoulu
hellevi.hakala@metropolia.fi*

*Kaisa Puttonen, informaattikko,
Laurea-ammattikorkeakoulu
kaisa.puttonen@laurea.fi*