

Tietoasiantuntijat osaamisen kehittäminen

*Tutkijapalvelut näkyviksi
-seminaari Tieteiden talolla
4.11.2013*

Kimmo Tuominen, kimmo.tuominen 'at' helsinki.fi

SYN:in tutkimuksen tuen verkoston tehtävät (1)

- kuvata ja tuotteistaa kirjastojen tutkimukselle antamaa tukea
- toiminnan alkuvaiheessa paneutua erityisesti tutkimuksen arvioinnin palveluihin, mm. bibliometriikkaan
- bibliometrinen ja julkaisuihin pohjautuvien arviointipalvelujen terminologian käytön selkiinnyttäminen ja yhtenäistäminen

SYN:in tutkimuksen tuen verkoston tehtävät (2)

- jakaa tietoa tutkimuksen arvioinnista, julkaisemisesta, bibliometriikasta ja tutkimusdatasta
- edistää bibliometrinen menetelmien osaamista (koulutus) ja tieteellisten kirjastojen yhteistyötä tutkimuksen tuen palveluissa
- seuraa kansallista ja kansainvälistä kehitystä aihealueilla

Tutkimuksen tuen verkoston viestintä ja koulutukset

- Tutkimuksen tuen verkoston viestintää varten on perustettu sähköpostilista [tutkimuksentuki-syn\(at\)helsinki.fi](mailto:tutkimuksentuki-syn(at)helsinki.fi).
 - Listalla tiedotetaan ja keskustellaan tutkimuksen tuen palveluista
- Verkosto on järjestänyt ja järjestää seminaareja (bibliometriikkaseminaarit 1 ja 2; lisää seminaareja on tulossa mm. tutkimusdatasta ja aineistonhallintasuunnitelmista)

Rakenne

- Yleistä osaamisen johtamisesta ja kehittämisestä
- Kuinka SYN edistää osaamisen kehittämisen ja tutkimuksen tuen palveluita uudessa strategiassaan?
- Osaamisen kehittäminen Helsingin yliopiston kirjastossa
- Yhteenvedo

Osaamisen johtaminen

- systemaattista johtamistyötä
- kytkeytyy organisaation tavoitteisiin ja päämääriin
- tavoitteena turvata, kehittää, luoda ja vaalia organisaation kannalta strategisesti tärkeää *ydinosaamista*
 - ei ole (ainakaan helposti) ulkoistettavissa
 - muuttuu organisaation toimintaympäristön, tavoitteiden ja tehtävien mukana
- tavoitetilana *oppiva organisaatio*, jossa organisaatiokulttuuri, tieto- yms. järjestelmät sekä toimintakäytännöt ja -mallit tukevat järjestelmällistä oppimista

Osaamisen johtaminen (2)

- **Johtamisen tulee olla tuloksia tuottavaa:**
 - kehittyneemmät toimintatavat
 - paremmat tuotteet
 - toimivammat palvelut
 - > yksilöiden, ryhmien ja koko organisaation innovatiivisuuden lisääntyminen
- **Tärkeää hahmottaa toimintaympäristön muutosta ja tulevaisuuden osaamistarpeita**
 - Voidaanko jostakin osaamisesta luopua tai voidaanko se ulkoistaa?
 - Missä tulevat olemaan organisaation suurimmat osaamisvajeet viiden vuoden päästä?

Oppimisesta (1)

- Monologinen oppiminen
- Dialoginen oppiminen
 - Vrt. "lyödään viisaat päämme yhteen" vs. "mitä useampi kokki sitä huonompi soppa"
- Trialoginen oppiminen
 - myös lopputulos merkitsee
- Oppimista esiintyy niin yksilön, ryhmän kuin organisaationkin tasolla

Oppimisesta (2)

- ”Me uskomme, että täytyy vain palkata parhaat tyypit ja jättää heidät sitten rauhaan. Silloin tulee parasta jälkeä. Täällä ei ole hierarkiaa, kellenkään ei ole kaikkia lankoja käsissään – jos luovuutta alkaa manageroida, asiat menevät pieleen.” Viestintäpäällikkö Heini Vesander / Supercell



Supercellin työntekijöille yli puoli miljardia, toimitusjohtajan osuus noin 170 miljoonaa

15.10.2013 14:46 12 Suosittelu 406



Juhani Saarinen
HELSINGIN SANOMAT



SUPERCCELL

Supercell Oy:n työntekijät kuvattiin Supercellin tiloissa Helsingissä 13. elokuuta 2013.

Peliyhtiö Supercellin tiistaina julkistettu kauppa tuo suuret määrät varallisuutta yrityksen johdolle ja henkilöstölle.

Suomalaiset perustajat ja yrityksen henkilöstö rikastuvat yhteensä noin 550 miljoonalla eurolla. Tästä summasta yhtiön perustajista kaksi, **Ilkka Paananen** ja **Mikko Kodisoja**, saavat kumpikin noin 170 miljoonaa euroa.

Luetuimmat juuri nyt

- Supercellin työntekijöille yli puoli miljardia, toimitusjohtajan osuus noin 170 miljoonaa 14:46
- Yli 260 miljoonaa verotuloja Suomeen – "Meidän vuoromme

Osaamisen johtamisen välineitä

- Henkilöstösuunnitelma
- Osaamiskartoitukset
 - Oppimissuunnitelmat, -palaverit, -kartat
- Työhyvinvointikyselyt
- Kehityskeskustelut
- Rekrytointi ja perehdyttäminen
- Palkitseminen
- Automatisointi ja työrutiinien (prosessien) kehittäminen (-> tilaa asiantuntijatyölle)
- Osaamisen siirtäminen
- Osallistaminen

BIBLIOMETRIikka

Opeteltavia työkaluja:

Web of Science

JCR

Scopus

Julkaisufoorumi

Publish or Perish (Google Scholar)

Alakohtaiset viitetietokannat

Visualisointityökalut

Oppimistarpeita:

Kokoelmatyötä tukevaa koulutusta

Tieteenalakohtaiset julkaisukulttuurit tutuksi

TAVeille työparit, jotka tuntevat ko. alan bibliometriikkaa kokoelmineen

Kirjastolaisen kannattaa hallita:

Tuntea JuFo-luokitus ja miten/miksi se on käytössä

WOS+JCR ja Scopus

MITEN

Kaikille perustaidot

Kokoelmatyöhön

Kokoelmatyöhön, TKT

TUHAT-työhön

TKT

TAVit

Bm analyysihin ja esityksiin erikoistuneet

"WOS-kampuksille" suunnattuna

Hyötyjinä TAVit, kokoelmatyö, TUHAT-työ

Räätälöityä bm-koulutusta

TUHAT-tarkistuksia ja
kokoelmatyötä tekevät

Kaikille työkalut tutuiksi:
perushaut ja rajaukset

Asiakaspalvelussa neuvotaan eteenpäin tai
ohjata suoraan tietokannan peruskäytössä

Kirjaston osaamista testaava lomake,
jossa bm-kysymyksiä

TUHAT

Uusi työprosessi:

Työvälineinä WoS, RefWorks

Muita oppimistarpeita:

WoS-importointi

Monipuolinen julkaisutoiminta

(Julkaisukäytännöt, tekijänoikeudet)

Luokitusjärjestelmät

(OKM:n luokitus, julkaisufoorumi)

Yleistietämys kaikille

Tuhat oppimisen kohteena

Tuhat-tehtävissä oltava tietä

Kokonaisuuden hahmottami

Yhteistyö kampuskirjastojen



SUOMEN YLIOPISTOKIRJASTOJEN NEUVOSTON STRATEGIA VUOSILLE 2013–2017

Missio Neuvoston tehtävä on tukea ja kehittää yliopistokirjastoja tutkimusta ja opetusta edistävinä asiantuntijaorganisaatioina. Neuvosto on yhteistyöverkosto, jossa jaetaan osaamista ja hyviä käytäntöjä, sekä koordinoidaan yhteisiä hankkeita, selvityksiä ja kannanottoja.

Visio Uutta luova yliopistokirjasto – osaavaa kumppanuutta Suomen tieteen menestykseksi!

Strategiset päämäärät

- 1) Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen
- 2) Toimintojen ja prosessien rakentava uudistaminen
- 3) Innovatiiviset tietopalvelut suomalaisen tutkimuksen ja korkeakouluopiskelun menestykseksi

Strategisiin päämääriin liittyvät kriittiset menestystekijät, mittarit ja tavoitteet kahdelle seuraavalle vuodelle esitetään seuraavassa taulukossa. Tavoitteet tarkistetaan vuosittain.

Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja verkostoituminen

Kriittinen menestystekijä	Mittari	Tavoite 2013	Vastuu	Tavoite 2014	Vastuu
Osaamisen kehittäminen	Arviointivälineen kehittäminen tukemaan suoriutumisen arviointia (YPJ), kehityskeskusteluja ja urasuunnittelua	Arviointiväline kehitetty ja pilotoitu	varajohtajat	Käytössä kaikissa yliopistokirjastoissa	neuvosto
Johtamis-osaaminen	1) Työhyvinvointikysely 2) Kirjastoilla oma esimiesten valmennusohjelma	1) Työhyvinvointi kasvaa 2) Räätelöidään kirjaston esimiehille oma valmennusohjelma, johon sisältyy johtamisen arviointityökalu	1) neuvosto 2) varajohtajat	1) Työhyvinvointi kasvaa 2) Vähintään puolet esimiehistä osallistuu valmennusohjelmaan	1) neuvosto 2) neuvosto
Osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakaminen	1) Mentorointiohjelma 2) Henkilökuntavaihdot 3) Strategisten verkostojen toiminta	1) Mentorointiohjelman aloittaminen ja siihen liittyvä koulutus 2) a) Periaatteiden muotoilu b) 5–10 kpl viikon mittaista vaihtoa 3) SYN:llä on kaikilta strategisilta alueilta verkosto	1) neuvosto 2) varajohtajat 3) neuvosto	1) 5 mentorointiparia SYN:in piirissä 2) 5–10 kpl viikon mittaista vaihtoa 3) Kaikki strategisilla alueilla toimivat verkostot ovat aktiivisia (seminaarit, lausumat, artikkelit, yhteistyö muiden tahojen kanssa...)	1) neuvosto 2) varajohtajat 3) verkostot

Innovatiiviset tietopalvelut suomalaisen tutkimuksen ja korkeakouluopiskelun menestykseksi

Kriittinen menestystekijä	Mittari	Tavoite 2013	Vastuu	Tavoite 2014	Vastuu
Tutkijan tietoympäristön kehittäminen	1) Tietojärjestelmien soveltuvuus korkeakoulukirjastoille 2) Käyttöliittymän räätälöinti tutkimuksen erityistarpeisiin	1) a) Kirjastojen yhteistyö KDK:n tuottamisessa/kehittämisessä b) Kirjastojen yhteistyö Melinda-verkostossa 2) Vaihtoehtoisten käyttöliittymien vertailu ja käytettävyysselvitykset	1) a) yliopistokirjastojen KDK-ryhmä b) sisällönkuvailuverkosto 2) yliopistokirjastojen KDK-ryhmä	1) Tietojärjestelmät vastaavat yliopistokirjastojen tarpeita 2) Toimivat käyttöliittymät käytössä	1) neuvosto 2) neuvosto
Integroituminen tutkimusprosesseihin	1) Uusien tutkimuspalveluinnovaatioiden kehittäminen 2) Bibliometrinen palvelujen kehittäminen, bibliometrinen menetelmien osaajien määrä 3) Tutkimuksen/tutkimushankkeiden tiedonhallintasuunnitelmia koskevan tietämyksen hankkiminen 4) Tutkimusdatan hallintaprosessit selkeitä	1) Innovaatio per vuosi (innovaatiopalkinto) 2) Bibliometrinen menetelmien osaajien määrä 3) Kick off -seminaari tutkimuksen tiedonhallintasuunnitelmista + SYN:n työryhmä määrittelee kirjastojen roolia 4) Kirjaston roolin hahmottaminen tutkimusdatan hallinnassa	1) neuvosto 2) tutkimuksen tuen verkosto 3) tutkimuksen tuen verkosto 4) neuvosto	1) Innovaatiopalkinto 2) Joka yliopistokirjastossa on bibliometrista osaamista (bibliometrisen verkoston perustaminen) 3) Kirjastojen rooli määritelty työryhmän tulosten perusteella 4) Kirjaston rooli selkeytetty tutkimusdatan hallinnassa	1) neuvosto 2) tutkimuksen tuen verkosto 3) tutkimuksen tuen verkosto 4) neuvosto
Integroituminen opiskeluprosesseihin	1) E-kirjojen käytön lisääminen kurssiaineistona 2) Innovatiivisten oppimisympäristöjen edistäminen	1) E-kirjojen osuuden seuranta 2) Seminaari	1) neuvosto 2) neuvosto	1) E-kirjojen osuus on lisääntynyt 2) innovatiopalkinto	1) neuvosto 2) neuvosto
Tieteellisen julkaisuprosessin edistäminen ja tukeminen	Rinnakkaistallennuksen ja yliopistojen omien julkaisuarkistojen tukeminen	2013 tehdään näkyväksi rinnakkaistallentamisen hyödyt	työvaliokunta	Kirjastojen rooli vahva rinnakkaistallentamisen markkinoinnissa	neuvosto
Tutkijoiden tiedonhallintataitojen tukeminen	Tiedonhallintataitojen koulutuksen laajentaminen jatko-opiskelijoiden (tutkijakoulujen) opetukseen	1) Tutkijakoulujen/jatko-opiskelijoiden opetuksessa mukana olevien kirjastojen määrä 2) Työpaja + tuotokset yhteiseen jakoon	1) IL-verkosto 2) IL-verkosto	1) Kaikilla tutkijoilla mahdollisuus tiedonhallintakoulutukseen tarvittaessa 2) Verkko-opetuksen työpaja	1) IL-verkosto 2) IL-verkosto

Tavoiteohjelma 2013-2016 (Helsingin yliopiston kirjasto)

- ”Informaatio- ja toimintaympäristön muutos edellyttää henkilöstöltä **kykyä ennakoida** tulevaa kehitystä.”
- ”Haasteena ovat etenkin **uudet erikoisosaamista edellyttävät tehtävät ja palvelut.**”
- ”Lähivuosina kirjastosta tulee jäämään eläkkeelle useita henkilöitä... Varmistetaan osaamisen ja relevantin hiljaisen tiedon siirtyminen.”
- ”Kirjasto huolehtii henkilöstön osaamisen kehittymisestä... luomalla uusia ja joustavia malleja tehtäväkiertoon ja osaamisen sekä tehtävien kehittämiseen.”
- Henkilöstösuunnitelma on parhaillaan tekeillä
- Kirjastossa on aktiivisesti toimiva osaamisen kehittämisen työryhmä

Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2013 (1)

- vahvistetaan e-aineistojen tuntemusta
- parannetaan digitaalisten viestintävälineiden osaamista
- **lisätään tutkimusdataosaamista**
- **parannetaan bibliometriikkataitoja**
- kehitetään esimiestaitoja
- parannetaan vuorovaikutustaitoja
- järjestetään markkinointi- ja viestintäkoulutusta
- vahvistetaan talousosaamista

Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2013 (2)

- järjestetään riittävä perehdytys
- parannetaan asiakaspalveluhenkilökunnan osaamista
- tuetaan yksikköjen **omia oppimisen painopistealueita**

Oppimisen työvälineet Helsingin yliopiston kirjastossa

- kehityskeskustelut, oppimissuunnitelmat, -palaverit ja -kartat
- opintopiirit, työpajat, viikkopalaverit
- osallistuminen kansainvälisiin ja kansallisiin alan seminaareihin/konferensseihin
- kansalliset ja kansainväliset työryhmät ja verkostot
- henkilöstökoulutus
- yksikköjen/kampuksien tarjoamat koulutukset
- maksulliset koulutukset (rajallinen mahdollisuus)
- mentorointi, perehdytys, parityöskentely, työnohjaus, työnkierto
- asiantuntijavierailut ja -luennot
- täydennyskoulutus, oppisopimukset, muu oma-aloitteinen kouluttautuminen
- lukeminen ja muu itseopiskelu
- intra, Verkkari, wikit yms. verkkoviestintävälineet

Osaamisen kehittämisen kumppanit

- Aalto-yliopiston kirjasto, muut yliopisto- ja korkeakoulukirjastot
- Kansalliskirjasto, Varastokirjasto
- Työhyvinvointiyksikkö (HY)
- Muut koulutusta antavat tahot (STKS, SYN jne.)

Esimerkki: Kuulumisia maailmalta -tilaisuus

- konferenssiosallistujien kootut kokemukset
- ”Mitä uutta konferensseihin osallistuneet työkaverimme kuulivat ja näkivät? Tuliko uusia ideoita, joita voi toteuttaa täälläkin? Tule kuulemaan ja kyselemään vuoden aikana kansainvälisiin konferensseihin osallistuneiden kokemuksia.”

Lopuksi

- Oppiminen ei aina ole helppoa ja mukavaa (joskus toki on)
 - Virheet, konfliktit, ristiriidat ja hämmennys oppimisprosessin käynnistäjinä
 - Avoin keskustelukulttuuri edistää mm. virheistä oppimista
- Hedelmistään oppiva organisaatio tunnetaan
- Jos kertaus on oppimisen äiti, vaihtelu on sen isä

Lähteet

- Fabritius, H. (2013). Osaamisen kehittämisen esitys kirjaston johdon kehittämisseminaarissa 14.8.2013.
- Juntunen, A & Saarti, J. (2012). Kirjaston johtaminen. Hki: Avain.
- Kinnunen M. (2010). Virheistä oppimisen esteet ja mahdollistajat organisaatiossa, väitöskirja, Vaasan yliopisto. Saatavilla: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-323-3.pdf
- Laurila, Eeva (2013). Osaamisen kehittäminen. Julkaisematon muistio, päivätty 23.7.2013.
- Leppäharju, K. (2011), Kriittinen diskurssianalyttinen tutkimus osaamisen kehittämisestä asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/35586>
- Lonka K. (2013). Visions in learning in universities: MOOC, flipped or what? Saatavilla: http://www.helsinki.fi/kirjastot/Kaisa/Lonka_Presentation.pdf
- Paavola, S. (2012) Trialoginen oppiminen. Teoksessa Ilomäki, L. (toim). Laatussa e-oppimateriaaleihin. E-oppimateriaalit opetuksessa ja oppimisessa (s. 115-120). Oppaat ja käsikirjat 2012:5. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla: http://www.opph.fi/julkaisut/2012/laatussa_e_oppimateriaaleihin