

RAAMATUKOGU JA RAAMATUKOGUHOIDJA INNOVAATILISES PROTSESSIS

Aili Norberg

Eesti Rahvusraamatukogu

Kujunevale infoühiskonnale on tunnuslik koos juhtimishierarhiate nivelleerumisega ka võimu kandumine järjest enam riigi käest info valdaja ja kommunikatsiooni võimaldaja (TV, raadio, andmebaasisüsteemide jt.) kätte. See asjaolu tähtsustab (riiklike) raamatukogude teatavat puhvri rolli inimese ja võimu vahel, sest just selle kanali kaudu tagatakse **kõigile** juurdepääs informatsioonile, mis on üks põhilisi inimõigusi.

Mõni aeg tagasi peeti Eesti Rahvusraamatukogus (RR) kõnekoosolek teemal "Mida ootab ühiskond raamatukogult?". Professor M. Lauristin defineeris sellel raamatukogu kui meediumi, kus informatsioon (laias tähenduses) pakitakse ümber suunatud teabeks, s.t. konkreetsele tarbijale teatud seoses vajalikuks paketi. Selleks, et rahuldada oma tarbijaskonna vajadusi relevantse, eesmärgistatud teabe järele, peavad raamatukogud omama juurdepääsu inforessurssidele, sealhulgas (ja selleks) võimalust kasutada tänapäevast infotehnoloogiat, ja seal peavad töötama haritud raamatukoguhoidjad, kes orienteeruvad ringleva informatsiooni sisus ja vormides ning tunnevad antud raamatukogu süsteemi, aga ka inforingluse metasüsteeme ning nende arengu seaduspärasusi (näit. hüpertekstsüsteeme kui info organiseerimise vormi) ning täpset teadmist, millist teavet lugeja vajab.

Raamatukoguhoidja vajab teavet oma lugejast ja tema vajadustest. See teave lähtub ühelt poolt raamatukogu ühiskondlikest funktsioonidest, nn. sotsiaalsest tellimusest, aga samavõrd oma lugejaskonna individuaalsete vajaduste tundmisest. Lugejaskond kujuneb vastavalt raamatukogu komplekteerimis- ja teenindusprofiilile ning sõltub lugejate individuaalsetest vajadustest. Mida rohkem kattuvad raamatukogu komplekteerimisprofiil ja lugejate vajadused, seda pooli rahuldavam on tulemus. Et liikuda ideaali suunas, koguvad raamatukogud täiendavat teavet uurimistöö kaudu, analüüsivad statistikat, teevad vaatlusi ja küsitlevad lugejaskonda. Mõned näited sellest, mida on saadud lugejaküsitluse teel. Esitatav näitematerjal on võetud teadusraamatukogudes ja eelkõige RR-is kogutud uuringu- ja vaatlusandmeist (vt. diagramm 1, 2).

Diagrammidelt on näha, kuidas ollakse/ei olda rahul raamatukogu poolt pakutavaga ning millised lugejagrupid on enim rahul/rahulolematud. Suurim lugejaskonna rahulolematuse põhjus on kirjanduse või muude infoallikate puudumine. Harjumuspärane ja suure osas õigegi on seletada seda komplekteerimisraha vähesusega, kuid asjal on ka teine külg. Eestis on teadusraamatukogude komplekteerimisprofiilid jagatud vastavalt raamatukogude põhifunktsioonidele, mis võimaldab väiksemate kulutustega täpsemalt komplekteerida. Selle tööjaotuse järgi komplekteerib RR erialase teadusraamatukogu tasemel (s.t. võimalikult sügavalt ja ammendavalt) humanitaar- ja ühiskonnateaduste alast kirjandust, ning kunstikirjandust kui Eesti ainus kunstide teabekeskus. RR on küll universaalne raamatukogu, kuid komplekteerib paljudel aladel kirjandust jm. infoallikaid rahvaraamatukogu tasemel. Lugejad, kes seda ei tea, eeldavad, et RR-is on ka tehnika- ja loodusteaduste alane kirjandus komplekteeritud teaduslikul tasemel. Seda on aga õige nõutada vastavalt Tallinna Tehnika-

ülikooli ja Eesti Akadeemilisest Raamatukogust. Raamatukogu kohus on teavitada oma lugejaid ka sellest, kust vajalikku informatsiooni on kõige kergem leida. Vähene vastastikune informeeritus lugeja ja raamatukogu vahel tekitab jätkuvalt probleeme.

Lugejateenindusprotsessi harmoonilise kulgemise ja relevantse tulemuse saavutamise eest vastutab **raamatukoguhoidja**. Kes ta peaks olema? Kes ta on? Millised on tema probleemid ja probleemid temaga? Uuring RR-is 1996. aastal, mille materjalidest olid võetud eespool toodud näited, lubab väita, et ca 12% lugejaskonnast (sel ajal oli raamatukogus 100 000 lugejat) ei ole rahul teenindaja, teeninduskorralduse või teenindajast sõltuvate töötingimustega. See aga tähendab kogu lugejaskonnale laiendades umbes 12 000 rahulolematut lugejat!

RR-i personali ei ole viimastel aastatel eraldi uuritud. Ka ei ole raamatukogul praegu sõnastatud personalipoliitilist programmi. Uue raamatukoguhoone kasutuselevõtt, kultuurikeskuse kujundamine ja parlamendiraamatukogu käivitamine on neelanud nii palju jõudu ja tähelepanu, et iseendale tõsiselt ja hindavalt otsa vaatamiseks ei ole jäänud piisavalt aega.

Praegu tuleb suuremat tähelepanu pöörata personalipoliitikale, arendustegevusele ning täienduskoolitusele. Eriti aktualiseerib vajadust selle järele käimasolev **tehnoloogiline innovatsioon**, mis seab personali ette uusi, eriettevalmistust nõudvaid ülesandeid, rääkimata kiiresti muutuvast keele- ja elukeskkonnast. Olemasolev statistika pakub mõningast teavet Rahvusraamatukogu töötajaskonna funktsionaalsest ja hariduslikust jaotumusest.

Rahvusraamatukogus töötab praegu 525 inimest. Personal jaguneb laias laastus kaheks: raamatukogunduslikku personali on 358 inimest (68%) ning tehnilist ja majanduspersonali on 167 inimest (32%).

Käesolevas seoses huvitab meid eelkõige raamatukogunduslik personal. Raamatukogu põhifunktsioone kannab 19 osakonda, sh. direksioon — 13 inimest (3,6% raamatukogunduslikust personalist).

Kui vaadelda kogu personali hariduslikku seisundit, siis on kõrgkoolidiplomiga töötajaid 303 (58%), ülejäänud on kesk- või kesk-eriharidusega, kokku 222 (42%) (vt. diagramm 3).

Siiani on RR-i personal toime tulnud nii raamatukogutöö, laialdase kultuurharidustöö jt. eriülesannetega, mis sageli ei mahu klassikalise raamatukogutöö raamidesse. Seda aga Eestis siiani veel vastava palgaga ei kompenseerita. Palk aga ei ole ainult raha, see on ka tunnustuse mõõt. Tagajärg on, et paljud noored, võimekad, keeli oskavad ja arvutit tundvad inimesed lahkuvad raamatukogust. Raamatukogud on muutumas õppeasutusteks, kes koolitavad personali teistele organisatsioonidele ja eraettevõttele. Viimased kümme RR-ist lahkunud töötajat kuuluvad kahjuks just sellesse gruppi, põhjuseks — parema palgaga tööpakkumine.

Sellega seondub viimasel ajal ilmnev paradoksaalne olukord, kus üldise tööpuudusega paralleelselt eksisteerib ka (sh. raamatukogunduses) tööjõu puudus, kui on tarvis täita erioskusi nõudvaid ametikohti.

Mis puudutab personalipoliitika väljakujundamist, siis oleks RR-is vaja intensiivsemalt tegelda selle aluste läbitöötamisega nagu

- **töö analüüs ja personali hindamine**, et välja töötada **personali planeerimise** standardid kooskõlas Euroopa standarditega,

- määratleda personali **valiku printsiibid**, sh. kehtestada kvalifikatsiooninõuded raamatukogunduslikele ametikohtadele,
- määratleda personali **ümberõppe** vajadus ja võimalused,
- välja töötada personali **arendamise kavad**, sh. juhtivtöötajate reservi koolitus,
- sõnastada **palgapoliitika**, mis hõlmab nii lisatasude, preemiate kui hüvitiste maksmist.

Töötajate **täienduskoolitus**, mis RR-is on viimasel ajal intensiivselt arenenud osalt ka seoses uue infotehnoloogia juurutamisega, tähendab töötehnilist koolitust või personaliarendust sõltuvalt eesmärgist. Töötehnikat harjutatakse mingi konkreetse töö või ülesande täitmiseks vajalike oskuste ja vilumuste omandamiseks (näit. uue infotöölussüsteemi tööoperatsioonide tundmaõppimiseks). Personaliarendus lähtub organisatsiooni üldisematest tulevikuvajadustest ja on isiku seisukohalt orienteeritud rohkem karjäärile kui konkreetsele ametikohale. Organisatsiooni arengu seisukohalt tuleb hinnata **kraadihariduse** taotlejate arvu suurenemist viimastel aastatel, mis tähendab ka seda, et noored arengupotentsiaaliga inimesed seovad oma karjääritaotlused raamatukogundusega ning näevad RR-is kohta, kus seda realiseerida. Haritud personali arvukuse kasv on tugev baas ja stiimul kogu personali arenguks täienduskoolituse kaudu. Sellest sõltub omakorda lugejateeninduse ja -koolituse tase.

Raamatukogude personalikoolituse sisu ja vormid võivad olla väga erinevad sõltuvalt ka sellest, kas institutsioon on rahuliku arengu staadiumis või läbib innovaatilist protsessi. Uuendused on alati seotud raskuste ja probleemidega, eriti raamatukogu juhtivtöötajatele. Uuenduste sisseviimisel ei saa olla 100%-list informeeritust, tegutseda tuleb tõenäosuslikule teadmisele toetudes, mille realiseerumine sõltub väga suurel määral kogu kollektiivi arusaamisest sellest, mis toimub, usust selle tulemustesse ja soovist kaasa töötada. Seda on palju kergem saavutada avara maailmatunnetusega, hea üldharidusliku ettevalmistusega (keelteoskusega) ja erialaselt kompetentse personaliga.

Et määramatus muutuste tegemisel ei ületaks kriitilist piiri, tuleb protsess jagada allsüsteemideks, milleks innovaatika teoreetikud on välja töötanud mitmeid häid mudeleid. Nende kõigi olulisteks komponentideks on

- muutustele eelnevad uuringud,
- motivatsiooni loomine personalile ja
- personali ettevalmistamine muutusteks.

Viimatinimetatu tähendab ka raamatukogude personalile vajaliku koolituse andmist, kaasa arvatud selle erivormide — teadus- ja arendustegevuse näol. Juhtkond näitab oma suhtumist personali ettevalmistamisse uuenduste rakendamiseks sellega, kas ta peab koolituseks kasutatavat aega ja raha kuluks või investeeringuks.¹ Loodetavasti suudavad Eesti teadusraamatukogude juhid tagada raamatukogude sujuva ülemineku uuele infotöölus-tehnoloogiale, mis kindlustab raamatukogude arengu eesti ühiskonnale ootuspäraselt ja avarduvasse infokeskkonda sobivalt.

¹ Alas, R. Personali koolitamine — kas kulu või investeering // Ärielu. 1996. Nr. 12. Lk. 72.

Diagramm 1

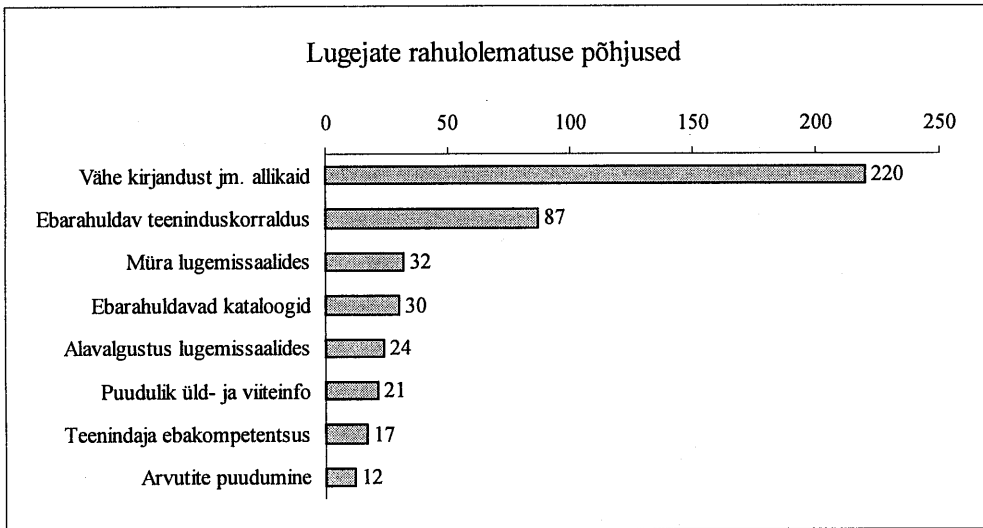


Diagramm 2

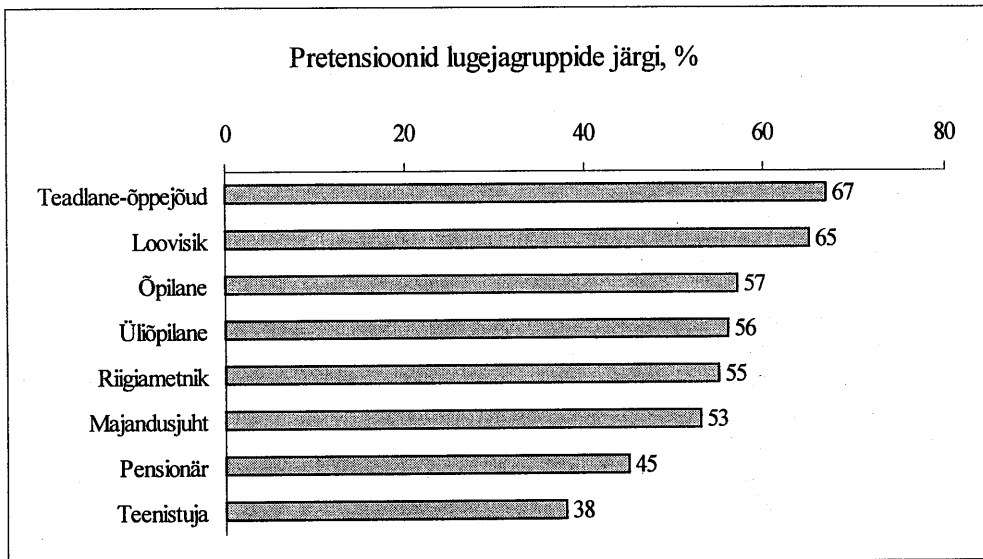


Diagramm 3

