

MÜÜT RAAMATUKOGU HOIDJAST, VÕI TEADMINE ... (PERSONALITÖÖST TARTU ÜLIKOOLI RAAMATUKOGUS)

Tiina Kuusik

*“Toimumas on revolutsioon, mis viib meid välja infoühiskonnast ning tõukab unelmate ühiskonna poole — järgmisesse ja ühtlasi viimasesse faasi inimühiskonna arengus. Tänapäevane infoühiskond on hakanud end ise välja suretama, hakates automatiseerima töid, mida ta kord ise lõi. Rutiinseid töid automatiseeritakse aina kasvavas tempos ja vastavalt sellele kasvab ka tööde hulk, mis vajavad kõrget loominguilisust, pühendumist ja sotsiaalseid oskusi”.*¹

Uues ühiskonnas hästi hakkamasaamise märksõnadeks on **paindlikkus, loovus, koostöövõime, tolerantus, emotsionaalne intelligentsus** ja ettevõtluse puhul **intellektuaalne kapital** kui firma/organisatsiooni põhiväärtus.² Kõik loetletud märksõnad on aktuaalsed juba täna, mis omakorda näitab, et R. Jensen poolt pakutavad arengud ei olegi ehk nii utoopilised.

Ometigi on iga koosluse eksisteerimisel omad reeglid ning põhimõtted. Nii inimesed kui ka protsessid vajavad teadvustatud juhtimist.

Personali (inimressursi) juhtimise kui rakendusliku teaduse rajajad on N. Tichy, B. Spector, M. Beer, P. Lawrence, R. Walton ja paljud teised, peamiselt Anglo-Ameerika teadlased.³ Personalijuhtimise teooriat on käsitletud ja edasi arendanud paljud juhtimis-teoreetikud. Tänapäeval haarab personalijuhtimine kõiki klassikalisi juhtimise ülesandeid — planeerimine, organiseerimine, mehitamine, eestvedamine, kontrollimine —, olles mehitamisest kui algsest personalijuhi põhifunktsioonist tunduvalt laiem. Selle töö eesmärk on tagada organisatsiooni suurim võimalik efektiivsus nii firma omanike kui ka töötajate seisukohalt.

Personalijuhi tüüpilisemad rollid on:⁴

- nõuandja ja konsultant — personaliga seotud probleemide lahendamisel;
- teenindaja — teenused struktuuriüksuste juhtidele, näit. personali värbamine, personaliarvestus jm. vajalike andmestike pidamine;
- kontrollija — protseduuride jm. reeglite väljatöötaja ning kontrollija (tööohutus, töösuhted, võrdsed võimalused edutamiseks, kompenseerimine).

¹ Jensen, R. Unelmate ühiskond. Tallinn, 2000. Lk. 122. — R. Jensen on Kopenhaageni Tuleviku-uuringute Instituudi direktor (www.cifs.dk).

² Jensen, R. Unelmate ühiskond. Tallinn, 2000. Lk. 131–151.

³ Türk, K. Personali juhtimine ja eestvedamine. Tartu, 1999. Lk. 31.

⁴ Alas, R. Personalijuhtimine. Tallinn, 1998.

1999. aastal alustati TÜ Raamatukogus väga olulise tööloiguga personalitöös, nimelt toimus kogu asutuse töö üksikasjalikum analüüs⁵ ja sellest lähtuvalt mitmete ametikohtade ümberhindamine. Selleks olid järgmised põhjused ja ajend.

Põhjused:

- tööprotsesside muutumine ja mõnede tööülesannete rutiinsemaks/tehnilisemaks muutumine seoses automatiseeritud infosüsteemi juurutamisega;
- jätkuvalt napi eelarve tõttu tööülesannete intensiivistumine; selle selekteerimine, mida ja kus (missuguses üksuses) oleks otstarbekam teha ja mida olemasolevates tingimustes teha ei suudeta.

Ajendiks olid

Tartu Ülikooli uue palgasüsteemi⁶ rakendamisega kaasnevad probleemid.

Vana süsteemi palgamäära (astmepalk + lisatasu) komponentideks olid ametikoht (koos sellega kaasneva vastutuse määra ning nõutavate oskustega) ning haridus (kõrg/keskharidus, s.t. koos haridustaseme tõusuga tõusis ka konkreetse isiku astmepalk ning muutus ametinimetus). Kuigi ühtedel eeldustel määratud palkasid diferentseeriti lisatasudega, lähtudes reaalsest tööpanusest, siiski formaalset personali liigitamist ei olnud.

Analüüsi käigus intervjueriti struktuuriüksuste juhte tööprotsesside ning üksikute töötajate/töötajagruppide ülesannete seisukohalt. Eelnevalt olid koostatud küsimustikud, mille põhjal juhid esitasid üksikasjaliku ülevaate üksuse tööst. Konkreetseid tööülesandeid analüüsides määratleti ametikohal nõutavate teadmiste, oskuste, võimete ja vastutuse määr ning alustati uute ametikirjelduste koostamisega. TÜ palgaeeskirjale tuginedes liigitati ametikohad gruppidesse.

Kuna eesti raamatukogundusest teadusraamatukogu personaliliigituse eeskuju/mudelit polnud võtta, siis tekkiski kogu protsessi käigus küsimus, kuidas on mujal. Materjalidega tutvumisel selgus, et näiteks USA-s ja Saksamaal on selgelt väljakujunenud ühtne raamatukogundusliku personali liigitamise süsteem (vt. tabel 1).

⁵ **Töö analüüs** on töö/tegevuse analüüsimine, vajalike töövahendite ja töötingimuste kirjeldamine tegemaks kindlaks, milliseid omadusi ja teadmisi töö/tegevus vajab. Töö analüüsi eesmärk on tagada selge tööjaotus ja efektiivne töökorraldus. Töö analüüsi alusel määratakse kindlaks töökohtadele ja töötajatele esitatavad nõuded (ametikirjeldused). **Töökohtade hindamise** käigus võrreldakse süstemaatiliselt töökohti nende tähtsuse järgi organisatsioonis, eesmärgiks kas palgasüsteemi loomine või värskendamine.

⁶ <http://www.ut.ee/uksused/personaliosakond/manuaal/index.html>

Tabel 1

USA ⁷	Saksamaa ⁸
<p>Clerk — ametniku ja sekretäri töö, ei eelda kõrgharidust ega raamatukoguhoidja kutset (teadmised, oskused on saadud ärikoolist), töökogemused omandatakse kohapeal, tavaliselt ei tegele raamatukogule spetsiifiliste ülesannetega.</p>	
<p>Library technical assistant — eeldab tavaliselt 2-aastaseid õpinguid kolledžis, ka konkreetsete tehniliste oskuste ja teadmiste omamist (tehniliste seadmete käsitamine, andmetöötlus jms.). Töö eeldab kindlate reeglite ja protseduurikirjelduste ning juhendamise olemasolu (registreerimis/laenuslett, lihtsad tööd hoidlas jms.).</p>	<p>Bibliotheksassistent, mittlerer Bibliotheksdienst — keskmine teenistusaste, eeldab 1,5–2-aastast ettevalmistust (kutse)koolis, rõhuasetus praktilisel väljaõppel. Töö sisuks lihtsamad ülesanded, näit. komplekteerimise eelkartoteekide pidamine, emakeelsete teavikute (lihtkirjed) kataloogimine ja bibliografeerimine, kohaviidastamine, töö hoidlas ja laenusletis.</p>
<p>Library associate/assistant — nn. paraprofessionaal, kes omab ideaalis bakalaureuse kraadi, on läbinud raamatukogunduslikud kursused, rõhuasetus ei pruugi olla raamatukogunduslikule haridusele. Selle kategooria töötajates nähakse esmast järelkasvu professionaalidele.</p>	<p>Diplom-Bibliothekar, gehobener Bibliotheksdienst — kõrgem teenistusaste, eeldab meie mõistes raamatukogunduslikku kõrgharidust. Rahvaraamatukogudes on töö raskuspunkt kogude komplekteerimisel ja kättesaadavaks tegemisel, teadusraamatukogudes kataloogitööl.</p>
<p>Librarian — professionaal erinevates raamatukogutöö valdkondades, eeldab lisaks kõrgharidusele ka 1–2-aastast magistriõpet ja magistrikraadi (MLS). Tihti kasutatakse eesliidet <i>senior/head</i>, mis sõltub vastutuse astmest (eeldatakse teadmisi/oskusi juhtimisest ning/või iseseisvat arendus- ja uurimistegevust).</p>	<p>Wissenschaftlicher Bibliothekar (Bibliotheksrat — nõunik, <i>höherer Bibliotheksdienst</i>) — kõrgeim teenistusaste teadusraamatukogudes, eeldab kõrgharidust (diplomi/bakalaureuseõpe suvalisel erialal) + 2-aastast täiendõpet magistriõppes, mis lõpeb kraadi kaitsmisega. Administratiivne ja organisatsiooniline töö, teooriat ja sügavaid erialateadmisi, mitte ainult raamatukogunduses, nõudev töö (komplekteerimine, arendustegevus jms.).</p>

⁷ <http://www.lib.rochester.edu/ssp/overview> [12.11.2000]; <http://www.liblink.co.uk/management/cworld> [12.11.2000]; <http://stats.bls.gov/ocohome.htm>

⁸ Die praktische Ausbildung der Bibliotheksreferendare / hrsg. von J. Tehnzen. Berlin : DBI, 1989. (DBI-Materialen ; 87); Gaus, W. Berufe im Archiv-, Bibliotheks-, Informations- und Dokumentationswesen : ein Wegweiser zur Ausbildung. 3. Aufl. Berlin : Springer-Verlag, 1994. — Refereerinud M. Ermel.

Kui võrrelda Ameerikas kasutatavat ameteid kirjeldavat ja süstematiseerivat käsi-raamatut⁹ ja Eesti riigi analoogi,¹⁰ siis oleks raamatukogude ametikohtade klassifikatsioon järgmine (vt. tabel 2).

Tabel 2

USA ¹¹		Eesti Vabariik ¹²	
Üldine liigitus	Vastavus raamatukogus	Üldine liigitus	Vastavus raamatukogus
<i>senior specialist</i>	<i>senior librarian</i>	tippspetsialist	raamatukoguhoidja (kogude kujundamine ja arendamine, teabe vahendamine ning uurimistöö)
<i>specialist</i>	<i>librarian</i>	keskastme spetsialist	—
<i>associate specialist</i>	<i>associate librarian</i>	—	—
<i>technical assistant</i>	<i>library technical assistant</i>	—	—
	<i>clerk</i>	ametnik	raamatukoguhoidja (raamatukoguinfo korrahoid, koopiate tegemine, kataloogimine, teenuste osutamine raamatukogus)

Eesti ametite klassifikaatori kümnese grupijaotuse puhul liigitatakse raamatukogutöötajaid ainult kahte gruppi. Oma kogemustele toetudes võime teha kindlasti mingeid järeldusi ja küsida, kuidas on minu raamatukogus või kuidas tundub asi Eestis olevat?

Selge on see, et eesti klassifikaatori liigitus pole vastav raamatukogude sellekohasele praktikale, mida näitab ka TÜ Raamatukogu personali liigitamine (vt. skeem 1, kus puudub halduspersonal, kes liigitub liht/abitöölise ja oskus/käsitöölise alla).

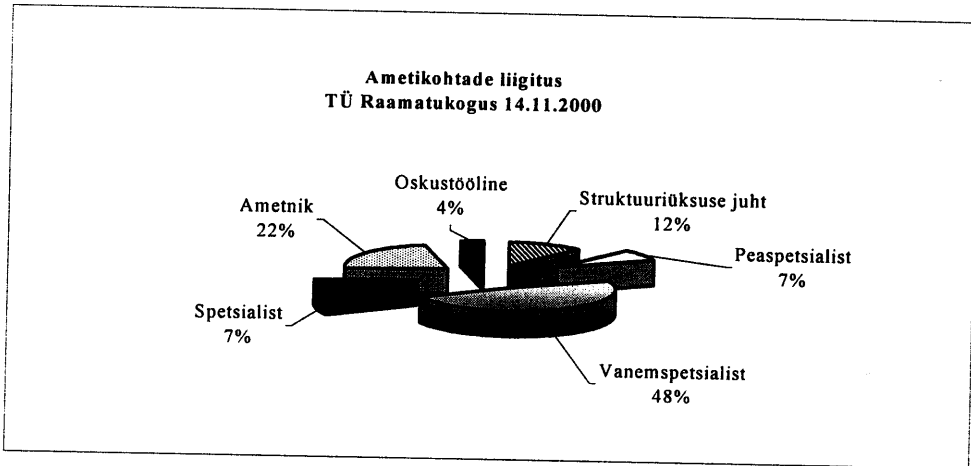
⁹ Occupational Outlook Handbook — <http://stats.bls.gov/ocohome.htm> [uueneb pidevalt].

¹⁰ Ametite klassifikaator. [Tallinn] : Sotsiaalministeerium, 1999. 292 lk. — Põhineb ametite rahvusvahelisel standardklassifikaatoril *International Standard Classification of Occupation* (1987), millest lähtus ka TÜ oma ametikohtade liigitamisel ning kus klassifitseerimise aluseks on tööülesanded ja vajalik kvalifikatsioon.

¹¹ Library Education and Personnel Utilization — <http://www.lib.rochester.edu/overview/lepu.0.htm> [09.11.2000].

¹² Vt. viide 10.

Skeem 1



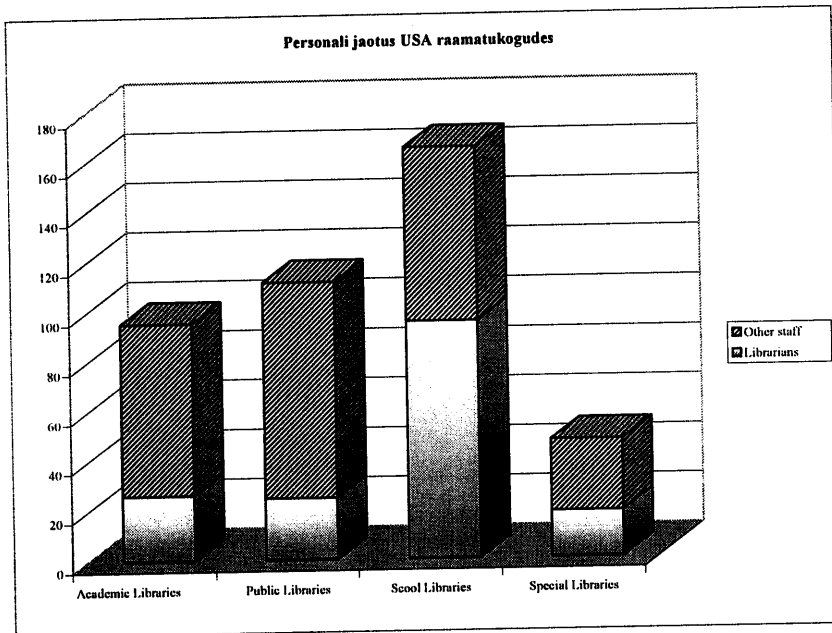
- **STRUKTUURIÜKSUSE JUHT** — osakonna või muu üksuse juhataja.
- **PEASPETSIALIST** — tööülesanded läbivad funktsionaalselt kogu raamatukogu, seotus iseseisva arendustegevusega ja/või teiste töötajate juhendamisega (IT süsteemi peaspetsialist, peavarahoidja, teatmeteeningu juht jm. raamatukogu peaspetsialistid).
- **VANEMSPETSIALIST** — eelduseks erialane/kutsealane kõrgharidus ning täiendav koolitus, tööülesanded eeldavad teiste töötajate juhendamist ja/või erialast arendustegevust (vanemraamatukoguhoidja, vanembibliograaf).
- **SPETSIALIST** — eelduseks erialane/kutsealane haridus või keskharidus ja pikaajaline tulemuslik töökogemus raamatukogus, tööülesanded vajavad igapäevaste otsuste tegemist kindlal tegevusalal (raamatukoguhoidja, kunstnik-kujundaja, restauraator jm. spetsialistid).
- **AMETNIK** — eelduseks vähemalt keskharidus, rõhk väljaõppel kohapeal ja vastavate isiksusomaduste ja kompetentside (*compentencies*) olemasolul, tööülesanded rutiinsed, kergesti õpitavad (raamatukoguhoidja, sekretär).
- **OSKUSTÖÖLINE** — desinfektor, köitja.

Kuna Eestis raamatukogutöid iseloomustav, laialt levinud ametinimetus raamatukoguhoidja võib tähendada tööülesannete liigitumist nii (tipp)spetsialisti kui ka raamatukogu abitöötaja ehk ametniku gruppi, siis võib väita, et:

- raamatukoguhoidja kui oma valdkonna spetsialisti kutsenimetus vajab väärtustamist ehk uut lähenemist;
- oleks otstarbekas töötada Eesti-keskselt välja hoopis uus ja kaasaegsem ametinimetuste loetelu, mis väljendab paremini/täpsemalt raamatukogus tehtavaid töid (teadusraamatukogudes sarnaseid tööülesandeid täitvaid töötajaid nimetatakse erinevate ametinimetustega, näit. informist TTÜ Raamatukogus, aga referent TÜ Raamatukogus ja *Ametinimetuste klassifikaator* annab mõlemale hoopis teise sisu.

1998. aastal TÜ Raamatukogus viibinud USA raamatukogunduse spetsialistide Robert M. Hayesi (Los Angeles), Paul H. Mosheri (Philadelphia), Martin D. Runkle (Chicago) raportile¹³ toetudes on personalijaotus nende ülikoolide raamatukogudes järgmine: professionaale 25%, abi- (*support staff*) ehk toetavat personali 50%, üliõpilasi ehk tähtjalisi töötajaid 25% (siin ei ole majandus- ehk halduspersonali, kuna vastavad teenused ostetakse valdavalt sisse).

Skeem 2¹⁴



TÜ Raamatukogu struktuur (1998. aastal vastavalt 80%, 20% ja 0%) meenutas ekspertidele Ameerika teadusraamatukogusid 1950. aastatel.

Tänaseks on eelpoolvaadeldud analüüsi andmetele toetudes viidud tööülesannete täitmiseks vajalikud eeldused vastavusse tegelikkusega, mis on reaalsuses tähendanud kõrgharidust eeldatavate ametikohtade vähenemist. Lähtudes ülikooli ametikohtade liigitusest ja tegelikust olukorrast, peeti vajalikuks raamatukogu personali liigitusse tuua sisse uus töötajate grupp, nn. tehniline abiline ehk ametnik. Põhimõtte, et ülikooli raamatukogus peaksid eelistatult töötama akadeemilise kõrgharidusega töötajad, ei ole enam tänapäeval kahjuks rakendatav. Seega on muutunud nii raamatukogu struktuur kui ka hinnatud ümber

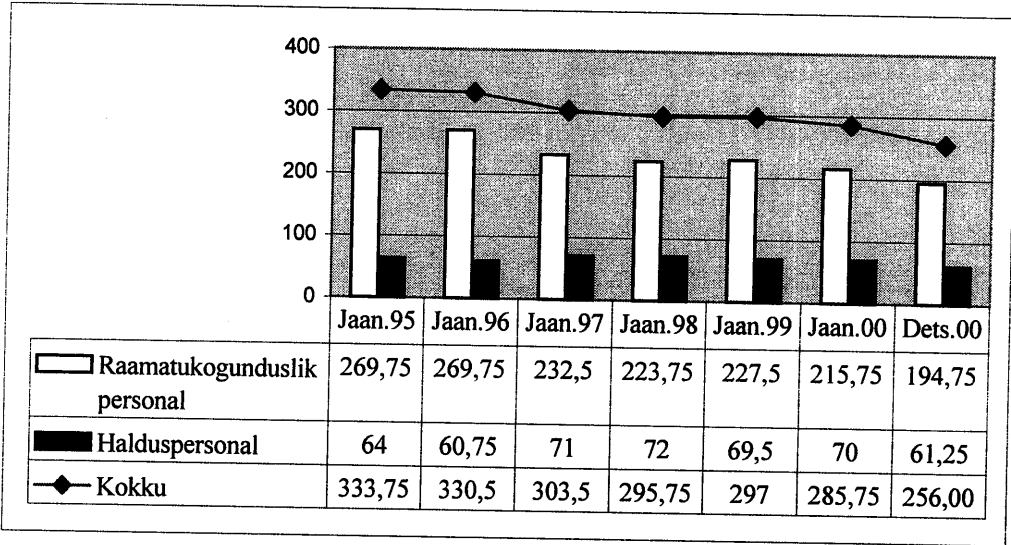
¹³ Käsikiri TÜR-i teadusosakonnas.

¹⁴ Sweetland, J. Staffing in U.S. libraries. Library Link Convenor, North America. — <http://www.liblink.co.uk/management/cworld1A.html> — Skeemil on kasutatud andmed 1990. aastate algusest, täpsem statistika: American Library Association (ALA) koduleheküljel <http://www.ala.org/library/fact2.html>

eeldusi ametikohtade täitmiseks nii, et suhtearv — professionaalid, abi ehk toetav personal, üliõpilased ehk tähtajalised töötajad — on umbes 74%, 25%, 1%.

TÜ Raamatukogu töökohtade muutust viimasel viiel aastal iseloomustab skeem 3.

Skeem 3



Aastal 2001 on plaanis senisest enam kasutada toetava personali arvelt üliõpilasi (tähtajalised töölepingud, osaline koormus), kuna INNOPAC-i rakendatuse aste võimaldab seda täiesti. Kogude arendamise ja kirjeldamise tööde uue analüüsi ning referentide süsteemi rakendamisega peaks suurenema toetava personali osa professionaalide arvelt. Muudatused lubaksid, toetudes ülikooli palgaeeskirjale, diferentseerida palkasid suurema suhtega ehk 5:3:1 ja väärtustada enam kõrgel tasemel spetsialiste.

Järeldus — meie raamatukogunduslik ehk raamatukogude personali liigituse ning ametinimetuste süsteem tahab Eesti-keskset lähenemist ning lähtuvalt tööülesannetest ja vastutusest kvalifikatsiooninõuete ja muude tööülesannete täitmiseks vajaminevate eelduste ülevaatamist (need on olemas rahvaraamatukogude puhul). See on tihedalt seotud täiendkoolitusega ja atesteerimise ehk hindamise põhimõtete väljakujundamisega. Oleks kena, kui jõutaks ka ühtsete töö tasustamise põhimõteten. Kuid süsteem ei tohiks olla ainult süsteemi pärast, seega peaks see olema rakendatav erinevate raamatukogutüüpide puhul.