

Vahdinvaihto

Viime aikoina on eri foorumeilla keskusteltu nk. suurten ikäluokkien eläköitymisen eri yhteiskunnallisista vaikutuksista. Eräänä huolenaiheena on ollut pätevien työntekijöiden riittävyys siinä vaiheessa, kun suuret ikäluokat alkavat irrottautua aktiivisesta työelämästä. Lisäksi tässä keskustelussa on otettu esille (kansan)taloudellisia näkökohtia, jotka vaikuttavat tähän muutosprosessiin.

Myös informaatiopalvelualoilla on alettu käydä tätä keskustelua. Tähän liittyen lääninhallitukset ovat keränneet tietoja yleisten kirjastojen henkilöstön ikärakenteesta ja tulokset ovat hyvin mielenkiintoisia. Allekirjoittanut on laatinut oheisen yhteenvetotaulukon näiden tietojen perusteella (kuva 1.), josta näkyy selvästi, että keskustelua kannattaa jatkaa myös kirjastotehtäviä suorittavissa ja näihin tehtäviin kouluttavissa organisaatioissa. Käytettävissäni on ollut lisäksi Informaatioalan Akateemisten syntymävuosilasto, jossa jakauma on hyvin samankaltainen ja joka niin ollen tukee seuraavia havaintoja.

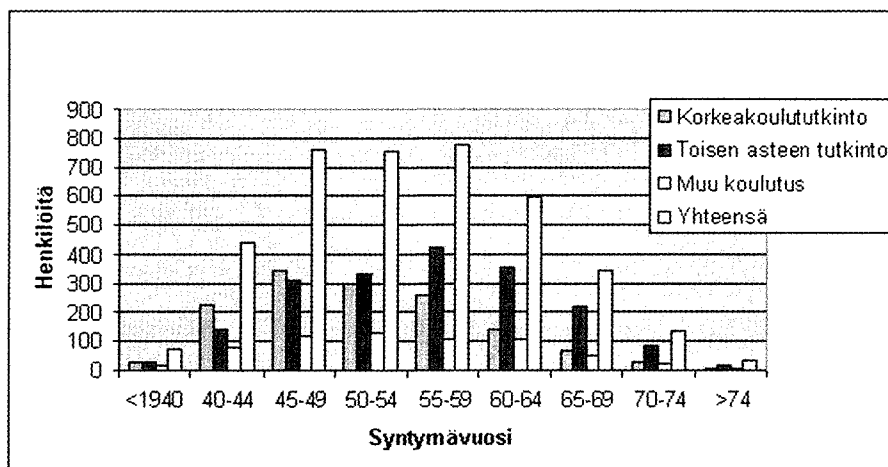
Taulukosta voi lukea parikin mielenkiintoista seikkaa. Ensinnäkin jo edellä mainitut henkilöstön ikärakennepiikit, jotka tulevat vaikuttamaan lähitulevaisuudessa siten, että alalta siirtyy eläkkeelle huomattava määrä työntekijöitä. Toinen, osin tähän liittyvä seikka on, että julkisen puolen rekry-

tointi on ollut nuoremmissa ikäluokissa hyvin vähäistä. Tähän on vaikuttanut osaltaan 90-luvun lamakausi, mutta myös osaltaan viime aikainen poliittinen näkemys siitä, että julkisen talouden osuutta tulee pienentää kansantaloudessa.

Nuorempien ikäluokkien vähäinen osuus työntekijöissä aiheuttaa oman lisäongelmansa asiantuntijaorganisaatioissa. Pitkään työelämässä olleilla on usein sellaista tietämystä, jonka säilyminen työyhteisössä voi olla jopa elintärkeää tehtävien hoitamiselle tai organisaation olemassaololle. Tällaisen tiedon välittyminen ja oppiminen on usein pitkälinen sosiaalinen prosessi.

Kun tähän problematiikkaan lisää sen, että informaatiotutkimusta ja sen lähialoja opiskelevia ihmisiä tarvitaan nykyisin hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä, joissa palkkaus ja työtehtävät ovat vähintäänkin kilpailukykyisiä etenkin kunnallisen sektorin vastaaviin verrattaessa, ja sen, että ikärakenteen vaikutukset työvoimaan näkyvät kaikilla muillakin toimintasektoreilla, voi hyvinkin esittää ennustuksen, että kilpailu hyvin koulutetuista, asiantuntijaorganisaatioissa toimimaan kykenevistä henkilöistä tulee olemaan jokapäiväistä.

Tämä ongelma ei tietenkään ole uusi. Koulutun työvoiman riittävydestä kirjastoalallakin on keskusteltu pitkään ja perusongelmat on tiedetty



Kuva 1. Yleisten kirjastojen päätoimisten työntekijöiden ikärakenne

jo kauan. Esimerkiksi Okko kirjoitti pääkirjoituksessaan tämän lehden vuoden 1987 numerossa 4 kunnallisten kirjastojen kirjastonhoitajapulasta seuraavasti: "Ihmettelyn paikka on siinä, että ainoaksi korjaavaksi toimenpiteeksi on nähty koulutuspisteiden lisääminen. Se seikka, että kirjastonhoitajien rekrytointi tapahtuu tutkinnon-uudistuksen jälkeen ylemmän kandidaatintutkinnon suorittaneista ei näytä menneen perille puuhahemisille. Sitäkin sopii ihmetellä."

Muutos tuohon aikaan on tosin tapahtunut siinä, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita voidaan nykyisin rekrytoida myös kirjastonhoitajiksi. Tällä hetkellä ollaan vahvasti ajamassa lisäksi kolmitasoista tutkintomallia yliopistoihin, joka vaikuttaa myös toteutuessaan siihen, että perusvirkoihin vaadittavan kelpoisuuden voi saavuttaa alemmalla tutkinnolla. Mutta palkkausongelmaan sen sijaan ei ole näkyvissä nopeaa ratkaisua.

Koulutusorganisaatioiden kannalta ongelmana on se, että niiden hallittavissa olevat vaikutukset tulevat pitkällä aikavälillä. Tutkinnon suorittaminen korkeakoulussa ja yliopistossa kestää vuosia, joten tätä kautta akuuttiin työvoimapulaan on hankala vastata. Toisaalta muistissa ovat myös edellisen lamakauden opetukset. Kahdeksankymmentäluvun lopun suuri kirjastonhoitajapula hävisi osin kuntatalouden laman myötä. Virkoja lakkautettiin ja laitettiin jäihin. Käykö näin myös tässä nykyisessä uhkaavassa työvoimapulassa riippuu paljolti poliittisen ja taloudellisen kehityksen suunnasta.

Kuten edellä mainittiin suurin huolenaihe etenkin yleisen kirjastolaitoksen kannalta on se, että alamme koulutuksen saaneet ihmiset ovat nyt ja todennäköisesti myös tulevaisuudessa rekrytointikilpailun kohteena. Kirjastopuolella suuri muutos on ollut lisäksi ammattikorkeakoulukirjastolaitoksen syntyminen. Tälle sektorille on syntynyt runsaasti uusia alamme työpaikkoja. Lisäksi yritykset tarvitsevat sekä informaattikkoja että yleisemminkin tiedonhallinnan ammattilaisia myös jatkossa erilaisissa tehtävissä.

Yleinen kirjastolaitos on sanktioitu positiivisessa mielessä Suomessa lainsäädännön tasolla hyvin vahvasti. Seuraavan parinkymmenen vuoden aikana on hyvin mielenkiintoista seurata näkykö tämä myös kuntien tasolla, jossa konkreettinen kirjastotoimen järjestäminen tapahtuu. Mitä tarkoittavat kunnalliset kirjastopalvelut ja mitä resursseja niiden toteuttamiseen varataan käytännössä on kysymys, jota kannattaa selvittää myös tutkimuksen keinoin. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa keskustelua siitä, mitä tarkoittaa vaatimus kirjasto- ja informaatiopalvelualan opinnoista ammattipätevyuden määrittelyssä eli siitä millaisia ovat hyvät tulevaisuuden kirjastonhoitajat - miten heidän koulutuksensa ja sivistyksensä määrittäytyä erilaisia käytännön työtehtäviä varten.

Kuopiossa 1.4.2001

Jarmo Saarti