

Henkilöstön edustajana johtokunnassa

Pirjo Korhonen

Viikin tiedekirjasto on ainakin kahdella tavalla urauurtavassa erikoisasemassa. Se on kahden tiedekunnan (maat- metsät. ja mat.-luonnontiet.) ja Biotekniikan instituutin alainen erillislaitos. Lisäksi se toimii samassa rakennuksessa kaupunginkirjastoyksikön (ent. Pihlajamäen , nyk Viikin) kanssa; tästä kokeilusta on pelkkää hyvää sanottavaa.

Kirjaston johtosääntö astui voimaan 1.1. 1999, kirjaston johtokunta piti ensimmäisen kokouksensa 1.6.1999. Kirjasto aloitti toimintansa Viikissä 1.9.1999. Kirjastonjohtaja valittiin syksyllä 1999 ja astui virkaansa 1.3. 2000, kun johtosääntö oli lopullisesti saatu hyväksytyksi. Kirjaston henkilöstö muuttui tiedekuntien alaisuudesta erillislaitoksen alaiseksi vuoden 2000 alusta. Rahoituksen malli – rahoittajien osuudet – päätettiin joulukuussa 1999. Kirjastolle tuli yhteinen talousarvio 1.1.2000.

Jo yllä oleva kappale sisältää monta muuttujaa, jotka olisi pitänyt olla selvillä ennen kirjaston toiminnan aloittamista. Se, etteivät ne olleet, on vaikeuttanut kirjaston johtokunnan työskentelyä ja heijastunut itse työskentelyyn ja luottamuksen rakentumiseen henkilökunnan ja johtokunnan välillä. Lisäksi taustalla on vaikuttanut ja yhä vaikuttaa tiedekunnissa vallinnut erilainen organisaatiokulttuuri ja rahoittajayksiköiden erilaiset käsitykset ja odotukset kirjaston toiminnasta.



Johtokunnan henkilöstöedustajalta vaaditaan paljon tietämystä niin kirjaston toiminnasta kaikilla toimintojen perustasoilla kuin yliopiston hallinnosta ja yliopiston kirjastopolitiikastakin. On perusteltava kaikki ja pidettävä joka asiassa henkilöstön puolta, koska rahoittajia edustavat monet johtokunnan jäsenistä kokevat kirjaston painolastina budjetissaan ja mieluiten vähentäisivät palkkamenoja aineistojen hankinnan kustannuksella (mitä vähemmän palkkamenoja sitä enemmän voi tilata laitoksilleen lehtiä).

Viime keväänä kirjoittamani avoin kirje yliopiston ylimmälle johdolle on yhä aiheellinen. Olettaisin, että kirjaston johtokunta tukee kirjaston toimintaa, etsii myönteisessä hengessä ratkaisuja vaikeisiinkin kysymyksiin **myös kirjaston edun**, ei vaan rahoittajayksiköiden omien etujen hengessä. Tässä ymmärryksessä toivoisin yliopiston johdon tukea **kirjaston** toiminnalle, koska päätös tiedekuntien alaisena toimivasta erillislaitoksesta tehtiin yliopiston korkeimmissa päättävissä elimissä.

Henkilöstön edustajana koen erityisen vastuullisena tiedottamisen. Koen sen myös kaikkein vaikeimpana asiana. Haluaisin aktiivisempaa vuoropuhelua edustamani henkilökunnan kanssa, mutta aikaa, foorumia ja henkilöstön jaksamista vielä niistäkin asioista keskustelemiseen ei nykytilanteessa tahdo löytyä. Kirjasto on nimittäin sitoutunut henkilöstösäästöihin ja johtokunta on määrännyt kirjastolle henkilöstökaton. Kuitenkin on vielä paljon kesken henkilöstösaamista ja -työvoimaa vaativassa yhdistämisessä. Niin kokoelmien järjestelyissä, tietokantasiivouksissa kuin yhdistymisessä henkisesti yhdeksi työyhteisöksi.

Vaikeaa on tiedottaminen myös toiseen suuntaan. Johtokuntaa ei aidosti jaksa kiinnostaa kuulla, missä pinteessä henkilökunta työskentelee uudessa organisaatiossa vaan joka asia pitää perustella lukuisten ylimääräisten laskelmien ja todistelujen kautta. Tämä kaikki vain siksi, että johtokunnan jäsenet eivät tunne kampuskirjaston toimintaa eivätkä tiedä niistä strategioista ja velvoitteista, johon palvelukirjasto on sitoutunut.

Kaikesta huolimatta johtokunnassa henkilöstön edustajana toimiminen on mielenkiintoista, opettavaista ja haasteellista. asioista keskustelemiseen tarvitaan rohkeutta ja tietoa. Tukea työskentelyyni olen saanut mm

hyhläisestä ammattiyhdistystoiminnasta.