



A könyvtári és információs munka változó természete az Egyesült Királyságban

2002. április 1-jén *CILIP (Chartered Institute of Library and Information Professionals = Könyvtári és Információs Szakemberek Intézete)* néven egyesült a *Brit Könyvtárosok Egyesülete (UK Library Association)* és az *Információs Kutatók Intézete (Institute of Information Scientists)*. Az egyesülés az egyik jele annak a változásnak, amely az elmúlt évtizedekben végbement a könyvtár- és információtudomány területén. Jelen tanulmány a következő kérdésekre kereste a választ:

- milyen konkrét változások következtek be a könyvtári és információs munkában;
- milyen irányúak voltak ezek a változások;
- van-e még nyilvánvaló különbség a könyvtári és az információs munkához szükséges képességekben és jártasságokban, vagy jelentős közeledés következett be a két oldal között az elmúlt 30 évben.

Az 1971 és 2001 között eltelt 30 év változásait vizsgálандó, a kutatást végzők számos, szakmai lapokban (*Library Association Record* [most *Library and Information Update*], *Aslib Information* [most *Managing Information*]) megjelent, könyvtári és információs szakembereket kereső álláshirdetéseket néztek meg. A könyvtári és információs munka közötti hasonlóságok és különbségek feltárásához az egyik oldalról azokat a szakkönyvtári pozíciókat vizsgálták, amelyek elnevezésében szerepelt az *információ* szó, a másik oldalról pedig a *könyvtáros* szót tartalmazó, köz- és egyetemi könyvtári állásokat és követelményeiket elemezték. Az 1. táblázat a vizsgált időszakban megjelent hirdetések számát mutatja.

A 2. táblázat azt mutatja, hogy milyen személyiségbeli várásokat fogalmaztak meg a hirdetések.

1. táblázat

A hirdetések száma a vizsgált időszakban

A pozíció típusa	1971/73	1981	1991	2001
Információs (szakkönyvtár)	11	2	16	13
Könyvtárosi (köz- vagy egyetemi könyvtár)	20	51	85	61
Összesen	31	53	101	74

(A 2001-ben regisztrált csökkenésnek az volt az oka, hogy az *Aslib Information* áttért az álláshirdetések interneten való megjelentetésére.)

2. táblázat

A hirdetésekben megfogalmazott személyiségváltozások

Személyiségjegyek	Információs munkakörök		Könyvtárosi munkakörök	
	szám	%	szám	%
Rugalmasság	7	16,7	14	6,5
Kezdeményezőkézség	6	14,3	35	16,1
Magabiztosság	3	7,1	13	6,0
Lelkesedés	7	16,7	54	24,9
Elkötelezettség	0	–	28	12,9
Türelem	3	7,1	0	–

Beszámolók, szemlék, referátumok

Pontosság	1	2,4	0	–
Szervezőképesség	5	11,9	7	3,2
Önbizalom	6	14,3	14	6,5
Csapatmunka	8	19,0	13	6,0
Teherbírási	8	19,0	15	6,9
Szakértelem	2	4,8	2	0,9
Vezetői képességek	4	9,5	2	0,9
Kíváncsiság	1	2,4	0	–
Megbízhatóság	2	4,8	0	–
Interperszonális képességek	13	31,0	50	23,0
Írásképesség	5	11,9	1	0,5
Problémamegoldó készség	0	–	0	–
Tárgyalóképesség	0	–	0	–
Egyéb	2	4,8	18	

Szembeötlő, hogy mindkét pozíciótypusnál a lelkesedés és az interperszonális képességek minden egyéb tulajdonságnál lényegesen többször szerepeltek az elvárások között.

Érdekes, hogy az információs pozícióknál a 30 év alatt hogyan változott az elvárás a személyiségjegyekkel kapcsolatban: míg 1971-ben alig találni erre vonatkozó kitételeket a hirdetésekben, 1981-ben pedig egyet sem, 1991-ben a legtöbbet emlegetett, s elvárt személyes tulajdonság a lelkesedés és az önbizalom lett, kiegészülve a rugalmassággal, a kezdeményezőképeséssel, a teherbírással és az interperszonális kommunikációs képességekkel.

2001-re pedig megjelent a csapatmunka is az interperszonális képességek mellett. (További gyakran emlegetett elvárások 2001-ben: teherbírási, vezetői képességek, rugalmasság.) Az önbizalomtól (értsd önálló munkától) a csapatmunka felé történő elmozdulás jól jelzi a munkakörülmények és a munkahelyi elvárások megváltozását, a növekvő szükségletet a határidők betartására, s az együttműködésre képes személyzet iránt.

Ezzel ellentétben a könyvtári pozícióknál alig tapasztalható hasonló elmozdulás a 3. táblázat adatai szerint.

3. táblázat

Az elvárt készségek, tapasztalat, tudás

Készségek, ismeretek	Információs munkakörök		Könyvtárosi munkakörök	
	szám	%	szám	%
Diploma (LIS)	26	61,9	121	55,8
Tapasztalat	37	88,1	86	39,6
Katalogizálás & osztályozás	1	2,4	8	3,7
Absztraháló képesség	1	2,4	0	–
Tárgyszavazás, indexálás	2	4,8	0	–
Tájékoztatás	2	4,8	11	5,1
Kutatás, elemzés	3	7,1	1	0,5
Források és szolgáltatások	4	9,5	7	3,2
Információ-visszakeresés	1	2,4	0	–
Gyűjteményszervezés	0	–	4	1,8
Rekordmenedzsment	0	–	0	–
Állománymegőrzés	0	–	0	–
Egyéb diploma	16	38,1	25	11,5
Számolóképesség	1	2,4	0	–

Tárgyi tudás, szakismeret	6	14,3	25	11,5
Szakmai érdeklődés	2	4,8	18	8,3
Nyelvismeret	4	9,5	7	3,2
Adminisztráció	2	4,8	4	1,8
Egyéb	1	2,4	12	5,5
Általános informatikai ismeretek	21	50,0	43	19,8
Adatbázis (online) keresés	10	23,8	4	1,8
Honlaptervezés	1	2,4	0	–
Könyvtári rendszerek ismerete	1	2,4	7	3,2
Informatikai ismeretek	1	2,4	0	–
Intranet	0	–	0	–
Internet	2	4,8	3	1,4
Multimédiás szolgáltatások	0	–	0	–
Marketing, PR	1	2,4	4	1,8
Pénzügyi ismeretek	1	2,4	3	1,4
Menedzsment	2	4,8	19	8,8
Projektmenedzsment	0	–	0	–
Tudásmenedzsment	0	–	0	–
Változásmenedzsment	0	–	1	0,5

Érdekes, hogy a könyvtári és információs ismereteken kívül egyéb szakterületek ismeretét inkább az információs munkakörökben várták el, esetenként meg is nevezve a szakterületet. A könyvtári pozícióknál ezzel szemben elég volt sokszor egy második képesítés megléte is, függetlenül attól, milyen területről származott.

Szembeötlő a különbség az elvárt tapasztalat tekintetében: az információs posztok hirdetéseinél 88,1%-a, míg a könyvtári posztoknak csak 36,9%-a nevezte meg a tapasztalatot mint követelményt. Az előző esetekben ráadásul sokszor pontosan meg is neveztek, milyen típusú tapasztalatra van szükség a munkához (pl. kereskedelmi környezetből származó, műszaki információs vagy szakkönyvtári), míg a könyvtári hirdetések java része nem határozta meg az elvárt tapasztalatot, vagy azt mondta, *hagyományos könyvtári tapasztalatokra* van szükség (pl. gyermekkönyvtári: 9 pozíció, egyetemi könyvtári: 10 pozíció, katalógizálás: 3 pozíció).

Hasonló markáns különbség figyelhető meg az IT-képességek szükségességében is: az információs pozíciók 50%-ánál volt szükség informatikai ismeretekre, szemben a könyvtárost kereső hirdetések

19,8%-ával; még konkrétabban, az online adatbázis-keresést az első típusú hirdetések 23,8%-a kérte, szemben a másik csoport 1,8%-ával(!).

Az eredmények jól mutatják a különbséget a könyvtári és az információs szakemberek profilja között: az utóbbiaknál nagyobb hangsúly esik a szakterület-specifikus diplomákra, a releváns szakmai tapasztalatra és az IT-képességekre, különös tekintettel az adatbázisok használatára. Ráadásul a vizsgált 30 évben az elvárás a szakmai minősítésekkel és tapasztalattal szemben folyamatosan erősödött az információs munkakörökben, s nőtt a tárgyi tudás, a szakismeret jelentősége is. Hasonló erőteljes növekedést mutat 2001-re az IT-ismeretekkel szembeni elvárás, gyakorlatilag az alapkövetelmények szintjére emelve őket.

A könyvtárost kereső hirdetések esetében a szakképesítés fontossága nem változott lényegesen 1971 és 2001 között, az egyéb szakmai minősítésekkel szembeni elvárás viszont csökkent. Az IT-ismeretekkel szembeni elvárás ezeken a posztokon is növekedett, de messze nem olyan mértékben, mint az információs pozíciók esetében (4. táblázat).

4. táblázat

Feladatok az egyes munkakörökben

Feladat	Információs munkakörök		Könyvtárosi munkakörök	
	szám	%	szám	%
Tájékoztatás	21	50,0	24	11,1
Általános feladatok	3	7,1	20	9,2
Gyűjteménymenedzsment	7	16,7	43	19,8
Szakkönyvtárosi feladat	1	2,4	16	7,4
Katalogizálás, osztályozás	4	9,5	17	7,8
Referátumkészítés, kivonatolás	6	14,3	1	0,5
Tárgyszavazás	9	21,4	0	–
CAS/SDI (Current Awareness Services/Selective Dissemination of Information)	10	23,8	2	0,9
Könyvtárközi kölcsönzés	0	–	4	1,8
Rekordmenedzsment	0	–	0	–
Gyermekkönyvtári szolgálat	0	–	62	28,6
Mobil szolgáltatások	0	–	8	3,7
Állománymegőrzés	0	–	0	–
Kutatás	4	9,5	2	0,9
Adatkezelés	1	2,4	1	0,5
Írásos munkák kezelése	6	14,3	1	0,5
Belső kapcsolatépítés és –tartás	4	9,5	14	6,5
Külső kapcsolatépítés és –tartás	5	11,9	54	24,9
Oktatás/képzés	3	7,1	31	14,3
Prezentáció	0	–	0	–
Adminisztrációs feladatok	1	2,4	2	0,9
Utazások	4	9,5	11	5,1
Egyéb	6	14,3	8	3,7
IT-fejlesztés/használat	23	54,8	58	26,7
Honlapkészítés	1	2,4	0	–
Online adatbázis-keresés	18	42,9	7	3,2
Műszaki segítségnyújtás	1	2,4	1	0,5
Könyvtári menedzsmentrendszer használata	1	2,4	15	6,9
Intranet	0	–	0	–
Internetszolgáltatások	3	7,1	6	2,8
Multimédia-szolgáltatások	0	–	11	5,1
Általános szolgáltatásmenedzsment	3	7,1	19	8,8
Szolgáltatásadminisztráció	7	16,7	60	27,6
Munkatársak irányítása	6	14,3	36	16,6
Munkatársak kinevezése	0	–	0	–
Helyettesítés	1	2,4	2	0,9
Szolgáltatásfejlesztés	12	28,6	62	28,6
Stratégiai és üzleti tervek készítése	0	–	0	–
Pénzügyi menedzsment	0	–	12	5,5
Szolgáltatási statisztikák készítése	0	–	0	–
Projektmenedzsment	0	–	1	0,5
Változásmenedzsment	0	–	1	0,5
Tudásmenedzsment	0	–	0	–
Marketing, PR	2	4,8	28	12,9

Látható, hogy az információs pozíciók esetében számos feladat az információelosztáshoz és a hozzáférés megoldásához kötődik: kivonatok, referátumok készítése, tárgyszavazás, tájékoztatás és írott anyagok készítése (jelentések, összefoglalók stb.). Ezeknek a feladatoknak az ellátásához alapkövetelmény az IT-eszközök és -források használata, különösképpen az online keresések. Ugyancsak szép számmal jelentek meg e posztok esetében a menedzsmenttevékenységek, mint például a szolgáltatásadminisztráció, a személyzet irányítása, vagy éppen a szolgáltatásfejlesztés.

Ezzel szemben a könyvtárosi posztokon elsősorban az önálló munkát igénylő feladatok várták a jelentkezőket. Kisebb hangsúly esett az információelosztásra, s nagyobb a felhasználókkal való együttműködésre (gyermekkönyvtári feladatok, külső kapcsolatépítés, oktatás és képzés, marketing és PR), bár meglepő módon alig kapott említést a tájékoztató munka. A hangsúly tehát inkább azon van, hogy a könyvtáros segítse a felhasználót abban, hogy az segíthessen magának, szemben azzal, hogy a könyvtáros maga keresse meg az információt az olvasónak. Vagyis amíg az információs munkakörben magára az információra kell koncentrálni, a könyvtárosok számára első a felhasználó.

Hogyan alakult mindez a vizsgált 30 évben?

Az információs posztoknál egyes feladatokat jóval többször jelöltek meg a későbbi hirdetésekben: drámai a változás például az IT-fejlesztések és -használat terén (a hirdetésekben 9,1%-ról 92,3%-ra nőtt az említések száma), vagy az online adatbázis-kereséseknél (61,5% volt a későbbi hirdetésekben). Összevetve ezt az elvárt ismeretek táblázatával, kijelenthető, hogy az online keresés folyamatosan meghatározó eleme az információs munkának, de az elvégzéséhez szükséges ismereteket és tapasztalatot eleve adottnak, meglévőnek tekintik. Ugyancsak gyakrabban említik a késői hirdetések a kapcsolatteremtést és -építést, az oktatási és képzési feladatokat, valamint a szolgáltatásfejlesztést.

A könyvtárosi munkaköröknél a legszembetűnőbb emelkedés az IT-használattal és -fejlesztésekkel kapcsolatos feladatoknál regisztrálható (2001-ben a hirdetések 60,7%-a említi meg). Noha az emelkedés mértéke itt nem akkora, mint ugyanennél a feladatnál az információs posztok esetében, az adatok jól mutatják, hogy 2001-re az IT-szolgáltatások a könyvtári szolgáltatások meghatározó

elemei lettek. Növekedés tapasztalható a menedzsmenttevékenységekkel kapcsolatos feladatok említésében is (pl. szolgáltatásadminisztráció, a személyzet irányítása, szolgáltatásfejlesztés, marketing és PR, valamint pénzügyi menedzsment). Ez valószínűsíthetően a könyvtárakat is elérő pénzügyi megszorításoknak és a rendelkezésre álló források jobb kihasználása szükségességének köszönhető. Folyamatosan nőtt a felhasználókkal való kapcsolatépítési tevékenység, valamint az oktatás/képzés említése is a hirdetésekben, amely azt mutatja, hogy a könyvtárak egyre inkább használóik igényeihez alakítják szolgáltatásaikat, s meg kívánják oldani a források legjobb kihasználtságát.

Mindkét területen érezhetően nőtt tehát az IT-feladatok és a menedzsmenttevékenység szerepe, de az információhoz való hozzáférés megvalósítása továbbra sem olyan fontos eleme a könyvtárosi munkának, mint az információs tevékenységeknek.

Fizetések

A felmérés következő területe a hirdetésekben megjelölt fizetések összehasonlítása volt. A pozíciók mindkét csoportjára igaz, hogy a 30 év alatt nem az átlagkereset nőtt számottevően, hanem a kínált fizetések skálája szélesedett – különösen a könyvtárosi munkaköröknél: itt találjuk a legkisebb és a legnagyobb fizetéseket is. Kijelenthető, hogy a hagyományos munkakörökben általában alacsonyok a fizetések, egy-két kiugróan magas fizetéssel járó pozíció kivételével. 1991 és 2001 között az információs munkakörökben dolgozók lényegesen többet vihettek haza, mint a könyvtárosok. Ennek a különbségnek oka lehet a korábban már jelzett magasabb szintű IT-ismeret és -tapasztalat, amelyet e munkakörökhöz kértek a hirdetésekben.

Az információs szakemberek álláspiacának változó természete

Általánosságban elmondható, hogy a könyvtári és információs szakmával szembeni munkáltatói elvárások jelentős változáson mentek keresztül az 1970-es évek óta. Az 1990-es évektől a hirdetésekben sokkal nagyobb hangsúlyt kaptak a személyi kvalitások, mint például az interperszonális képességek vagy a kezdeményezőkézség; megőrizte helyét a fontossági listában a szakmai felkészültség és a tapasztalat, de kiegészültek új elvárásokkal is, mint az IT- és menedzsmentismeretek.

A köz- és egyetemi könyvtárakban dolgozó könyvtárosokra, valamint a speciális szektorban dolgozó információs szakemberekre váró pozíciók vizsgálata azt mutatta, hogy a 30 év alatt bizonyos szintű konvergencia alakult ki a két csoport között. Például: mindkét típusú állásoknál megnőtt az IT-ismeretek meglétének jelentősége, amelynek oka és következménye is, hogy az elvégzendő feladatok között is egyre több informatikai jellegű találat. Mindkét oldalon jelentős növekedés regisztrálható a menedzsmentismeretekkel kapcsolatban (mint elvárt készség, s mint feladat is), s egyre fontosabbá válik a felhasználóval való kapcsolat-tartás. Ez utóbbi valószínűsíthetően a bekövetkezett gazdasági és társadalmi változásoknak köszönhető, melyek következtében nőtt a felhasználókra szabott szolgáltatások kialakításának jelentősége.

Megmaradt azonban számos különbség is a két típusú munka között: míg az információs munkakörökben dolgozók az információhoz való hozzáférés megoldására fókuszálnak, a könyvtárosoknál első a felhasználó. Az előző csoportba tartozó posztokon nagyobb az elvárás a speciális szakmai ismeretek és tapasztalatok iránt, és nőtt a jelentősége a határidők betartása követelményének. A tapasztalatokban, az elvárt ismeretekben, az intenzívebb munkakörülményekben kereshető a nagyobb fizetések oka is.

Ablak a változó világra

A hirdetések tartalmának, szövegének és stílusának vizsgálata jelzi a külvilágban végbement változásokat. A korai hirdetések olyan munkát és munkakörülményeket feltételeztek, amelyek viszonylag állandók, kiszámíthatók, amelyekben a feladatok jól körülhatárolhatók. Ezek a hirdetések pontosan meghatározták az elvégzendő feladatokat, s világosan felsorolták a szükséges elvárásokat, követelményeket.

Napjaink álláshirdetéseit sokkal jobban különböznek egymástól tartalmukban, felépítésükben, szóhasználatukban, s egy dinamikusabb, kiszámíthatatlanabb világot jeleznek. A hirdetések középpontja az elvárt személyiségjegyek felé tolódott, az elvárások általánosan, s kevésbé világosan vannak megfogalmazva, mint korábban. A könyvtári és információs világ (is) folyamatosan változik, egyre erősebben érezhető itt is a külső okoknak tulajdonítható állandó nyomás, s ez alapján könnyen indokolható, miért helyeződik a hangsúly a személyekre a munkával szemben. A munka és a munkakörülmények többé nem biztosíthatók, tervezhetők természetes módon hosszú távra, a személyeknek fel kell készülniük arra, hogy váltsanak, nyitottak és alkalmasak legyenek az új befogadására, elsajátítására.

/ANDREWS, Anne M.–ELLIS, David: The changing nature of work in library and information services in the UK: An analysis. = Education for Information, 23. köt. 1–2. sz. 2005. p. 57–77./

(Kovácsné Koreny Ágnes)