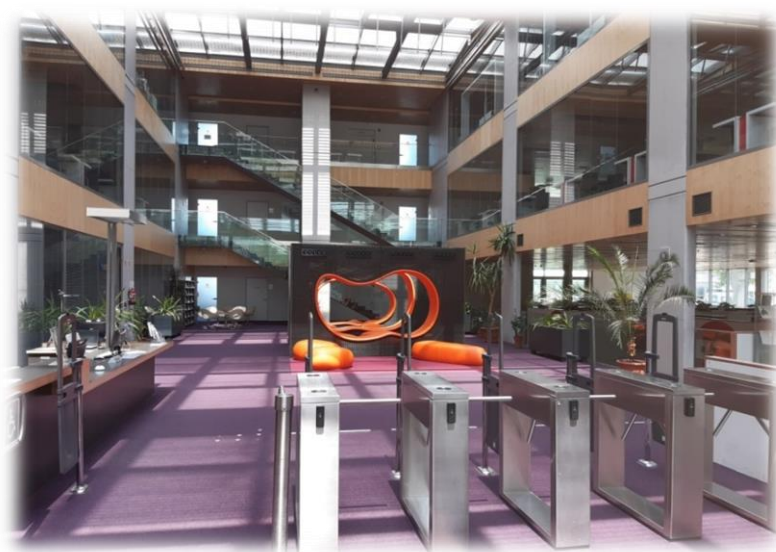


A SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM EGYETEMI KÖNYVTÁR ÉS LEVÉLTÁR SZERVEZETI KULTÚRA FELMÉRÉSÉNEK KIÉRTÉKELÉSE ÉS ELEMZÉSE



Összeállította:
Perjés Dorottya

2022-2023

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS.....	3
2	A SZERVEZETI KULTÚRA FELMÉRÉS EREDMÉNYEI	4
2.1	Kérdéscsoportok.....	4
2.2	Kérdések	4
3	ÖSSZEGZÉS	18

1 BEVEZETÉS

„Szervezeti kultúra alatt a szervezetben megjelenő értékek, attitűdök, szokások, vélekedések, hiedelmek összefüggő rendszerét értjük, amelynek közvetve és közvetetten tapasztalható részei vannak. A szervezeti kultúra hat a szervezeti tagok viselkedésére, attitűdjeire, mivel alakítja a szervezet atmoszféráját, azt, hogy, hogyan bánik tagjaival, céljaival, környezetével és ezáltal befolyásolja a szervezet eredményességét, a változásokhoz való alkalmazkodó képességét.

A jól teljesítő szervezetek közös jellemzői:

- erős kultúra (mindenki által elfogadott és közösen osztott érték és norma rendszer működik),
- rugalmasság (képes alkalmazkodni a változásokhoz),
- illeszkedik a szervezet stratégiájához,
- figyelemmel van a beosztottakra és a vezetőkre is.”¹

A Széchenyi István Egyetem Egyetemi Könyvtár és Levéltár (a továbbiakban EKL) első alkalommal 2017-ben, majd másodszor 2022-ben is elnyerte a Minősített Könyvtári címet. Minőségfejlesztési tevékenységünk részeként 2014-től 2 évente végzünk szervezeti kultúra felméréseket és dolgozói elégedettségméréseket a Minőségügyi Kézikönyvben meghatározottak szerint, legutóbb 2020-ban.

A jelen felmérésre 2022. december 9-e és 19-e között került sor. A felmérés a 2020-as vizsgálathoz hasonlóan már az EKL összes tagintézménye: a Központi Könyvtár, a Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar Könyvtára, valamint a 2016-ban csatlakozott tagkönyvtáraink: az Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Kar Könyvtára és a Albert Kázmér Mosonmagyaróvári Kar Könyvtára, továbbá a 2020-ban alapított Levéltár munkatársainak együttes megkérdezésével valósult meg.

A munkatársaknak több témakörben a megfogalmazott állításokat kellett magukra vonatkozóan értékelniük, vagy válaszokat megjelölniük, de természetesen lehetőség volt a szabad válasz, vélemény és javaslat megfogalmazására is. A kérdőív kitöltése megközelítőleg 15-20 percet vett igénybe. Célunk egy tudatos szervezeti kultúra kialakítása, ahol minőségi munkavégzés folyik az erőforrások hatékony kihasználásával, elősegítve a célokkal való azonosulást, valamint erősítve a stabilitást és a biztonságérzetet.

¹ Balogh László: Sport, kultúra, sportkultúra : a sportszervezetek teljesítményét befolyásoló szervezetpszichológiai tényezők. Szeged, Dél-alföldi Ifj. Életmód és Szabadidő Alapítvány, 2015.

2 A SZERVEZETI KULTÚRA FELMÉRÉS EREDMÉNYEI

Az online kérdőívet e-mailben minden munkatársunknak, összesen 27 kollégának küldtük ki. Mindösszesen 25 válasz érkezett vissza.

2.1 Kérdéscsoportok

Az űrlap kérdései több témakört érintenek:

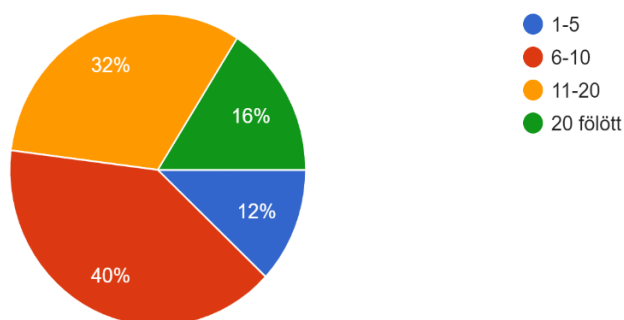
- Kapcsolattartás a kollégákkal
- Általános elégedettség
- A könyvtári hálózat működése
- Munkacsoportok
- Egyéb észrevételek, vélemények, javaslatok

2.2 Kérdések

1. Kapcsolattartás a kollégákkal – Hány kollégával tartja rendszeresen a kapcsolatot az EKL hálózatban? (1. ábra)

1. Kapcsolattartás a kollégákkal - Hány kollégával tartja rendszeresen a kapcsolatot az EKL hálózatban?

25 válasz

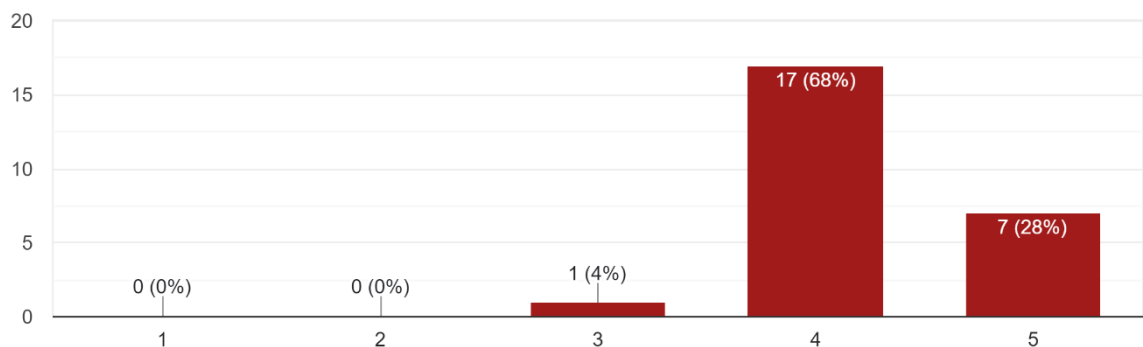


1. ábra: Kapcsolattartás a kollégákkal

A feleltválasztós kérdésnél megadott intervallumokból a legnagyobb arányban a 6-10 kollégával (40%), majd a 11-20 kollégával (32%), ezután a 20 fölött, utolsóként az 1-5 kollégával szerepelt, mely azt mutatja, hogy a munkatársak nagy számú és szoros munkakapcsolatban vannak egymással munkájuk végzése során.

2. Általános elégedettség – Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Összességében mennyire elégedett a hálózat működésével? Válaszlehetőségek: 1 egyáltalán nem..... 5 teljes mértékben (2. ábra)

2. Általános elégedettség - Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Összességében mennyire elégedett a hálózat működésével? 1 egyáltalán nem..... 5 teljes mértékben
25 válasz

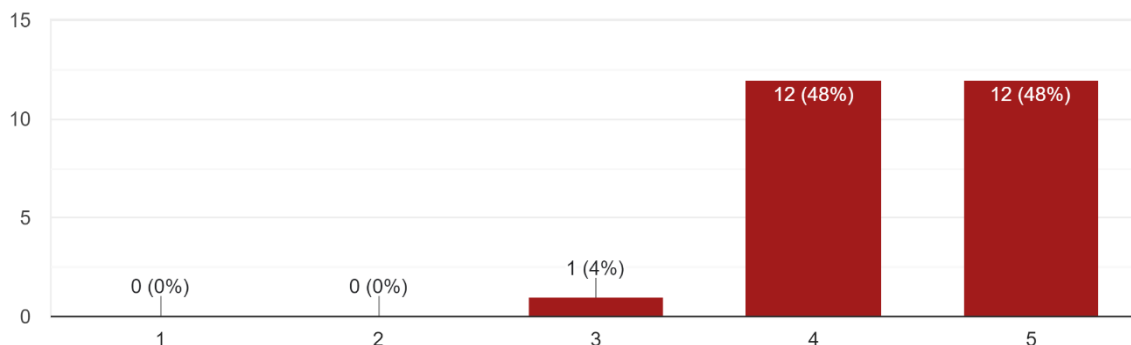


2. ábra: Az EKL hálózat működésével való általános elégedettség

A lineáris skálán való értékelések eredményei szerint 17 munkatárs (68%) az „Elégedett” (4), továbbá 7 munkatárs (28%) a „Teljes mértékben elégedett” (5) válaszlehetőséget jelölte meg, míg 1 munkatárs (4%) az „Még éppen elégedett” (3) válaszlehetőséget jelölte meg. Ez azt mutatja, hogy a munkatársak nagy százaléka elégedett a SZE EKL könyvtári hálózatának működésével.

3. Általános elégedettség - Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Nyugodt szívvel, ajánlaná a hálózat tagkönyvtárait munkát kereső barátainak? 1 egyáltalán nem..... 5 teljes mértékben (3. ábra)

3. Általános elégedettség - Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Nyugodt szívvel, ajánlaná a hálózat tagkönyvtárait munkát kereső barátainak? 1 egyáltalán nem..... 5 teljes mértékben
25 válasz



3. ábra: Az EKL hálózat működésével való elégedettség – Ajánlaná munkát kereső barátainak?

A SZE EKL munkatársai válaszukban többségében kifejezték, hogy szívesen ajánlanák barátaiknak, ismerőseiknek a hálózat tagkönyvtárait munkahelynek. 12-12 munkatárs 48-48%-os arányban jelölte meg a „Teljes mértékben elégedett” (5) és az „Elégedett” (4) válaszpontokat a lineáris skálán, míg 1 munkatárs a „Még éppen ajánlaná” (3) válaszpontot jelölte meg.

Általános elégedettség (maximum 5 pont)	2022	2020
Általános elégedettség - Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Összességében mennyire elégedett a hálózat működésével?	4,24	4,17
Általános elégedettség - Az EKL hálózat működésével való elégedettség. Nyugodt szívvel, ajánlaná a hálózat tagkönyvtárait munkát kereső barátainak?	4,44	4,26

4. A könyvtári hálózat működését áttekintő kérdések

Ebben a pontban 5 témakörben – célok, innováció, munkafolyamatok, teljesítmény, problémamegoldás, általános – tett állításokra adtak választ a munkatársak:

Válaszlehetőségek:

- nem, nem értek egyet
- nem, részben nem értek egyet
- igen, részben egyetértek
- igen, maximálisan egyetértek

1. CÉLOK – Tisztában vagyok az EKL céljaival. 19 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 6 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

2. CÉLOK – Egyetértek az EKL terveivel. 20 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 5 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

3. CÉLOK – A tervek készítésekor az én véleményemet is kikérik. 16 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 9 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

➤ A munkatársak ismerik és egyetértenek a EKL céljaival, véleményüket megoszthatják a vezetővel és a munkaközösséggel.

4. INNOVÁCIÓ – Lehetőségem van új ötletek, megoldások előadására. 18 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 7 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

5. INNOVÁCIÓ – Az új utak és lehetőségek megtalálását támogatja az EKL vezetése. 21 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 4 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

6. INNOVÁCIÓ – Közvetlen felettesem gondot fordít szakmai fejlődésemre. 16 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 7 „Igen, részben egyetértek”, 2 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

➤ A munkatársak többségében úgy érzik, hogy van lehetőségük új ötletek, megoldások előterjesztésére, az újításokat a vezető támogatja, szakmai továbbképzésre, előmenetelre van lehetőség.

7. MUNKAFOLYAMATOK – Tudom, hogy kihez fordulhatok problémáim megoldása érdekében. 20 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 5 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

8. MUNKAFOLYAMATOK – A munkatársak együttműködnek a célok elérésében. 15 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 9 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

9. MUNKAFOLYAMATOK – A munkakörök nincsenek egymástól mereven elhatárolva. 17 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 6 „Igen, részben egyetértek”, 2 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

10. MUNKAFOLYAMATOK – A munkámhoz minden szükséges információt idejében megkapok. 12 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 9 „Igen, részben egyetértek”, 4 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

11. MUNKAFOLYAMATOK – A EKL különböző tevékenységei áttekinthetők. 13 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 12 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

12. MUNKAFOLYAMATOK – A munkatársak fontosnak tartják a szolgáltatás minőségének folyamatos javítását. 16 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 8 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

➤ A munkatársak úgy érzik tudják kihez fordulhatnak problémájukkal, nagyobb részt együttműködnek a célok eléréséért, a munkakörök nincsenek mereven elhatárolva, van lehetőség új feladatokban részt vállalni. A munkatársak kicsit több, mint fele úgy érzi, hogy megkap minden információt munkájához, kisebb részben úgy érzik, hogy nem kapnak meg minden információt. A munkafolyamatok áttekinthetők, de felerészt a munkatársak csak részben értenek egyet ezzel az állítással. Többségében úgy érzik, hogy a munkatársaknak fontos a szolgáltatások minőségének javítása, ám van, aki úgy érzi, hogy ez részben, vagy kevéssé igaz.

13. TELJESÍTMÉNY – A bérezés – plusz juttatásokkal együtt – a teljesítménnyel arányos. 12 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 11 „Igen, részben egyetértek”, 2 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

14. TELJESÍTMÉNY – Az előmenetel a munkateljesítmény függvénye. 13 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 9 „Igen, részben egyetértek”, 3 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

- A teljesítmény és a bérezés aránya, valamint az előmenetel és munka teljesítmény függvénye fele-fele részt kapta az „Igen, egyetértek” és az „Igen, részben egyetértek” választ, valamint kisebb részben – 3 és 2 munkatárs válasza a „Nem, nem értek egyet” volt.

15. PROBLÉMAMEGOLDÁS – Lehetőségem van problémák felvetésére. 19 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 5 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

16. PROBLÉMAMEGOLDÁS – Lehetőségem van problémák megoldására. 14 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 10 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

17. PROBLÉMAMEGOLDÁS – A konfliktushelyzeteket mindenki által elfogadható módon vannak megoldva. 7 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 13 „Igen, részben egyetértek”, 5 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

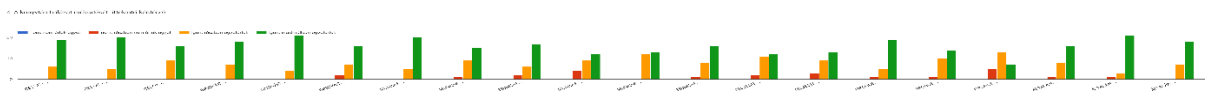
- A munkatársak nagyobb részt úgy érzik, hogy lehetőségük van problémafelvetésre és megoldásra is, kisebb arányban csak részben érzik ezt, kis részben nem értenek ezzel egyet. a konfliktushelyzetek mindenki által elfogadható módon történő kezelésével nagyobb arányban csak részben értenek egyet, kisebb arányban egyetértének, és 5 esetben nem értenek ezzel egyet.

18. ÁLTALÁNOS – Ismerőseim figyelmébe szoktam ajánlani az EKL szolgáltatásait. 16 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 8 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

19. ÁLTALÁNOS – Szívesen járok be dolgozni. 21 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 3 „Igen, részben egyetértek”, 1 „Nem, részben nem értek egyet” válasz érkezett.

20. ÁLTALÁNOS – Ismerőseimnek szívesen ajánlom az EKL-t munkahelynek. 18 „Igen, Maximálisan egyetértek”, 7 „Igen, részben egyetértek” válasz érkezett.

- Az EKL munkatársai nagyobb részben ajánlják ismerőseiknek az EKL szolgáltatásait, szívesen járnak be dolgozni, és ajánlanák az EKL-t munkahelynek. Kiseb arányban csak részben értenek egyet vagy nem értenek egyet ezekkel az állításokkal.



4. ábra: A könyvtári hálózat működését áttekintő kérdések

A könyvtári hálózat működését áttekintő kérdések (A pozitív válaszok / számított pontszám szerint csökkenő sorrendben)

	igen, maximálisan egyetértek (4 pont)	igen, részben egyetértek (3 pont)	nem, részben nem értek egyet (2pont)	nem, nem értek egyet (1 pont)	max 4 pont (2022)	max 4 pont (2020)
[INNOVÁCIÓ - Az új utak és lehetőségek megtalálását támogatja az EKL vezetése.]	84%	16%			3,84	3,78
[CÉLOK - Egyetértek az EKL terveivel.]	80%	20%			3,8	3,57
[MUNKAFOLYAMATOK - Tudom, hogy kihez fordulhatok problémáim megoldása érdekében.]	80%	20%			3,8	3,74
[ÁLTALÁNOS - Szívesen járok be dolgozni.]	84%	12%	4%		3,8	3,61
[CÉLOK - Tisztában vagyok az EKL céljaival.]	76%	24%			3,76	3,70
[INNOVÁCIÓ - Lehetőségem van új ötletek, megoldások előadására.]	72%	28%			3,72	3,70
[ÁLTALÁNOS - Ismerőseimnek szívesen ajánlom az EKL-t munkahelynek.]	72%	28%			3,72	3,35
[PROBLÉMAMEGOLDÁS - Lehetőségem van problémák felvetésére.]	76%	20%	4%		3,72	3,70
[CÉLOK - A tervek készítésekor az én véleményemet is kikérik.]	64%	36%			3,64	3,61
[MUNKAFOLYAMATOK - A munkatársak fontosnak tartják a szolgáltatás minőségének folyamatos javítását.]	64%	32%	4%		3,6	3,57
[ÁLTALÁNOS - Ismerőseim figyelmébe szoktam ajánlani az EKL szolgáltatásait.]	64%	32%	4%		3,6	3,57
[MUNKAFOLYAMATOK - A munkakörök nincsenek egymástól mereven elhatárolva.]	68%	24%	8%		3,6	3,61
[MUNKAFOLYAMATOK - A munkatársak együttműködnek a célok elérésében.]	60%	36%	4%		3,56	3,43
[INNOVÁCIÓ - Közvetlen felettesem gondot fordít szakmai fejlődésemre.]	64%	28%	8%		3,56	3,65
[MUNKAFOLYAMATOK - A EKL különböző tevékenységei áttekinthetők.]	52%	48%			3,52	3,43
[PROBLÉMAMEGOLDÁS - Lehetőségem van problémák megoldására.]	56%	40%	4%		3,52	3,52

[TELJESÍTMÉNY - A bérezés - plusz juttatásokkal együtt - a teljesítménnyel arányos.]	48%	44%	8%		3,4	2,39
[TELJESÍTMÉNY - Az előmenetel a munkateljesítmény függvénye.]	52%	36%	12%		3,4	2,91
[MUNKAFOLYAMATOK - A munkámhoz minden szükséges információt idejében megkapok.]	48%	36%	16%		3,32	3,52
[PROBLÉMAMEGOLDÁS - A konfliktushelyzeteket mindenki által elfogadható módon vannak megoldva.]	28%	52%	20%		3,08	a kérdés nem volt feltéve

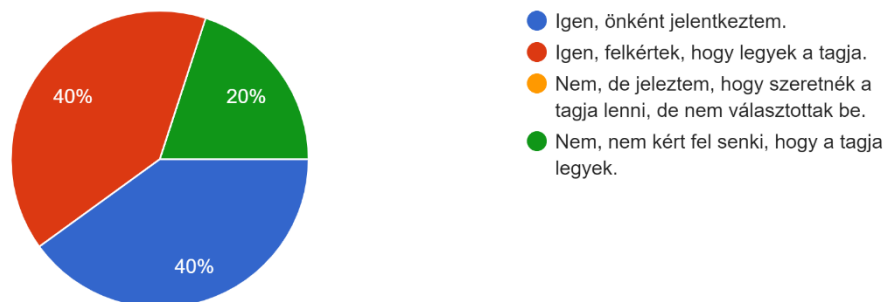
5. Munkacsoportok – A munkacsoportokra vonatkozó kérdések. Projektcsoport – munkacsoport tagja-e? (Projektcsoport-munkacsoport: minden olyan csoportmunkára, projektmunkára vonatkozik, melyben min. 2 fő dolgozik együtt.)

Válaszlehetőségek:

- Igen, önként jelentkeztem.
- Igen, felkértek, hogy legyek a tagja.
- Nem, de jeleztem, hogy szeretnék a tagja lenni, de nem választottak be.
- Nem, nem kért fel senki, hogy a tagja legyek.

5. Munkacsoportok - A munkacsoportokra vonatkozó kérdések. Projektcsoport – munkacsoport tagja e? (Projektcsoport-munkacsoport: minden oly...vonatkozik, melyben min. 2 fő dolgozik együtt.)

25 válasz

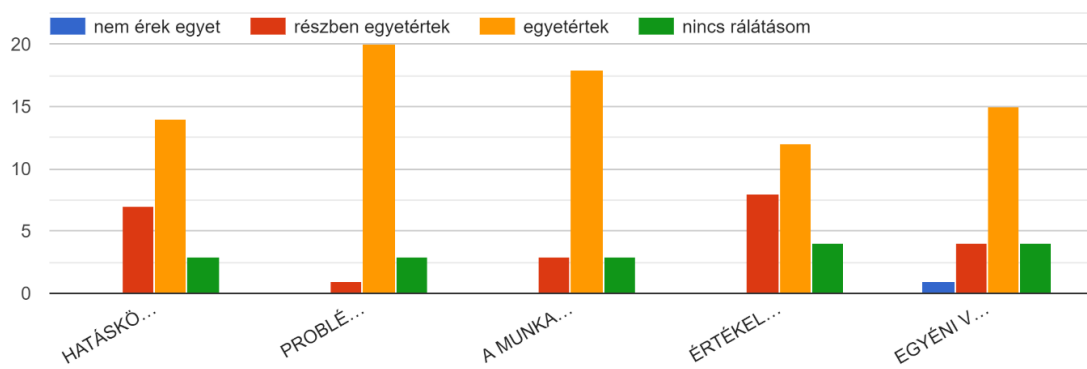


5. ábra: Projektcsoport – munkacsoport tagja-e?

A kérdésre 40-40%-ban a munkatársak válasza „Igen, önként jelentkeztem” és „Igen, felkértek, hogy legyek a tagja” munkacsoportnak, 20% válasza, hogy „Nem, nem kért fel senki, hogy a tagja legyek.”

6. Munkacsoportok – A munkacsoportokra vonatkozó kérdések. (Projektcsoport-munkacsoport: minden olyan csoportmunkára, projektmunkára vonatkozik, melyben min. 2 fő dolgozik együtt.)

6. Munkacsoportok - A munkacsoportokra vonatkozó kérdések. (Projektcsoport-munkacsoport: minden olyan csoportmunkára, projektmunkára vonatkozik, melyben min. 2 fő dolgozik együtt.)



6. ábra: Munkacsoportok – A munkacsoportokra vonatkozó kérdések

Válaszlehetőségek:

- nem érek egyet
- részben egyetértek
- egyetértek
- nincs rálátásom

1. HATÁSKÖR – FELELŐSSÉG A MUNKACSOPORTOKBAN.

A munkacsoportokban a dolgozók hatásköre és felelőssége egyértelműen meghatározott.

14 „Egyetértek”, 7 „Részben egyetértek”, 3 „Nincs rálátásom” válasz érkezett.

2. PROBLÉMAMEGOLDÁS

A legtöbb problémát helyben megoldják, csak azokat küldik tovább, amelyek a hálózati vezetés figyelmét kívánják.

20 „Egyetértek”, 1 „Részben egyetértek”, 3 „Nincs rálátásom” válasz érkezett.

3. A MUNKACSOPORTOKBAN VÉGZETT FELADATOK MINŐSÉGE

A munkacsoportban dolgozók magas színvonalon végzik a feladatokat, figyelnek a minőségre, lelkesek és elégedettek a munka végeztével.

18 „Egyetértek”, 3 „Részben egyetértek”, 3 „Nincs rálátásom” válasz érkezett.

4. ÉRTÉKELÉS

A munkacsoportban a dolgozók tudják, milyen szempontok szerint és milyen módon értékelik munkájukat.

12 „Egyetértek”, 8 „Részben egyetértek”, 4 „Nincs rálátásom” válasz érkezett.

5. EGYÉNI VISELKEDÉSEK VISSZAJELZÉSE

A dolgozók törekednek visszajelzést kapni, visszajelzést kérnek másoktól, ezt azután saját hatékonyságuk fokozására használják fel.

15 „Egyetértek”, 4 „Részben egyetértek”, 4 „Nincs rálátásom” és 1 „Nem értek egyet” válasz érkezett.

A legnagyobb megoszlás a válaszok között az 5. „Egyéni viselkedés visszajelzése” állításra adott válaszokban látható. Itt egy „Nem értek egyet” válasz is megjelent.

A munkacsoportokra vonatkozó kérdésekre adott válaszok. (A pozitív válaszok / számított pontszám szerint csökkenő sorrendben)

	egyetérték (3 pont)	részben egyetérték (2 pont)	nem érték egyet 1 pont)	nincs rálátásom (0 pont)	max 3 pont (2022)	max 3 pont (20 20)
[PROBLÉMAMEGOLDÁS - A legtöbb problémát helyben megoldják, csak azokat küldik tovább, amelyek a hálózati vezetés figyelmét kívánják.]	83%	4%	0%	13%	2,58	2,33
A MUNKACSOPORTOKBAN VÉGZETT FELADATOK MINŐSÉGE - A munkacsoportban dolgozók magas színvonalon végzik a feladatokat, figyelnek a minőségre, lelkesek és elégedettek a munka végeztével.]	75%	13%	0%	13%	2,50	2,58
[HATÁSKÖR – FELELŐSSÉG A MUNKACSOPORTOKBAN - A munkacsoportokban a dolgozók hatásköre és felelőssége egyértelműen meghatározott.]	58%	29%	0%	13%	2,33	2,50
[EGYÉNI VISELKEDÉSEK VISSZAJELZÉSE - A dolgozók törekednek visszajelzést kapni, visszajelzést kérnek másoktól, ezt azután saját hatékonyságuk fokozására használják fel.]	65%	17%	0%	17%	2,30	2,17
[ÉRTÉKELES - A munkacsoportban a dolgozók tudják, milyen szempontok szerint és milyen módon értékelik munkájukat.]	50%	33%	0%	17%	2,17	2,30

7. Egyéb észrevételek, vélemények

A munkatársak szabadon kifejthették véleményüket, észrevételeiket az EKL-ben végzett munkájukkal, a szervezet működésével és szervezeti kultúrájával kapcsolatban.

Válaszok:

- 6 esetben szerepel a „Nincs további vélemény” válasz.

További válaszok:

- Projektleírások fontossága, pontossága.
- A csoportos munkák jobban rávilágítanak hol lehet még jobban fokozni a fejlődést
- Az utóbbi időben a munkacsoportokban való részvétel önkéntes alapon történik, amely jót tesz a hatékonyságnak.
- Az egy-egy projektre alakult munkacsoportok összeállításánál jó, ha mindenki, aki szeretne, kap lehetőséget részt venni valamiben. (Nem mindenki mindenben, hanem mindenki valamiben.)
- Több közös programra van szükség.
- Szerintem fejlődünk szervezeti kultúra terén is, lassan egyre többen értik meg, hogy mi az, amit várnak tőlünk.
- A nagyobb – 10-15 fős – munkacsoportok esetén időnként a munka koordinálása, feladatok konkretizálása kissé elcsúszik, dekoncentrálttá válik.
- Jó lenne, ha lenne a szakmai továbbképzésekre, amelyek most fizetőssé váltak, valamilyen módon támogatáshoz lehessen jutni. Nagyon jó lehetőségek az ingyenes online továbbképzések.
- A kari könyvtárak közti együttműködés most már sokat javult. nagyon
- Kisebb csoportokban, ha jól ki vannak osztva a feladatok, jól lehet összedolgozni, hatékonyabb a munka
- Köszönöm, hogy a EKL tagja lehetek. Remek csapat vagyunk. Fejlődünk tovább közösen és érjük el a kitűzött célokat, miközben annyi tervet valósítunk meg, amennyit csak tudunk.
- Nem vagyok tagja munkacsoportnak.
- Én úgy látom, hogy a 2020-as évhez képest sokat változott pozitív irányba a csapatmunka. A célok mindenki számára világosak és a kommunikáció is sokkal hatékonyabb, mint 2 éve.

- Szerintem sokkal hatékonyabban tudunk együtt dolgozni, ha megmondjuk, illetve rákérdezzük, hogyan hatékonyabb a munkánk, a másikkal való együttműködésben. Ezáltal tanuljuk egymást, és sokkal messzebbre haladunk a közös munkában.
- Több kommunikáció lenne szükséges a kari könyvtárak felé, mert bizonyos esetekben csak fél információk jutnak el hozzánk, vagy csak a feladat leosztás, de az előzményekről meg semmi információnk nincsen.
- A feladatok előzményéről, lehetőségéről is hasznos lenne legalább az online tájékoztatás, megbeszélés. Szívesen vállalnánk feladatokat, még talán kérdéseink is lennének, ha lenne információ. Vagyis a belső kommunikációra még több hangsúlyt kellene fektetni.
- Nagyon szeretem, hogy nálunk a rugalmas és empatikus szemléletmód, hozzáállás jellemző. Meghallgatjuk egymást, figyelünk egymásra. Ha az adott feladat elvégzése problémába ütközik, kérhetünk segítséget, át lehet szervezni, lehet változtatni, nincsenek merev szabályok, nehezen megoldható kötelezettségek. Emellett mindenki pontosan tudja, hogy mi a feladata, de azt is tudja, hogy ha szükséges, bizalommal fordulhat a másikhöz.

A válaszok alapján a munkatársak nagy része úgy érzi, hogy a szervezeti kultúra változott és fejlődött, a célokhoz igazodott az elmúlt években. Emellett vannak konkrét tényközlő hozzászólások, és nagy számban fejlődésre, fejlesztésre törekvő és motiváló hozzászólások is, melyek között konkrét megoldási javaslatok is szerepelnek. Ezeket a munkatársakkal közösen átbeszéljük és intézkedési elemként alkalmazzuk.

8. Javaslatok az Intézkedési tervhez

A munkatársak szabadon tehetek javaslatokat intézkedési elemekre a szerintük fejlesztendő területekhez, a csapatmunka, a közösség építés és a szervezeti kultúra fejlesztéséhez.

Válaszok:

- 6 alkalommal szerepel a „Nincsen javaslatom” és egyszer a „Megfelelő” válasz.

További válaszok:

- Fontos, hogy ne csak megoldva legyen a feladat, hanem be is számoljon róla minden kolléga.
- Minden lehetőség kiaknázása a munka hatékonysága érdekében

- Amit javasoltam volna (egy táblázat, amelybe a lehetséges kapcsolódási pontokat rögzítve osztjuk le a feladatokat) időközben megtörtént. Amennyiben az Egyetem vezetése figyelembe veszi és alkalmazza is, egyelőre nincs más javaslatom.
- Belső továbbképzések folytatása.
- Hatékonyabb kommunikáció, a tervezett projekt átláthatóságának segítése.
- Még több csapatépítő program: esetleg személyiségfejlesztő tréning külső meghívott szakemberrel. Több közös projekt a kari könyvtáros kollégákkal közösen, a munkaértekezleten kívül csapatépítő programokat is tarthatnánk felváltva a kari könyvtárakban.
- Hálózat működésének fejlesztése.
- A tagkönyvtárak már sokkal jobban kapcsolódnak be a közös munkába, de ezt lehetne még jobban támogatni.
- Nagyon örülnék csapatépítő programoknak (pl. szabadulószoza :). Szeretek együttműködni kollégákkal, ahol jobban meg tudom ismerni a másikat és kapcsolódni hozzá több ponton is.
- A munkacsoportokat nagyon jó dolognak tartom, szívesen részt is vennék benne, bár semmi információm nincs ezekről.
- A csoportmunka jó lehetőség mindenki számára egymás megismeréséhez, az EKL és az intézmény céljainak jobb megismeréséhez. Jó, hogy a csoportok tagjai vegyesen kerülnek ki a különböző tagkönyvtárakból. De a feladatokról, lehetőségekről több információ kellene.
- A csapatunk szinte minden tagjának, beleértve magamat is, az angol nyelvi készségek fejlesztésére lenne szüksége.
- A magyar és nemzetközi könyvtárügy aktuális trendjeinek nyomon követése, megvitatása, véleménycsere, (tudom, hogy erre nagyon kevés időnk van, hisz ehhez szakirodalmat, szaksajtót kell olvasni, de jó lenne ezekben a kérdésekben is naprakésznek lenni). Az új ötletek megosztásával egymás motiválása!

3 ÖSSZEGZÉS

A felmérésre 2022. december 9. és december 19. között került sor. Összesen 27 munkatárs kapta meg az online kérdőívet és 25 kitöltés érkezett vissza, mely válaszok többségében pozitívan értékelik az EKL szervezeti működését, a munkatársak ismerik a szervezet céljait, pozitívan értékelik a csapatmunka során szerzett tapasztalataikat. Emellett ezeket tekintve olvashatók kevésbé pozitív vélemények és tapasztalatok és konkrét kritikák is.

A válaszok többségében pozitívan értékelik az EKL szervezeti működését, a munkatársak ismerik a szervezet céljait, pozitívan értékelik a csapatmunka során szerzett tapasztalataikat.

Intézkedési tervek kidolgozása:

- Beszámolók a feladatokról, belső képzések szervezése,
- projektmunkák, feladatok jobb kommunikációja, szervezése, csoportok tagjai (létszámtól függően) vegyesen kerüljenek ki a különböző tagkönyvtárakból,
- csapatépítő programok, személyiségfejlesztő tréningek szervezése,
- a szakmai és idegennyelvi képzések terén a szervezeti kultúra fejlesztése,
- magyar és nemzetközi könyvtárügy aktuális trendjeinek nyomon követése, megvitatása, véleménycsere lehetősége,
- új ötletek megosztásával egymás motiválása.

(Szervezeti kultúra felmérés 2022 kérdőív online:

https://docs.google.com/forms/d/12IGoM65GivOAH79iWT7ro9wu8UzI_vyjX1OQY1O08O0/edit?ts=63b42de0)