

Bizalom és Motiváció

MUNKATÁRSAKKAL KAPCSOLATOS
FEJLESZTÉSEK A HAMVAS BÉLA PEST MEGYEI
KÖNYVTÁRBAN

TÓTH MÁTÉ

TOTH.MATE@PMK.HU





Első fejezet

Amelyből megtudhatjuk, hogy a könyvtáraknak általában van pénzük, csak nem tudják, hogy hol keressék!

Bevezető gondolatok

Sokszor halljuk:

Könyvtáros: „A mi könyvtárunknak semmilyen fejlesztésre nincs pénze.”

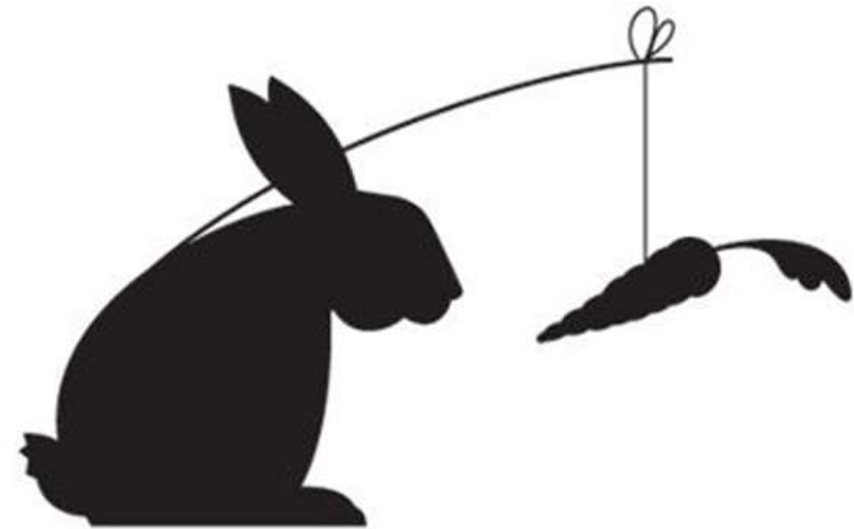
Pl.

- ❖ Személyi 80M (~18 fő)
- ❖ Állománygyarapítás 10M
- ❖ Rezsi 15M
- ❖ Egyéb dologi 10M



Bevezető gondolatok

- Egy motiválatlan munkavállalónak 20-30% teljesítmény is elegendő a munkahely megtartásához.
- 80-90% az igazán motivált munkatársak teljesítménye.
- Egy könyvtáros szakalkalmazott évente minimum 4 millió forintjába kerül az intézményt fenntartó közösségnek.
- Gyors fejszámolással: motiválatlan munkavállalónként évi több mint 2M forint kár keletkezik...





Második fejezet

Amelyből megismerjük a főszereplőket, a szentendrei könyvtár kollektíváját, majd felismerjük, hogy „egyedül nem megy...”

A HBPMK kollektívájának néhány sajátossága

Magas a nők aránya

- 84%

Sok a családos munkavállaló

- Összesen 78 gyerekünk van.
- A legalább 2 gyereket nevelők aránya 65%,
- Ezek közel fele 3 vagy annál is több gyermeket nevel.

Jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás

- 18% a részmunkaidősök aránya

Önkéntesség

- 4 szerződött önkéntes



Negatívumok – néhány „tünet”

Magas fluktuáció

Sokan úgy érzik,
hogy nem jutnak el
hozzájuk
információk

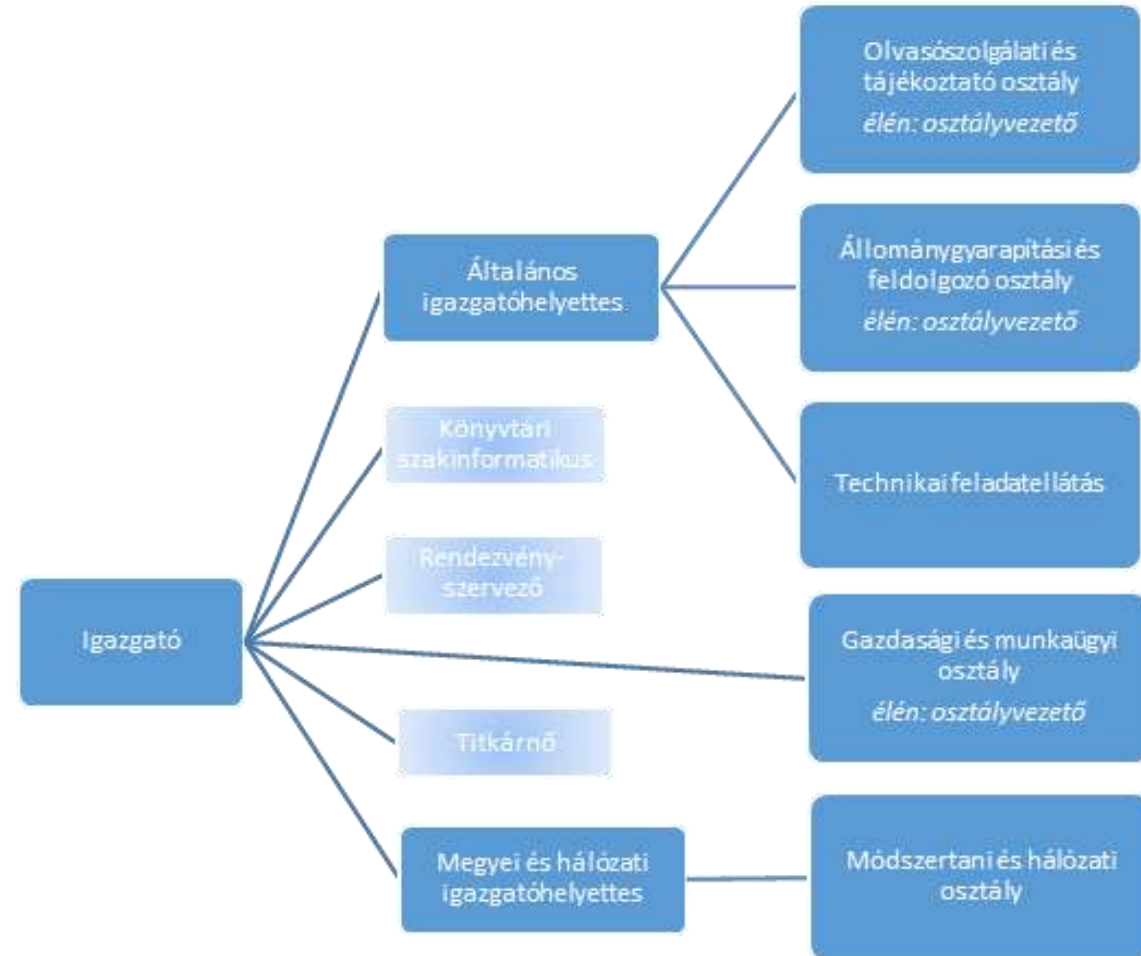
Sokan érzik, hogy
nincs beleszólásuk
a könyvtár ügyeibe

Kevés visszajelzés
a vezetők részéről

Szervezeti átalakítás

Egy hirtelen nagyra (kb. 10 év alatt közel duplájára) nőtt szervezet. 21 → 38 fő.

1. Osztályvezetők kinevezése
2. Osztályok kialakítása
3. Értekezletek rendjének átalakítása





Harmadik fejezet

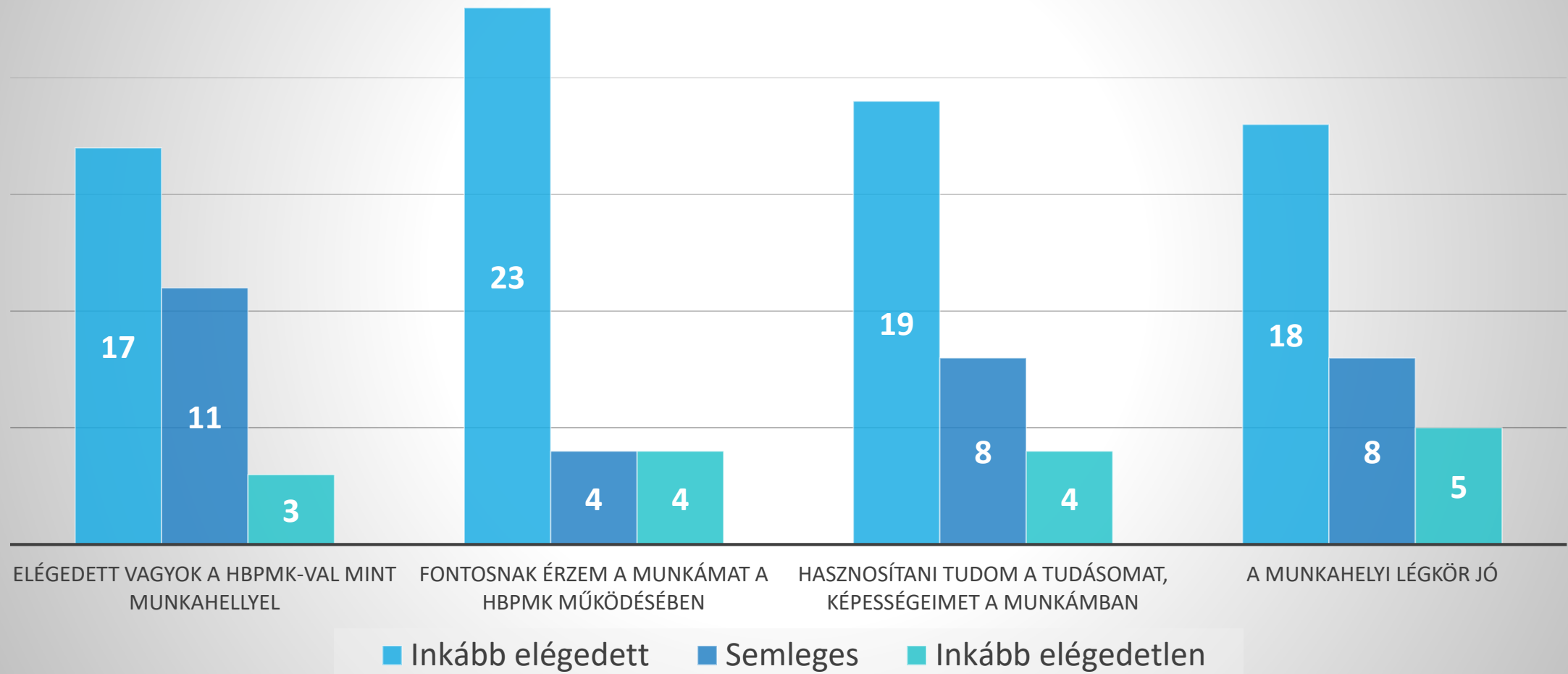
*Amelyben világos lesz a csapatunk számára,
hogy van még teendő. De hogyan tovább?*

Munkatársi elégedettségmérés (2021)

Stresszforrások



Általános megállapítások





Negyedik fejezet

Amelyből megismerhetünk néhány kísérletet, amellyel megpróbáltuk javítani a munkatársak elégedettségét.

Közösségépítő programok

1. Osztálykirándulások
2. Csapatépítő nap



Intézkedések

A könyvtárunk az egyén karrierútjának egy állomása

- Szakmai végzettség megszerzésének és általában a tanulás támogatása
- Nyugdíj után önkéntes program

Egyéni ambíciók megvalósításának intézményi szintre emelése

- Zöld kezdeményezések
- Olvasókör, klubok (babavarró, pelusmosás/hordozókendő)
- Cili a macska

Egészség megtartása (együttműködésekkel)

- Egészségügyi állapotfelmérés (Egészségfejlesztési Iroda)
- Stresszkezelés (Egészségfejlesztési Iroda)
- Sportolási lehetőség támogatása (V8 kedvezmény)

Egyensúly a család és a munkahelyi feladatok között

- Rugalmas munkarend egyes munkakörökben
- Távmunka megtartása a járvány után

Home office

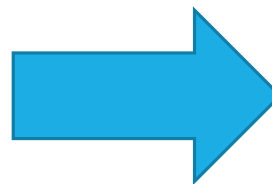
COVID-19 alatt kényszer, utána lehetőség.

Előnyök:

- Család és karrier egyensúlya
- Költségcsökkentés (bejárás költsége, rezsi)
- A bizalom miatt motivált munkatársak

Hátrányok:

- Munkahelyi kapcsolatok leépülése
- Kevésbé ellenőrizhető
- Munkakörülmények otthoni megteremtésének kényszere



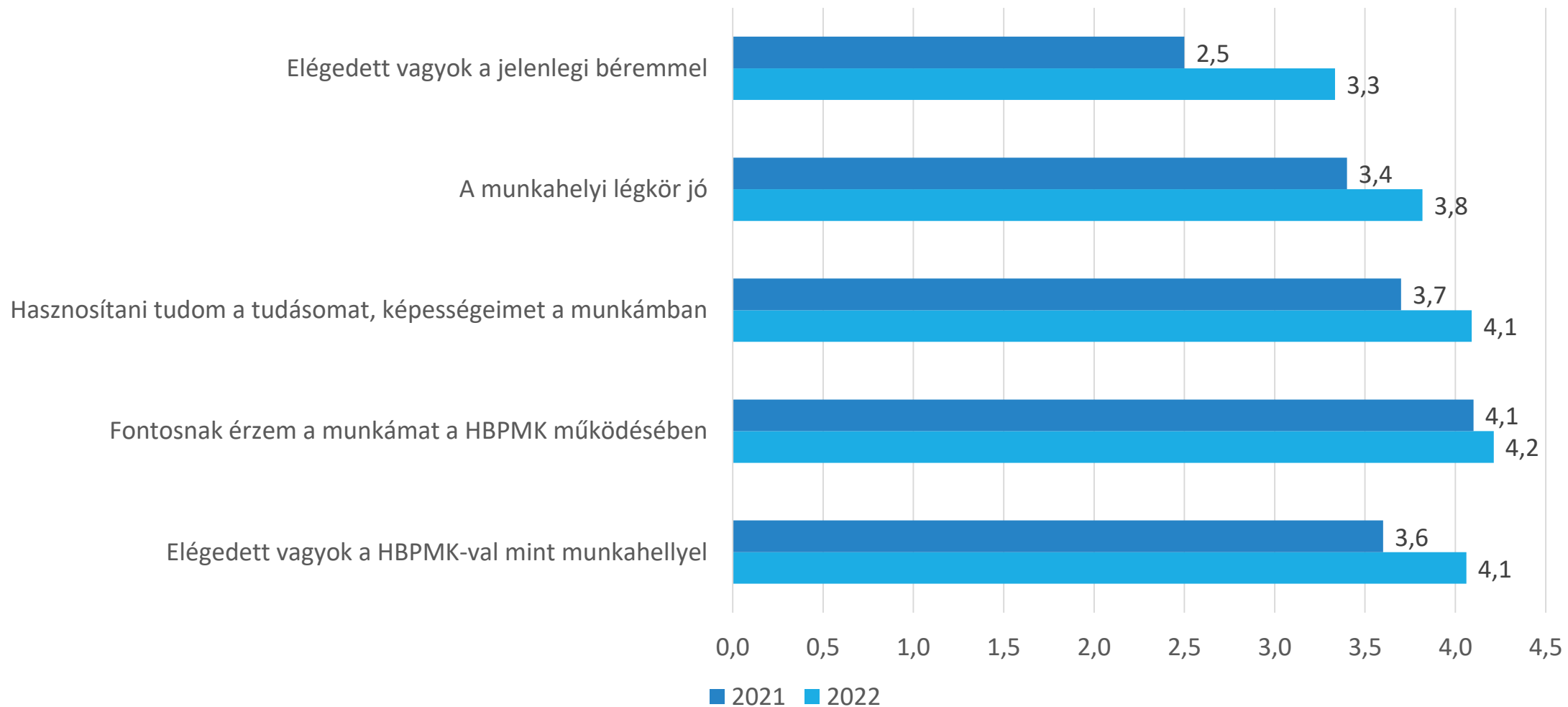
Heti egy, indokolt esetben két nap távmunka lehetősége a módszertanon, a feldolgozóknál, a gazdaságisoknál és a közvetlenül az igazgatósághoz rendelt munkatársaknál (rendezvényszervező, informatikus, titkárnő)



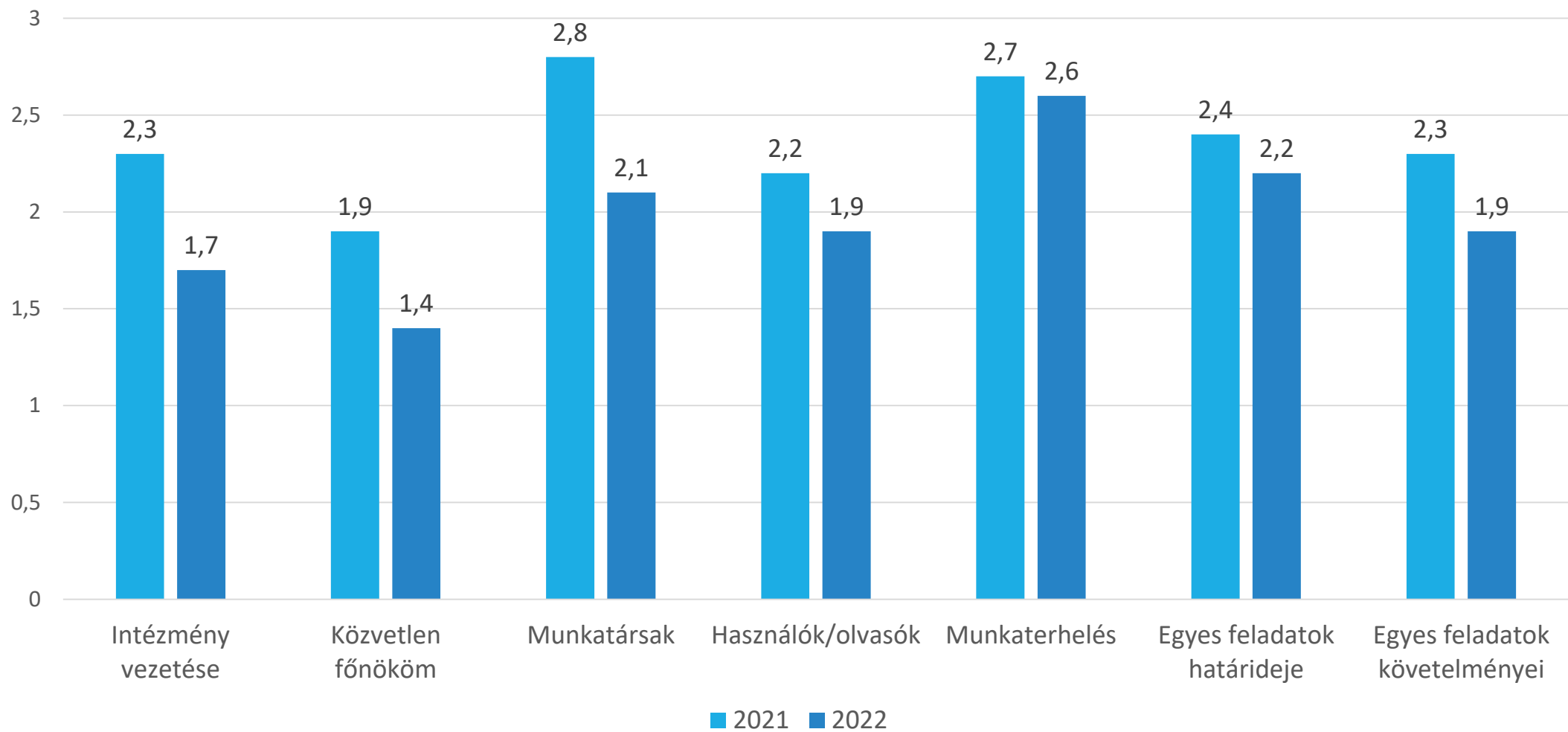
Ötödik fejezet

Amelyben megtudhatjuk, hogy a beavatkozások nyomán milyen változások következtek be a közösség életében, majd elbúcsúzunk a kedves hallgatóságtól.

Értékeld, hogy érzed magadat a munkahelyen!



Stresszt okoz számomra az...



Hogyan tovább?

Néhány ötlet a
tovább lépésre



Szervezeti kultúra felmérése
és a meglévő kultúra
előnyeinek kiaknázása.



Munkáltatói márkaépítés
(employer branding)



Távmunka feltételeinek
további finomítása

Köszönöm a figyelmet!

TÓTH MÁTÉ

TOTH.MATE@PMK.HU

