

Kaposvár Megyei Jogú Város Közgyűlése részére

Tisztelt Cím!

Ezúton küldöm pályázatomat Kaposvár Megyei Jogú Város Közgyűlése által 2021. december 10-én közzétett pályázati felhívás alapján a Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár igazgatói – intézményvezetői állására.

Pályázatomhoz mellékelem a következőket:

- Nyilatkozatok
- Erkölcsi bizonyítvány
- Szakmai önéletrajz
- Szakmai és vezetési program a Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár igazgatói – intézményvezetői posztjának betöltésére
- Egyetemi oklevél másolata
- Főiskolai oklevél másolata
- Nyelvvizsga bizonyítvány másolata
- 120 órás vezetőképzésről szóló tanúsítvány másolata
- Szakmai és vezetési gyakorlat igazolása
- Publikációk és projektben való részvétel leírása és publikációk, polgármesteri elismerő oklevél másolata

Nagybajom, 2022.01.27.



Rázsits Veronika

Pályázati nyilatkozatok

Alulírott Rázsits Veronika pályázatot nyújtok be Kaposvár Megyei Jogú Város Közgyűlése által 2021. december 10-én közzétett pályázati felhívás alapján a Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár igazgatói – intézményvezetői állására.

http://www.mvkkvar.hu/files/pdf/PALYAZATIFELHIVAS-Konyvtar_igazgato.pdf

Kijelentem, hogy a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, és ennek igazolásait mellékelem.

Nyilatkozom arra vonatkozóan, hogy hozzájárulok a pályázati anyagban foglalt személyes adataim a pályázati eljárással összefüggésben szükséges kezeléséhez, továbbításához, valamint ahhoz, hogy a pályázatok elbírálásában részt vevő személyek azt megismerhessék.

Nyilatkozom, hogy nem áll fenn velem szemben az Mt. 211. §-a szerinti összeférhetlenségi ok.

Nyilatkozom, hogy vállalom az egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről szóló 2007. évi CLII. törvény szerinti vagyonyilatkozat tételi kötelezettséget.

Nyilatkozatom, hogy a pályázatot elbíráló testület (Kaposvár Megyei Jogú Város Közgyűlése), illetve az előterjesztést véleményező szakbizottság (Köznevelési, Tudományos és Kulturális Bizottság) a pályázat elbírálására vonatkozó előterjesztést nyilvános ülésen tárgyalja.

Nyilatkozom, hogy rendelkezem érvényes hatósági erkölcsi bizonyítvánnyal, amelyet csatoltan megküldök.

Bérezésre vonatkozó igény: bruttó 550.000 forint és utazási költségtérítés

Pályázatomhoz mellékelem a következőket:

- Erkölcsi bizonyítvány
- Szakmai önéletrajz
- Szakmai és vezetési program a Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár igazgatói – intézményvezetői posztjának betöltésére
- Egyetemi oklevél másolata
- Főiskolai oklevél másolata
- Nyelvvizsga bizonyítvány másolata
- 120 órás vezetőképzésről szóló tanúsítvány másolata
- Szakmai és vezetési gyakorlat igazolása
- Publikációk és projektben való részvétel leírása és publikációk, polgármesteri elismerő oklevél másolata

Nagybajom, 2022.01.27.





RÁZSITS VERONIKA

BETÖLTENI KÍVÁNT
MUNKAKÖR:

TAKÁCS GYULA MEGYEI
HATÓKÖRŰ VÁROSI
KÖNYVTÁR
INTÉZMÉNYVEZETŐ

BEMUTAKOZÁS

13 éve dolgozom a közművelődésben, mindezt az időt egy munkahelyen belül, de különböző pozíciókban és szervezeti egységekben töltöttem Nagybjajomban. Pályakezdő könyvtárosból lettem tagintézményvezető, majd intézményvezető. Ez mellett számos közösségfejlesztő és humánerőforrás fejlesztő pályázati projektben vettem részt az elmúlt években.

KÉSZSÉGEK

- megbízhatóság, felelősségvállalás
- kreativitás, proaktivitás, újdonságok folyamatos keresése
- mobilitás
- kitartás
- rugalmasság
- jó szervezőkészség
- jó csapatjátékos, vezetési attitűdökkel

SZEMÉLYES INFORMÁCIÓK

KÖZMŰVELŐDÉSI SZAKMAI TAPASZTALAT

Intézményvezető

időszak: 2020 - jelenleg

munkáltató: Nagybjajomi Kulturális Intézmény,
Művelődési Ház és Könyvtár

- Többfunkciós közművelődési intézmény vezető feladatainak ellátása: nyilvános könyvtár, közművelődés és helytörténeti kiállítóhely szakmai vezetése.
- Munkafolyamatok irányítása, munkatársak koordinálása
- Rendezvényszervezés
- Nagybjajom város közösségi oldalainak kezelése, részvétel a város arculattervezésében, városmarketingben
- Bajomi Krónika című helyi újság szerkesztése
- Erzsébet-táborok szervezése

Könyvtáros, könyvtári tagintézmény-vezető

időszak: 2009 - 2019

munkáltató: Nagybjajomi Kulturális Intézmény,
Művelődési Ház és Könyvtár

- Gyergyai Albert Városi Könyvtár szakmai vezetése, az ehhez kapcsolódó feladatok ellátása: dokumentumbeszerzés, feldolgozás, hozzáférhetővé tétel, ügyfélszolgálat, tájékoztatás, kölcsönzés
- Kapcsolattartás a könyvtár külső partnereivel: helyi oktatási-nevelési intézmények, civil szervezetek, megyei könyvtár
- Könyvtári rendezvények szervezése

Művelődésszervező

időszak: 2010 - 2012

munkáltató: Nagybjajomi Kulturális Intézmény,
Művelődési Ház és Könyvtár

- Ezt a feladatot a főállású könyvtári munkám mellett láttam el 2 évig
- Nagybjajom Város városi programjainak szervezése, koordinálása

TÁRSADALMI MUNKA

Alelnök

időszak: 2013 - jelenleg,

szervezet: "ALTERNATIV" Ifjúsági és Kulturális
Egyesület

- Nagybjajomban működő ifjúsági és kulturális egyesületben 12 éve veszek részt önkéntesként, időszakosan egyes projekteknél munkavállalóként.
- Civil szerveztünk a helyi fiatalok számára nyújt értékes szabadidő eltöltési lehetőségeket, programjainkkal, rendezvényeinkkel hozzájárulunk Nagybjajom város kulturális életéhez.
- Pályázati forrásokból közösségfejlesztő és munkaerőpiaci integrációs programokat valósítottunk meg, hogy hozzájáruljunk a település élhetőbbé tételéhez, az itt élő emberek boldogulási esélyeinek javításához
- Erdei vándortáborok szervezése
- Képzésszervezés

TANULMÁNYOK

Emberi erőforrás tanácsadó MSc
Pécsi Tudományegyetem
2011 - 2014

Informatikus-könyvtáros és
művelődésszervező szakpár
BSc
Eötvös József Főiskola (Baja)
2003 - 2007

Marketing manager - felsőfokú
OKJ
School of Business Üzleti Szakközépiskola
(Zalaegerszeg)
2002 - 2003

KÉPZÉSEK

120 órás államháztartási és vezetési
ismeretek
Nemzeti Művelődési Intézet (Budapest)
2021

PUBLIKÁCIÓK

Könyvtámasz magazin
2021. 1. szám

Bajomi Krónika
2020 - decemberi szám
2021 - áprilisi és decemberi szám

KÖNYVTÁRI PROJEKT

EFOP-3.3.3--VEKOP-16-2016
2019 - 2020 Az én könyvtáram projekt,
Mintaprogram kipróbálása a Cyergyai
Albert Városi Könyvtárban, majd
beszámoló előadás a programról a
Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi
Könyvtárban a projekt
zárórendezvényén.

NYELVISMERET

Középfokú B típusú nyelvvizsga
Eszperantó nyelvből
2006

Alapszintű angol nyelvismeret

PÁLYÁZATI MUNKÁK

Projektmenedzser
TOP-5.3.1-16-SO1-2017
időszak: 2020 - 2021
Munkáltató: Nagybajom Város Önkormányzat
- Közösségfejlesztési projekt projektmenedzseri
feladatainak ellátása.

Munkaerőpiaci mentor
TOP-5.1.2-15-SO1-2016
időszak: 2017 - 2021
Munkáltató: "ALTERNAIV" Ifjúsági és Kulturális
Egyesület

- Támogatott foglalkoztatásban résztvevő
munkavállalók munkaerőpiaci mentorálása, a
lemorzsolódás csökkentése érdekében.

HR tanácsadó
EFOP-1.2.9-17-2017
időszak: 2017 - 2020
Munkáltató: "ALTERNAIV" Ifjúsági és Kulturális
Egyesület

- Női Információs Központ létrehozása, és a nők
foglalkoztathatóságának javítása Nagybajomban című
projekt keretében önkéntes munkatársként, HR
tanácsadóként támogattam a projektet.

Szakmai vezető
EFOP-1.3.7-17-2017
időszak: 2017 - 2019
Munkáltató: "ALTERNAIV" Ifjúsági és Kulturális
Egyesület

- A társadalmi kohézió erősítése az egyházak és civil
szervezetek közösségfejlesztő tevékenységének
bővítésével, "Legrövidebb út" elnevezésű helyi
közösségfejlesztő pályázat szakmai koordinálása.

Munkaerőpiaci mentor
TÁMOP-1.4.1.
időszak: 2014 - 2015
Munkáltató: "ALTERNAIV" Ifjúsági és Kulturális
Egyesület

- Pályakezdő fiatalok munkához juttatása (4 fő), a
munka során a fiatalok mentorálása, munkajogi,
munkaszocializációs és pályaaorientációs területen.

ÉRDEKLŐDÉSI KÖRÖK ÉS HOBBIK

Kerékpározás, túrázás, önkéntesség, olvasás, gasztronómia

Pályázat

**Szakmai és vezetési program
a Takács Gyula Megyei Hatókörű
Városi Könyvtár
igazgatói – intézményvezetői
posztjának betöltésére**

Készítette: Rázsits Veronika

Levelezési cím:

Telefon:

e-mail cím:

Tartalom

Bevezetés – bemutatkozás	3
Vezetési és fejlesztési program.....	5
Helyzetértékelés.....	5
Belső szervezetfejlesztés	6
Célok a szervezetfejlesztés területén:	7
Módszerek a szervezetfejlesztéshez:	8
A szervezet életét meghatározó külső kapcsolatok fejlesztése	8
Gazdasági célok.....	9
Könyvtárszakmai fejlesztések	9
Fizikai környezet	9
Könyvtárhasználók	9
Könyvtárosok.....	10
Online tér	10
Pályázati lehetőségek kihasználása.....	10
Összefoglaló	11

Bevezetés – bemutatkozás

2007-ben végeztem a bajai Eötvös József Főiskolán informatikus-könyvtáros és művelődésszervező alapszakon.

Mesztegyőről származom, ahol Kövesdi Tiborné - úgy gondolom meggyeszte ismert – kiváló közösség-szervező és közösségfejlesztő munkásságán nőttem fel, akinél alapvető volt az, hogy egy közösséghez tartozunk, ápoljuk hagyományainkat, van egy közösségi színtér, ahová járunk, és ahol munkálkodunk. Ezek fogalmak mint „közösségfejlesztés”, „közösség-szervezés”, „közösségi színtér” akkor még talán nem is léteztek, de ahogy a felsőoktatási tanulmányaimban előkerültek, tudtam, hogy mit jelent, mert a gyermekkorom része volt.

2009-ben kezdtem könyvtárosként dolgozni Nagybajom városában. Nagy szerencse és megtiszteltetés volt Horváth Évával, a Somogyban ismert és elismert könyvtárossal, nagybajomi lokálpatriótával (Nagybajom Város díszpolgára) együtt dolgozni, és tőle tanulni el a könyvtáros szakma gyakorlati részét. Éva néni szakmai alázatát, lelkiismeretességét, szinte haláláig tartó szakma iránti elkötelezettségét tovább vinni Nagybajomban nem volt kis feladat, az ő több mint 50 éves munkássága az én szememben maga a Könyvtárosság.

A nagybajomi Gyergyai Albert Könyvtárban egyedüli könyvtárosként dolgoztam 2009-től 2020-ig, munkámat közfoglalkoztatottak, támogatott foglalkoztatottak segítették időszakosan. Ez a munkakör a könyvtárosság minden szegmensébe betekintést nyújt, hiszen egyedül kell elvégezni minden könyvtári munkafolyamatot a dokumentumok beszerzésétől, a feldolgozásán át a könyvtárhasználókig való eljuttatásig. Az ember egy személyben tájékoztató könyvtáros, helytörténeti könyvtáros, kölcsönző könyvtáros, raktáros, gyerekkönyvtáros, feldolgozó könyvtáros stb... Nem kellett hozzá sok idő, hogy meglássam, a könyvtárosság egy kisvárosban nem csak a dokumentumok rendelkezésre bocsátásáról szól, hanem egy olyan fajta közösségi színtér működtetéséről, amitől a használók mindent elvárnak: jó szót, tájékoztatást bármilyen témában, szociális és mentális segítségnyújtást, munkaerőpiaci tanácsadást, vagy egyszerűen csak egy helyet, ahol csend és meleg van, és meghallgatják őket.

Könyvtárosságom kezdetén a városvezetés megbízott a művelődésszervezői feladatok ellátásával is. Mindez nem jelentett nehézséget, hiszen a település kulturális életében a kezdetektől fogva részt veszek egy ifjúsági civil szervezeten keresztül, amelynek 2013-tól az alelnöke vagyok.

Az „ALTERNAIV” Ifjúsági és Kulturális Egyesületben (továbbiakban: Alternaiv Egyesület) immár 13 éve önkénteskedek, és ez a szervezet adott lehetőséget, hogy számos közösségfejlesztő és humánerőforrás fejlesztő projektben részt vegyek az elmúlt években, ahol komoly emberi erőforrás menedzsment és pályázat-lebonyolítási tapasztalatot szereztem.

Mindezt azért tartom fontosnak kiemelni, mivel ezt a könyvtárosi munkám mellett végeztem, és számos rendezvényt, eseményt beleszőttem az egyesületben futó projektekből a könyvtár életébe, hogy ezzel is népszerűsítsem az olvasást, a közösségi helyszínt és munkahelyet.

2013-ban a Pécsi Tudományegyetemen Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos végzettséget szereztem, mert a Nagybajomban tapasztaltak alapján érdekelní kezdtek a szervezetfejlesztési, működtetési lehetőségek, módszerek.

2019-ben nyílt alkalmam megpályázni az akkor Nagybajomi Kulturális Igazgatás Intézménye elnevezésű integrált kulturális intézmény vezetését, amelynek bár addig is a könyvtári tagintézmény vezetője voltam, a teljes intézmény (művelődési ház, könyvtár, helytörténeti kiállítóhely és 2 db közösségi színtér) vezetését is megkaptam vezetői pályázatom által 2020. január 1-től.

Ekkor, az előző vezető felmondásával közel 1 évig egyedül láttam el a könyvtárosi és művelődésszervezői feladatokat is a településen. 2020-ban a pandémia berobbanása és a közösségi élet leállása alkalmat teremtett arra, hogy újraírjam a szervezet (ekkor már Nagybajomi Kulturális Intézmény, Művelődési Ház és Könyvtár) elavult, törvényeknek és a rendeleteknek már nem megfelelő szabályzatait, átgondoljam egy kisváros lehetőségeihez mérten a szervezetfejlesztési lehetőségeket. 2020 végén egy könyvtárkezelővel és egy közösségsszervező munkatárssal bővíttem az intézmény létszámát, hogy a fenntartó által elvárt színvonalú rendezvényeket és minőségi könyvtári szolgáltatást biztosítani tudjuk a lakosságnak.

Időközben lezárultak azok az Alternaiv Egyesület által elnyert és megvalósított közösségfejlesztő és munkaerőpiaci projektek, amelyben önkéntesen, szakmai vezetőként és szakmai megvalósítóként részt vettem.

A Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár (továbbiakban: Takács Gyula Könyvtár) intézményvezetői pozíciójának megpályázása egy kivételes lehetőségként került eléem 2022. januárjában. Horváth Péter jelenlegi intézményvezetőtől megtudtam, hogy ő nem szeretné betölteni a jövőben a vezetői pozíciót. Mivel látok szervezetfejlesztési lehetőségeket a

Takács Gyula Könyvtárban, magamban pedig érzek annyi elkötelezettséget és lelkesedést a könyvtáros szakma iránt, ezért az intézményvezetői pályázat benyújtása mellett döntöttem.

12 év könyvtárosság – könyvtári tagintézmény vezetés, 2 év integrált kulturális intézmény vezetés és 4 év pályázatmegvalósítói tapasztalattal, úgy gondolom, a Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár vezetéséhez rendelkezem azon készségekkel, amelyek nem csak a szakmai vezetéshez, hanem egy ekkora intézmény emberi erőforrás menedzsmentjéhez is szükségesek.

Vezetési és fejlesztési program

Helyzetértékelés

Mivel nem vagyok és eddig még soha nem voltam a megyei könyvtár munkatársa, így az alapdokumentumok, az intézmény weboldala (SzMSz, küldetésnyilatkozat, értékrend, stratégiai terv 2019-2023, 2020. évi beszámoló, 2021. évi munkaterv, szervezeti felépítés ábrája) és az intézményvezető, valamint az intézményvezető helyettes szóbeli tájékoztatásából tudok képet alkotni az intézmény jelenlegi helyzetéről.

Az elérhető dokumentumok közül az Szervezeti és Működési Szabályzat volt egyedül elavult, hiszen már 6 éve készült, ennek az újraírása aktuális lesz az új vezető számára. Az alapdokumentumokból kiderül, hogy egy nagy múltú, a megyeszékhely kulturális életére nagy hatással lévő intézményről van szó, melynek életét a szakma számára legfontosabb 1997. évi CXL. törvényen kívül számos törvény és rendelet szabályozza. Fenntartója Kaposvár Megyei Jogú Város. Szolgáltatásaival nem csak Kaposváron van jelen, hanem 2013 óta a Könyvtári Szolgáltató Rendszeren (továbbiakban: KSzR) keresztül 220 Somogy megyei kistéleplésen nyújt térségi könyvtári szolgáltatást, a lakosság minőségi könyvtári ellátásának biztosítása érdekében.

Az intézmény öt szervezeti egységre osztható:

1. igazgatás
2. olvasószolgálati osztály
3. hálózati – szaktanácsadói osztály
4. fiókkönyvtár
5. egyéb háttérfeladatok

Ebben az öt egységben összesen 44 fő dolgozik, 8, 6, illetve 4 órában.

A dokumentumokat megvizsgálva és a vezetők beszámolóí alapján, a könyvtárban szakképzett, a munkájuk iránt elkötelezett, jó szakemberek dolgoznak, az éves kitűzött célok a körülményekhez képest (pandémia, olvasás népszerűségének csökkenése) teljesülnek, kívülről úgy tűnik jól alkalmazkodtak a változásokhoz, az előző évi munkatervben kitűzött célok megvalósultak.

Rendkívül sokrétű és szerteágazó feladatot látnak el az intézmény munkavállalói. A könyvtárban folyó szakmai munka színvonalas.

A legnagyobb nehézséget, a beszámolók és interjúk alapján az emberi erőforrás megfelelő menedzselése jelenti a vezetők számára. Ez derül ki a 2020-ban végzett dolgozói értékelésből és önértékelésből is.

Úgy működtetni 5 szervezeti egységet, hogy mindenki elégedett legyen, tudja a dolgát, ne legyenek sérelmek, konfliktusok és mindeközben megvalósuljanak a szervezeti célok, nagyon nagy feladat. A könyvtári szakmai ismeretek mellett erőteljesen vezetési és emberi erőforrás menedzsment ismeretek és készségek szükségesek.

Emberi erőforrás tanácsadó végzettségemből és pályázati munkám által szerzett tapasztalataim alapján egy belső szervezetfejlesztési folyamatot kell elindítani.

Belső szervezetfejlesztés

5 év meghatározásához, rövid, közép és hosszútávú tervekben kell gondolkozni. Egy olyan szervezet esetében, amelyet egyelőre csak dokumentumaiból és kívülről ismerek, az első és legrövidebb távú cél maga a szervezet megismerése.

A könyvtárba kívülről érkező új munkatársként, új vezetőként teljesen új megvilágításban, emberi erőforrás menedzserként tekintek a meglévő szervezeti felépítésre, folyamatokra, munkakörökre, amelyeket alaposan meg kell ismernem ahhoz, hogy szervezetfejlesztési beavatkozásokat tudjak tenni. Új szempontok alapján nézek az intézmény szervezeti egységeire, emberi erőforrásaira.

Egy új vezető, alapvető változásokat hoz egy szervezet életébe, amelyhez változásmenedzsment szükséges. Ez nem egy negatív folyamat, sokkal inkább építő jellegű, hiszen egy új kolléga olyan régóta fel nem tett kérdésekre fog választ és megoldást keresni,

amelyek a régi munkatársak számára esetleg az elfogadott rossz címkéjét viselik magukon, így elindul egy pozitív változási folyamat.

A könyvtár jelenlegi stratégiai tervében található SWOT-analízis gyengeségek és veszélyek rubrikája egyértelműen megmutatja, hogy a szervezeti kultúra fejlesztésére jelentősen oda kell a jövőben figyelni.

Emberi erőforrás kezelés és szervezeti kultúra fejlesztés területén a következő beavatkozásokat szeretném tenni, időrendben:

- **Első év:** a munkavállalók és a szervezet alapos megismerése, munkakörök felülvizsgálata, szervezetben lévő problémák diagnosztizálása és hatékony beavatkozás, szabályzatok felülvizsgálata
- **Első 3 év:** folyamatoptimalizálás, munkaerő fejlesztés, teljesítményértékelés
- **4-5 év:** szervezetfejlesztés különböző eszközökkel

Míndez mellett természetesen, mivel emberekkel dolgozunk együtt, a fő feladat a folyamatos konfliktuskezelés, változások menedzselése, hatékony vezetői team működtetése, munkatársak problémáinak folyamatos figyelemmel kísérése és lehetséges megoldási alternatívák keresése.

A következő 4 lépés szükséges a fent leírtakhoz:

1. problémák diagnosztizálása,
2. szervezetfejlesztési irányok kijelölése,
3. beavatkozás
4. visszacsatolás

Célok a szervezetfejlesztés területén:

- javítani és növelni a szervezeti rugalmasságot, agilitást
- a szervezet csoportjai és egyének közötti együttműködés megerősítése és harmonizálása
- felkészíteni a szervezetet a folyamatos változásokra
- a megújulásra és a problémamegoldási képességre való hajlandóság növelése

Módszerek a szervezetfejlesztéshez:

Egyének szintjén:

- kompetencia – és munkakör elemzés
- amennyiben az előző alapján szükséges: munkakör-újjáépítés
- személyiségtesztek elvégzése
- emberközpontú vezetés
- készségfejlesztő workshopok, tréningek szervezése
- diagnosztikai mérések elvégzése

Szervezeti szinten:

- fejleszteni a csoportok közötti viszonyokat
- csapatépítés
- decentralizáció
- szervezeti kultúrafejlesztés

Mindezeket a beavatkozásokat az érték- és ügyfélközpontúság, a jó munkakörnyezet, a fluktuáció csökkentése érdekében szükséges végrehajtani.

A szervezet életét meghatározó külső kapcsolatok fejlesztése

Rövid – közép - és hosszútávon is kiemelt cél az együttműködési rendszer és partnerek tudatos kezelése.

Meg kell vizsgálni eddig mennyi együttműködési megállapodása van a könyvtárnak helyi szervezetekkel, és ebből mennyi a valóban élő kapcsolat. A könyvtárat Kaposváron a kaposvári oktatási-nevelési intézmények és civil szervezetek segítségével lehet még inkább népszerűsíteni, és ehhez meg kell szólítani ezeket a szervezeteket, célcsoportokat. Ki kell dolgozni számukra egy olyan együttműködési tervet, amely vonzóvá teszi számukra a könyvtárhasználatot vagy a könyvtár helyiségeinek használatát. A cél, minél nagyobb célközönség bevonása az intézménybe.

Gazdasági célok

Rövidtávú célom a pénzügyi és gazdasági feladatokat ellátó Kaposvári Humánszolgáltatási Gondnokság által elvárt, pénzügyi gazdálkodáshoz szükséges utasítások, szabályozók, irányelvek mielőbbi megismerése a hatékony és biztonságos pénzügyi gazdálkodás érdekében.

A 2022-es költségvetése már adott az intézménynek, ezt szeretném minél hamarabb megismerni és átlátni. Tisztában vagyok vele, hogy a kulturális szféra nem a profitot termelő ágazata a fenntartónak, ám nagyon fontos szerepe van a városarculatban, a város szolgáltatásiban, a város élhetőségének megítélésében. A kultúráközvetítés nem termel profitot, annál sokkal többet, társadalmi megbecsülést és hasznosságot eredményez.

Könyvtárszakmai fejlesztések

Fizikai környezet

Az épület korából adódóan mindig alkalmazkodni kell az amortizációjához és a kor kihívásaihoz, ahhoz, hogy olyan helyen lehessen biztosítani a könyvtári szolgáltatásokat, amely erre alkalmas, és mind a munkavállalók, mind az olvasók igényeit kielégíti: a munkatársak szívesen dolgoznak benne, az olvasók szívesen jönnek ide.

Könyvtárhasználók

A könyvtár felhasználóbarát nyitvatartási idővel várja az olvasókat egész évben. A beiratkozott olvasók száma csökkent az elmúlt 2 évben, de a mai könyvtárhasználati trendeknek megfelel, és annak az általános tévhitnek pedig ellentmond, hogy manapság már nem olvasnak az emberek. (Hiszek benne, hogy MINDIG lesznek olvasó emberek, legfeljebb pár évtizeden belül nem papíralapú könyveket forgatnak, én személy szerint szeretem használni az eBookot.)

A könyvtárban a papír alapú könyvek és dokumentumok adottak az intézményben, ám eBookok nincsenek. Ezeket időszerű lehet a jövőben beszerezni, és érdemes utánajárni az eBook kölcsönzési lehetőségeknek más könyvtárak jó példáit alapul véve.

A könyvtárhasználókat meg kell szólítani, és ha ez megtörtént, és bejönnek az intézménybe, színvonalas szolgáltatással kell várni őket. Mindez szakmai munka, amelyhez

megvan az emberi erőforrás, mindössze megfelelő motiváció szükséges a még inkább felhasználóbarát könyvtár működéshez.

Könyvtárosok

A pályázat nagy része róluk szól, az ő fejlesztésükről, menedzselésükről, arról az emberi erőforrásról, amely rendelkezésre áll jelen pillanatban is, és a szakmai tudásuk megfelelő. Vezetési és fejlesztési céljaim legfőképp rájuk irányulnak, mert amennyiben minden munkatárs a képességeinek, kompetenciájának, az intézmény céljainak megfelelő munkát végez, képes csapatmunkára, kellően motivált és agilis, akkor minden más szakmai rész is megfelelő színvonalú lesz az intézményben.

Online tér

A könyvtár honlapja bár az alapvető funkciókat ellátja, megújításra szorul mind grafikai, mind felhasználóbarát szempontból. Az oldal linkjei nem egyértelműek, nem keltik fel az érdeklődést, nehézkes a használata. A honlapfejlesztésre, ha nincs megfelelő szakember, akkor pályázati forrást kell találni, mert egy megyei hatókörű városi könyvtár honlapjának a jelenleginél sokkal modernebbnek kell lennie.

A közösségi médiában – Facebook, Instagram – jelen van a könyvtár, de a fiatalokat jobban megcélzó posztokra van szükség, főleg Instagramon, hiszen a tinédzserek a Facebookon már nincsenek jelen.

Pályázati lehetőségek kihasználása

Ahhoz, hogy a munkatársakat kimozdítsuk a komfortzónájukból, és új dolgokra sarkalljuk őket - tapasztalatból írom - a legjobb dolog belevágni egy pályázatba. A minden évben megjelenő Nemzeti Kulturális Alap által kiírt pályázatok megcélzásán túl figyelni kell a lehetőségeket és akár külsős pályázatíró cég segítségével belevágni pályázatokba.

Összefoglaló

Mint pályázatomból látható, leginkább egy belső szervezetfejlesztési folyamat elindítását tartom a legszükségesebbnek az intézmény mindennapi szakmai életének és munkájának koordinálása mellett.

Vezetőként úgy gondolom, a legfontosabb, hogy jól tudjuk működtetni a nagy egészet, és ehhez a sok kicsinek tudnia kell a helyét és szerepét. Ezt szeretném elősorban elérni humánerőforrás fejlesztési eszközökkel, szem előtt tartva a könyvtárszakmai elvárásokat.

A Takács Gyula Megyei Hatókörű Városi Könyvtár egy éve készül a Minősített Könyvtár cím megpályázására. Még egy év áll rendelkezésre ennek a benyújtásához, amely olyan magas színvonalú szakmai elvárásokat követel meg, amelyek elengedhetlenné teszik az intézmény belső működésének, jövőképeinek és minden szegmensének a felülvizsgálatát.

Szeretem a kihívásokat, motiválnak az új feladatok, az új célok, a közösségszervezés. Úgy látom, itt van elég feladat, cél, ember.

Nagybajom, 2022. január 27.



Publikációk és szakmai projektben történő részvétel igazolása

Szakmai projekt:

Könyvtári szakmai projektben az EFOP-3.3.3-VEKOP-16-2016-00001 projektben vettem részt, amelyről a mellékelt nyomtatott és linken elérhető Könyvtárvilág magazinban olvashatnak.

<https://mke.info.hu/konyvtarvilag/2019/12/lassan-valtozo-konyvtarkep-iden-is-torzsgarda-unnepseg-es-szakmai-nap-a-kaposvari-megyei-konyvtarban/6254/>

Publikációk:

A következő általam írt cikk jelent meg a könyvtárosságról és a munkámról a Könyvtámasz folyóirat 2021/1. számában:

http://www.mvkkvar.hu/files/pdf/Konyvtamasz_folyoirat_2021_1.%20szam.pdf 6-7. oldal

A Bajomi Krónika című időszakosan megjelenő nagybajomi újság főszerkesztőjeként számos közművelődési szakmai és nem szakmai cikkem jelent meg a következő lapszámokban, amelyeket mellékelek és a linkjüket is csatolom:

https://nagybajom.hu/dokumentumtar/kiadvanyok/2020_december.pdf

https://nagybajom.hu/dokumentumtar/kiadvanyok/2021_aprilis.pdf

https://nagybajom.hu/dokumentumtar/kiadvanyok/bajomiKronika_2021-12_net.pdf

Egyéb elismerések

2021. október 23-án polgármesteri elismerő oklevelet kaptam Nagybajom Város polgármesterétől, helyi civil projekteken végzett munkámért. Az oklevelet mellékelem.