

TÉR SZAKMAI NAP

2018. november 13-án Pécsen szerveztek a teljesítmény értékeléssel, a teljesítmény méréssel kapcsolatban szakmai napot. *Miszler Tamás*, a Csorba Győző Könyvtár igazgatója nyitó beszédében üdvözölte a könyvtárak minőségfejlesztésben elért eredményeit, folyamatos munkájukat, kitartásukat.

A szakmai napra azokat a könyvtárakat hívták meg, ahol jelenleg is folyik a minőségirányítással kapcsolatos fejlesztés, akik pályázni szeretnének a Minősített Könyvtár címre, vagy ezzel kapcsolatban már olyan jelentős tapasztalataik vannak, amelyeket átadhatnak az újaknak. Jelen voltak a Bródy Sándor Megyei és Városi Könyvtár, a Debreceni Egyetem Egyetemi és Nemzeti Könyvtár, az Illyés Gyula Megyei Könyvtár, a József Attila Városi Könyvtár, a Pécsi Tudományegyetem Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont, a Somogyi Károly Városi és Megyei Könyvtár, a Szegedi Tudományegyetem Klebelsberg Könyvtár, a Takáts Gyula Megyei és Városi Könyvtár és a Deák Ferenc Megyei és Városi Könyvtár munkatársai.

Kiss Bernadett a Belügyminisztérium Közzolgálat-fejlesztési és Stratégiai Főosztály Személyzetfejlesztési és Szolgáltatási Osztály főosztályvezető-helyettese a közzolgálati egyéni teljesítményértékelés gyakorlati és módszertani tapasztalatait ismertette a hallgatósággal. A közzolgálatban bevezetett egyéni teljesítményértékelés célja, hogy a teljesítmény növekedjen. Az elektronikus értékelő rendszer bevezetése nem igényel informatikai beruházást. Közzolgálatban dolgozókra fejlesztették ki, így a könyvtárak nem vehetik át egy az egyben a módszert. Bővebben a ter.gov.hu oldalon olvashatnak a TÉR működéséről.

A teljesítményértékelés folyamata:

KITÜZÉS: szakszerű munkaköri leírás készítése, meghatározott, lehetőség szerint mérhető elvárások megjelenítésével.

ÉRTÉKELÉS: célkitűzés, kompetenciák értékelése féléves vagy negyedéves távlatban. A negyedévenkénti értékelés az ideális. Az értékelésből nem lehet 100%-osan kiszorítani a szubjektivitást. Az értékelési skála 5 fokozatú.

1. Kiváló teljesítmény
2. Jó teljesítmény
3. Megfelelő teljesítmény
4. Átlag alatti teljesítmény
5. Elfogadhatatlan teljesítmény

A 3. fokozat jelenti azt, amikor egy kollégának megfelelő szintű a munkája: betartja a munkaidőt, a határidőket, jól végzi a feladatát, stb, tehát jól teljesíti a munkaköri leírásban szerepelteket. Csak ennél több, jobb munkával kaphat 1., 2. fokozatot.

MINÓSÍTÉS: az értékelés az alapja. Munkáltatói intézkedés követheti.

Az értékelő beszélgetésben mindkét fél aktív közreműködése szükséges, felkészülést igényel. Tudni kell érvelni, igények fogalmazódhatnak meg, cél, hogy legyen motiváló a beszélgetés. Tényeken, valós példákon alapuljon. Néha el kell fogadni az ellenérveket.

Csobán László, a Csorba Győző Könyvtár MIT Humánmenedzsment csoportjának vezetője a Csorba Győző Könyvtár teljesítményértékelési rendszerét ismertette. Az értékelésben 4 fokozatú skálát alkalmaznak. Több típusú értékelőlapot használnak attól függően, hogy ki hányféle feladatot, munkakört lát el. A munkaköri leírásból 5 prioritást kiragadnak, azt értékelik.

- munkamagatartás értékelő lap

TUDÓSÍTÁSOK

- teljesítményértékelő lap
- projektértékelő lap
- egyéni összesítő értékelő lap

A társosztályok is értékelik egymást, ha van munkakapcsolat közöttük. A vezetőket is értékelik beosztottjaik, ez anonim módon történik.

A kompetenciák meghatározásánál figyelembe veszik a munkaköröket, azaz más-más munkakörben dolgozóknak más-más kompetenciáik vannak. A MIT kiértékelő munkacsoport végzi el az értékelést, ami azután a személyi anyagba kerül.

Korpásné Szűcs Melinda, a DEENK MIT Működésfejlesztő csoport vezetője a Debreceni Egyetem Egyetemi és Nemzeti Könyvtár teljesítményértékelési rendszerének kialakításáról beszélt. Náluk is értékelik a vezetőket beosztottjaik, de nem anonim módon.

A MIT tagjai nem lehetnek vezetők. Az értékelési skála 6 fokozatú, a 4-es jelenti azt, amikor valaki megfelelő. Nagyon részletesen definiálva vannak az egyes fokozatok, szintén munkakörönként eltérőek a kompetenciák. Fontos az objektivitás miatt, hogy a munkaköri leírásban szereplő feladatokat értékelje a dolgozó és a felettese is. Ezért lényeges a jó munkaköri leírás, folyamatosan kell azt aktualizálni. Új feladatot csak úgy kaphat valaki, ha az jelentkezik a munkaköri leírásban is. Szerepel benne, hogy hány munkakörben dolgozik a kolléga, munkaidejének hány százalékát tölti az egyes munkakörökben. A munkaköri leírás legyen összhangban az éves munkatervvel.

A MIT tevékenységének kommunikálása kiemelt jelentőségű. Belső újságban kommunikálják az intézkedéseket; pl. hogy az egyes felvetést, panaszt milyen intézkedés követett, vagy azt, hogy ki, milyen képzésen vett részt, ezáltal mely kompetenciái fejlődtek.

Létrehoztak egy ún. ÖTLETLÁDÁT, amelybe a dolgozók megírhatják az észrevételeiket, véleményeiket (sajnos az a tapasztalat, hogy idővel panaszládává válik ez a láda). Az ötleteket, panaszokat kivizsgálják, majd a belső újságban megírják, hogyan próbálták orvosolni ezt vagy azt.

A szakmai nap kerekasztal-beszélgetéssel zárult, ahol a résztvevők gyakorlati tapasztalataikat osztották meg egymással.

Dóráné Mészáros Anikó

