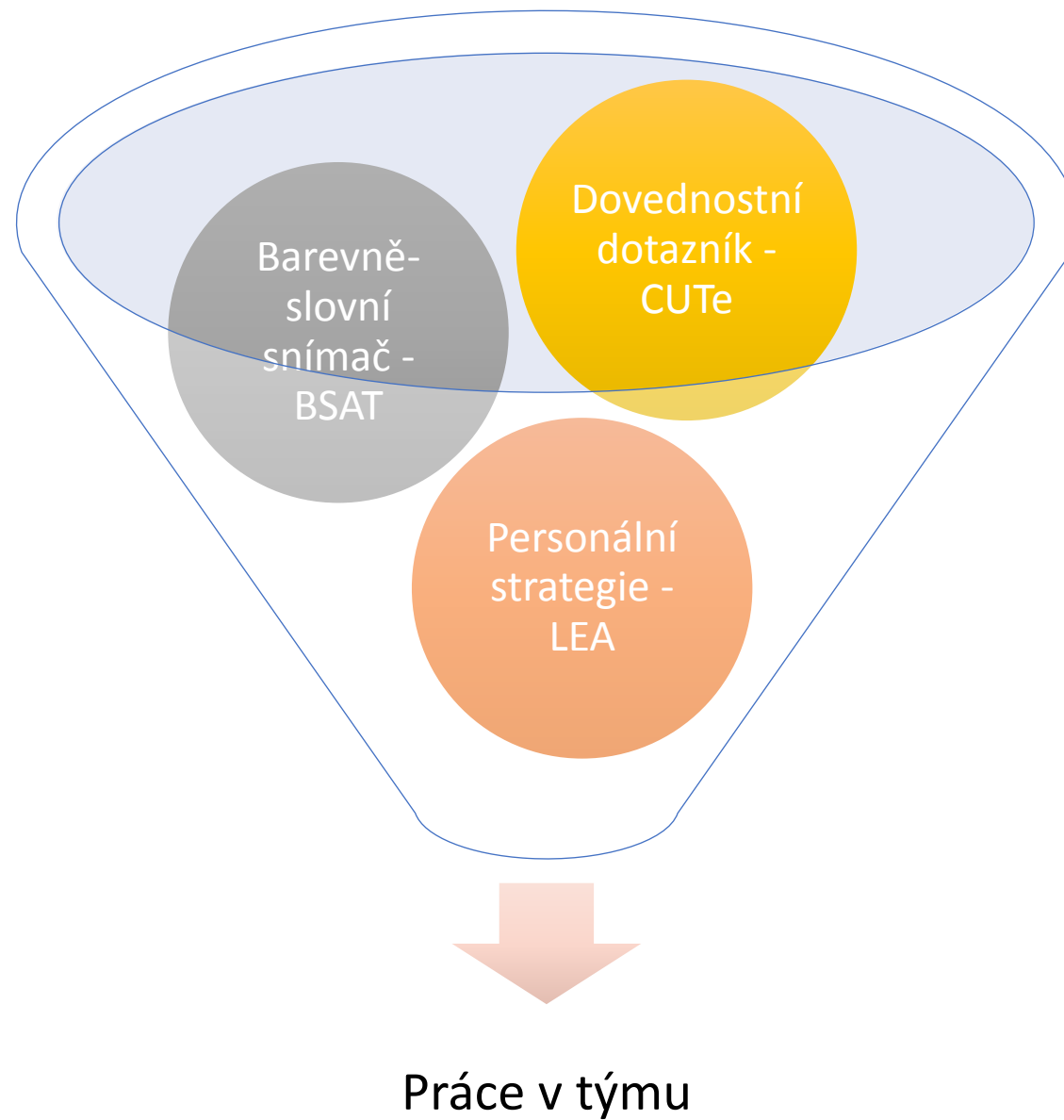
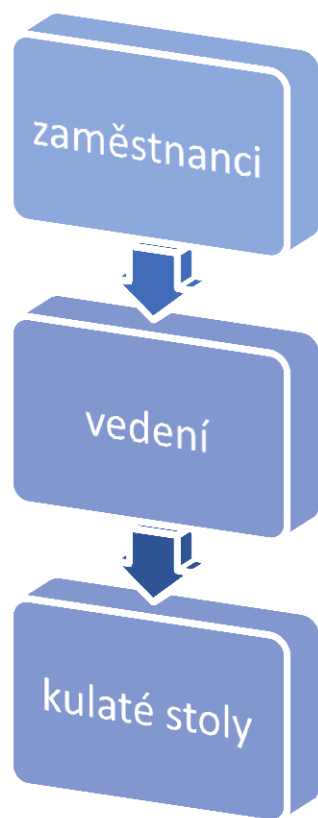
A vertical stack of several old, worn books with yellowed pages and dark covers, positioned on the left side of the slide.

# Co trápí knihovníky? Metody, závěry šetření.

PhDr. Petra Rohlíková, Ph.D.  
16.1.2019

# Postup šetření

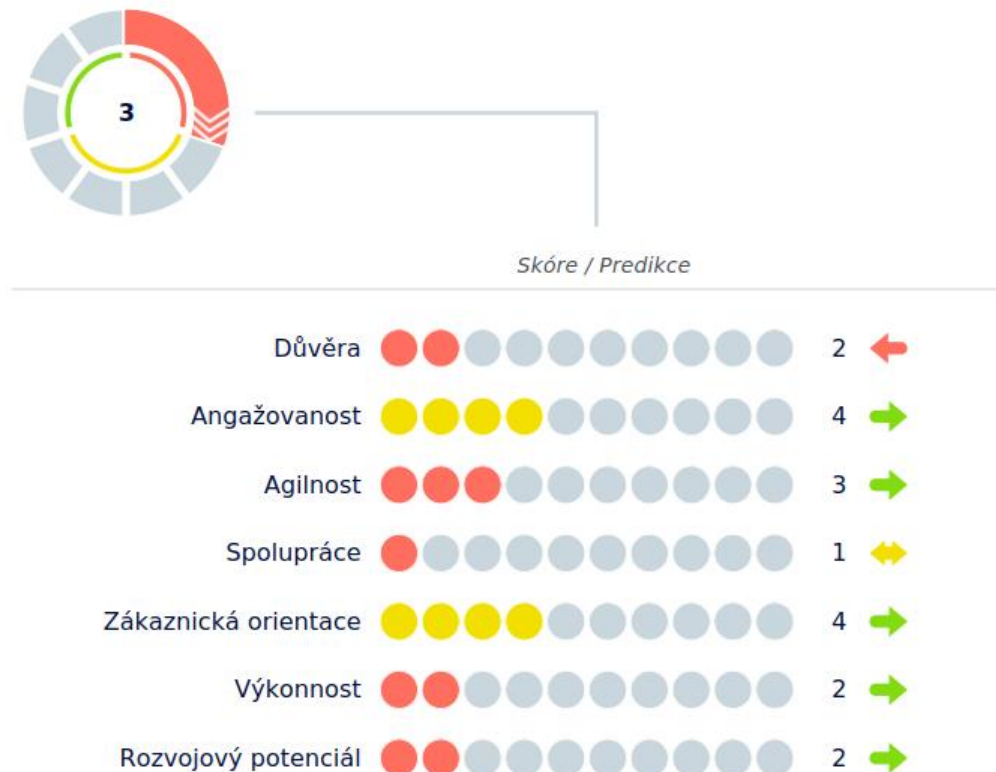


# Použité metody - LEA

- Nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment (LEA)
- Měří, vyhodnocuje a mapuje klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se age managementu
- V návaznosti na benchmarkové porovnání s ostatními společnostmi podobného typu získávají zaměstnavatelé doporučení, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět k podpoře efektivního age managementu
- Realizuje se s vrcholovým vedením (většinou strukturovaný rozhovor s personálním ředitelem)

# Použité metody – Balance management

- Tzv. projektivní technika, která měří vnitřní postoje respondentů
- Obchází sociální stylizaci, ukazuje emoční nastavení a spokojenost respondentů s vybranými pojmy
- Základem této projektivní techniky jsou asociační podněty v podobě slov nebo obrázků a škála osmi barev.
- Asociačním spojením barvy a slov dochází k přirozené stimulaci neuronových drah; metoda funguje na neurobiologickém základě



# Použité metody - cute

- Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů
- V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na **pracovní motivaci jedinců** v daných profesích, míru jejich **dovedností** a **pracovních kompetencí**
- Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice; normy jsou adaptované na dané pozice
- V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů **schopnosti**, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese

# Použité metody – skupinové rozhovory

- V rámci projektu proběhly skupinové nestandardizované rozhovory se zaměstnanci, kteří aktuálně pracují na zkoumaných pozicích
- Rozhovoru se účastnili jak pracovníci, kteří patří do mladší, tak i starší věkové kategorie
- Rozhovor tak mapoval téma z různé časové perspektivy; nároky dané pozice i motivaci dotazovaných pracovat na dané pozici v kontextu vlastního stárnutí
- Účastníci skupinových rozhovorů sdíleli vlastní motivaci výběru daného povolání, také se zamýšleli nad oblastmi, které považují za problematické z hlediska celoživotního výkonu této profese

# Šetření celkem – dětský knihovník

90

- zaměstnanců z pozice vyplnilo **BSAT** snímač

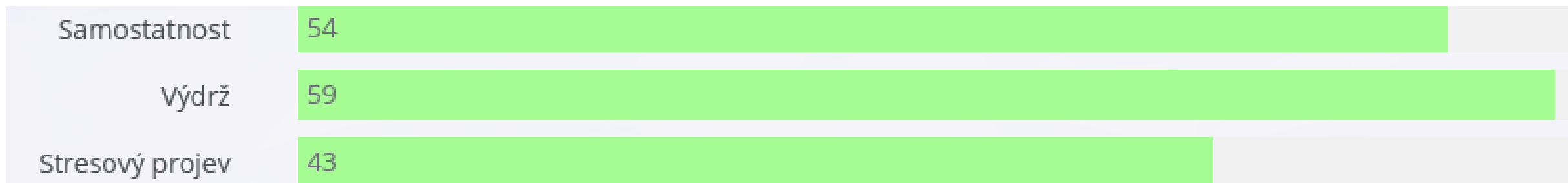
10

- zaměstnanců z pozice vyplnilo dotazníky **cutE**

2

- firmy abslovovaly dotazník **LEA**

# Poslání



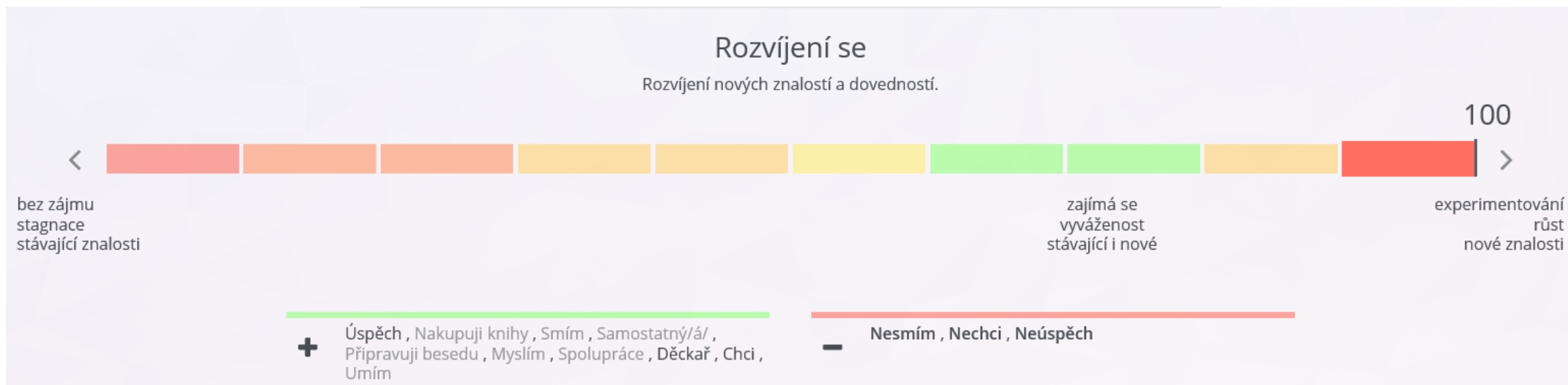
„V duchu jsem šťastná za tu práci,  
jsem tu jako doma.“

„Rok jsem čekala na místo, ale nic  
jiného jsem dělat nechtěla.“

„Pokud to někoho nebaví, do půl  
roku je pryč.“

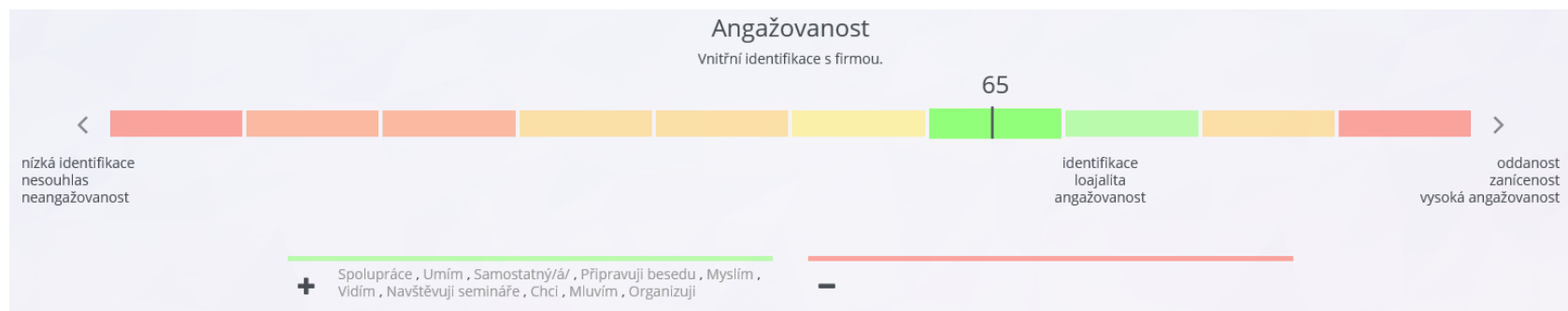


# Hranice poslání



Co máme dělat dříve?

# Tlak na výkon není ...



# Mzda

Mladí lidé nevydrží ekonomicky

destruktory

Moje mzda,

# Dětský knihovník - výsledky

## **Vize pozice „dětský knihovník“ ve 21.stol.**

- Hranice a jasné vymezení pozice? Zrušení nebo přerod?
- Vymezení vůči pozicím sociálního pracovníka, pedagoga či biblioterapeuta

## **Atraktivita pozice**

- Obraz dětského knihovníka vůči společnosti (image, PR pozice)
- Reálný obraz, transparentnost (co vše dnes práce dětského knihovníka obnáší)
- Udržitelnost mladé generace na pozicích, práce s generací Y (motivátory)
- Ocenění (finance)

# Dětský knihovník - výsledky

## **Vlivy prostředí**

- Zvýšení osobního komfortu jako prevence vyhoření (prostor na oběd, klimatizace, jiné fyzikální podmínky dle specifičnosti jednotlivých knihoven)
- Ergonom a jeho přínos pro práci dětského knihovníka (sezení, zvedání knih, atd.)

## **Psychofyzický komfort**

- Konzultace s foniatrem či hlasovým terapeutem, podpora zraku, zad
- Prevence vyhoření – možnosti (vlastní vzdělávání atd.)
- Nácvik efektivní práce s problematickými klienty („pozitivní manipulace“)

# Šetření celkem – referenční knihovník

90

- zaměstnanců z pozice vyplnilo **BSAT** snímač

10

- zaměstnanců z pozice vyplnilo dotazníky **cutE**

2

- firmy abslovovaly dotazník **LEA**

# Poslání

- Osvětový pracovník
- Vhodná literatura pro čtenáře
- Biblioterapeut
- Nejen informace, ale i to ostatní
  - Hodnoty
  - Lidský kontakt
  - Pozitivní vzory

ideály (touhy, přání)

Národní knihovna, Spolupráce,  
Pomáhám lidem, Zákazníci,  
Počítače, Rychlost, **Myslím**,  
Mluvím, **Vidím**, **Slyším**,

# Název pozice

- Knihovník
- Vedoucí knihovník
- ...
- ~~Referenční knihovník~~





# Zátěž



- Ruce
- Oči
- Páteř
  - Krční
  - Bederní
  - ...

# Stresory

- Zákazník
  - ... má vždycky pravdu.
  - Hranice
- Pomalost
  - pomalý čtenář – fronta
  - ohleduplnost
  - pomalý systém
    - větší pomalejší

Zavolejte  
někoho, kdo s  
tím umí ...

**stresory** (stres, demotivace)

Vedení firmy, **Moje mzda**, Námaha, Riziko, Neumím,

**destruktory** (destrukce, vyhraňování se)

Pomalost,

# Referenční knihovník - výsledky

- Podpořit **jasnou vizi** dané profese v návaznosti na celosvětové trendy
- Podpořit **prestiž** a především jasnou představu ve společnosti o tom, co vše v dnešní době profese referenčního knihovníka zahrnuje (biblioterapie, někdy sociální práce)
- Zabývat se **motivací** jedinců působících na této pozici, a to nikoliv pouze na straně mladé generace (např. benefity, vzdělávání, zvyšování odbornosti, možnosti flexibilních úvazků dle psychických a fyzických možností daných jedinců, Podpora celoživotního vzdělávání a vlastní kompetence v kontaktu se čtenáři atpod.)
- V rámci age managementu podpora **předávání zkušeností** mladším kolegům (mentoring)

# Referenční knihovník - výsledky

- Podporovat sebepodpůrné aktivity vedoucí k **obnově psychických i fyzických sil**. Podpořit efektivní zvládnání práce s komplikovanými čtenáři, nastavování hranic.
- Brát v potaz péči a rozvoj **psychofyzického komfortu** pracovníků na dané pozici (např. fyzikální podmínky na pracovišti, internetové připojení).
- Spolupracovat s **ergonome**m, vést dané pracovníky k využívání doporučení při práci (zvedání knih, sezení, stání).
- Podpořit **péči o zatěžované části těla** (záda, ruce, oči); spolupracovat s odborníky (foniatr, rehabilitace atd.).

# Šetření celkem – katalogizátor

90

- zaměstnanců z pozice vyplnilo **BSAT** snímač

10

- zaměstnanců z pozice vyplnilo dotazníky **cutE**

2

- firmy abslovovaly dotazník **LEA**

# Pravidla

- Nekoncepční
- Nelogické
- Zbytečné



# Vztahy s ostatními pozicemi

- Nemáme stálý přísun „materiálu“
- Nevidíme náš produkt
- Budou vůbec vycházet knihy?
- Komunikace mezi odděleními



# Technika

- Máme různé PC vybavení a nefunguje, nejsou aktualizace
- Zpracováváme formáty souborů, které nepotřebujeme
- Internet - pomalý, vypadává

**Podmínky** (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Navštěvuji semináře , Poradce , Peníze ,  
Katalogizační pravidla



# Katalogizátor - výsledky

## **Psychofyzický komfort**

- zvýšení a průběžná podpora psychofyzického komfortu z hlediska celoživotního působení v profesi
- spolupráce s ergonomem, jeho doporučení pro práci katalogizátora (židle, stůl, ergonomické podložky pod myš, způsob sezení atpod.); vést dané pracovníky k využívání doporučení při práci (cvičení, protahování, pauzy).
- konzultace s očním lékařem (prevence, podpora zraku), rehabilitačními pracovníky (záda, zápěstí)
- podpora kognitivních funkcí (pozornost, paměť) prostřednictvím tréninku, nácviku či her rozvíjejících tyto funkce
- v návaznosti na přibývající věk nabízení zkrácených úvazků, případně částečné práce z domova, legislativně toto zakotvit

# Katalogizátor - výsledky

## **Technicko-materiální zabezpečení**

- zajištění a plná podpora technických podmínek pro kvalitní výkon práce (PC, připojení)
- jasná a logická pravidla pro katalogizaci podporující hladký výkon práce
- jiné materiální zabezpečení potřebné k výkonu práce

## **Atraktivita pozice**

- zviditelnění a zatraktivnění pozice katalogizátora mladé generaci např. v kontextu práce s moderními digitálními technologiemi
- celoživotní vzdělávání a rozvoj znalostí pracovníků této profese jako motivačního faktoru
- zviditelnění a ocenění pozice v rámci celé organizace (slovně, finančně)
- vyvažování negativní a pozitivní zpětné vazby na práci
- hladší a plynulejší spolupráce s kolegy z ostatních oddělení

Děkuji za pozornost! 😊