

Az OPKM irányított önértékelési tervezete

A működési jellemzők, adottságok

1.AZ INTÉZMÉNYVEZETÉS ÉRTÉKELÉSE

Az intézmény vezetőjének és más vezetőinek tevékenysége és magatartása ösztönzi-e, támogatja-e, előmozdítja-e a minőségügyi kultúrát?

A vezetők

1.1.	elkötelezettek a stratégiai tervben megfogalmazott küldetés és értékrend érvényre juttatása iránt és példát mutatnak ezek betartására.	5 4 3 2 1 0
1.2.	mindent elkövetnek annak érdekében, hogy hatékony kapcsolatot alakítsanak ki az intézmény külső partnereivel	5 4 3 2 1 0
1.3.	elősegítik az intézmény kedvező megítélését publikációkkal, rendezvényeken tartott előadásokkal, civil szervezetekben végzett munkálkodással.	5 4 3 2 1 0
1.4.	élére állnak az új kezdeményezéseknek a fejlesztésekben, jobbításokban.	5 4 3 2 1 0
1.5.	támaszkodnak a belső partnerek ötleteire, javaslataira és meghallgatják panaszait, kritikájukat és lehetőség szerint figyelembe veszik ezeket.	5 4 3 2 1 0
1.6.	lehetőségük szerint mindent megtesznek a szükséges erőforrások megteremtésére a kitűzött feladatok teljesítéséhez.	5 4 3 2 1 0
1.7.	észlelik, elismerik beosztottaik erőfeszítéseit, törekvéseit a mindennapi munka során.	5 4 3 2 1 0
1.8.	figyelemmel kísérik a könyvtári folyamatokban az egyének, a csoportok munkáját, fejlődését, és ahol lehetséges, kialakítottak objektív mérőrendszert ezek megítélésére.	5 4 3 2 1 0
1.9.	egyértelműen meghatározzák a szervezeten belül a feladatokat és hatásköröket.	5 4 3 2 1 0
1.10.	szinten tartják saját felkészültségüket továbbképzésekkel, önképzéssel.	5 4 3 2 1 0

2. STRATÉGIA ÉS OPERATÍV TERVEZÉS

A szervezet hogyan fogalmazza meg küldetését, értékrendjét és stratégiáját, és miként alkalmazza a szervezeten belül, valamint hogyan alakítja az ebben foglaltakat intézkedésekké?

Az intézményünkben

2.1.	a küldetés, az értékrend egyértelmű a stratégiai tervben	5 4 3 2 1 0
2.2.	a stratégiai célokat megfogalmazták, és meghatározták az ezek megvalósításához szükséges legfontosabb feladatokat.	5 4 3 2 1 0
2.3.	rendszeresen aktualizálják, fejlesztik stratégiánkat.	5 4 3 2 1 0
2.4.	a stratégiai célkitűzések megvalósításához szükséges aktuális feladatok megvalósítására munkaterveket dolgoznak ki, amelyek egyértelművé teszik az elvárásokat és a felelősöket.	5 4 3 2 1 0
2.5.	hatékony tevékenységet fejtenek ki annak érdekében, hogy a stratégiai tervet, munkaterveket mindenki megismerje és elfogadja (magáénak vallja).	5 4 3 2 1 0
2.6.	figyelemmel kísérik a megfogalmazott értékrend és célok érvényre jutását.	5 4 3 2 1 0
2.7.	ellenőrzik a kitűzött feladatok (munkatervek) teljesülését, a megvalósítás eredményeit, és szükség szerint módosítást hajtanak végre.	5 4 3 2 1 0
2.8.	a munkatervek összeállításánál figyelembe veszik az összes lényeges adatot és igényt, amely a rendeletekből, valamint a partnerek igényeiből következik.	5 4 3 2 1 0
2.9.	a munkatervek összeállításának stádiumában egyeztetnek, konzultálnak minden munkatárssal, hogy kiderüljön, miként tudnak hozzájárulni annak megvalósításához.	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

3. A DOLGOZÓK IRÁNYÍTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

A szervezet hogyan hasznosítja a dolgozók képességeit?

Az intézményünkben

3.1.	egyeztetik a munkatársakkal a velük szemben támasztott elvárásokat és a teljesítményük mérésére (értékelésére) szolgáló kritériumokat.	5 4 3 2 1 0
3.2.	rendszeresen tartanak csoportos kétirányú kommunikáción alapuló megbeszéléseket, ahol informálják a munkatársakat, valamint megválaszolják kérdéseiket, és megismerik véleményüket, javaslataikat.	5 4 3 2 1 0
3.3.	minden számára készítenek képzési (esetleg karrier-) terveket, összhangban az intézmény jövőképevel és fejlesztési tervével.	5 4 3 2 1 0
3.4.	minden munkatársnak – személyes beszélgetés keretében – értékelik a teljesítményét, meghallgatják ezzel kapcsolatos véleményét, és meghatározzák, miben kell fejlődnie, valamint azt is, hogy juttatásaiban milyen változásra számíthat.	5 4 3 2 1 0
3.5.	a munkatársakat felhatalmazzák arra, hogy saját hatáskörben hozzanak döntéseket olyan ügyekben és területeken, ahol ehhez minden információval és kompetenciával rendelkeznek.	5 4 3 2 1 0
3.6.	az új belépőkkel megismertetik az intézmény küldetését, értékrendjét és belső szabályait.	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

4. ERŐFORRÁSOK ÉRTÉKELÉSE

Hatékonyan és hatásosan fejleszti-e az intézmény az erőforrásait?

Az intézményükben ...

4.1.	a rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások felhasználása összhangban van az intézmény deklarált céljaival.	5 4 3 2 1 0
4.2.	a gazdálkodási folyamatok szabályozottak és ezek betartásával járnak el.	5 4 3 2 1 0
4.3.	ellenőrzik a pénzügyi erőforrások felhasználását.	5 4 3 2 1 0
4.4.	intézkedéseket hoznak az energiafelhasználás optimalizálására.	5 4 3 2 1 0
4.5.	az infrastruktúra és egyéb technikai eszközök üzemeltetése biztonságos és szabályozott, karbantartásuk megoldott.	5 4 3 2 1 0
4.6.	a rendelkezésre álló infrastruktúrát és technikai eszközöket hatékonyan használják ki.	5 4 3 2 1 0
4.7.	az összes dolgozót ellátják a munkája hatékony végzéséhez szükséges információval.	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

5. A FOLYAMATOK ÉS SZABÁLYOZOTTSÁGOK ÉRTÉKELÉSE

Hogyan azonosítja, irányítja, vizsgálja felül és fejleszti az intézmény a folyamatait?

Az intézményünkben

5.1.	a folyamatok összhangban vannak az SZMSZ-szel	5 4 3 2 1 0
5.2.	rendszeresen meghatározzák (azonosítják), hogy a célkitűzések megvalósítása és a sikeres működés szempontjából melyek a kulcsfolyamatok, és ezek kézben tartásának kiemelt figyelmet szentelnek.	5 4 3 2 1 0
5.3.	a kulcsfolyamatokat felügyelik (ahol lehetséges ezek eredményességét mérik), és továbbfejlesztik a partnerek elvárásai, az új ismeretek és a belső javaslatok alapján.	5 4 3 2 1 0
5.4.	az értékrend és a kitűzött célok teljesülését minden érintett ismeri és egységesen alkalmazza Hogyan érvényesül ez a felsorolt területeken? – partnerkapcsolatok kezelése, kommunikáció a külső partnerekkel: – új munkatársak felvételének módja, követelményei: – a biztonságos és egészséges munkavégzés feltételei (terhelés, pihenés, szellőztetés stb.), valamint a veszélyek (stressz, drog stb.) felismerése és megelőzése, – teljesítmény értékelésének közös követelményrendszere, mérőeszközei, – a munka ellenőrzése, elemzése és javítása.	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0

6. A FOLYAMATOS FEJLESZTÉS ALKALMAZÁSÁNAK SZINTJE

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

Az új ismeretek, a változó igények és a működési tapasztalatok alapján hogyan fejlesztik intézményüket, működésüket?

Az intézményünkben

6.1.	a vezetés a könyvtárat érintő külső és belső mérések, értékelések tapasztalatainak összegzése alapján határozza meg a javítandó, fejlesztendő folyamatokat, területeket.	5 4 3 2 1 0
6.2.	a vezetés biztosítja a folyamatos fejlesztés eszközrendszerének működését az intézményben (probléma/feladatmegoldó teamek működtetése, vezetői támogatás).	5 4 3 2 1 0
6.3.	az intézményben a fejlesztési feladatok kitűzése során meghatározott a cél, az elvárt eredmény, a teljesülés mérésének módja, a határidő és a felelős.	5 4 3 2 1 0
6.4.	a fejlesztési eredmények, javaslatok beépülnek az intézményi szabályozás rendszerébe.	5 4 3 2 1 0
6.5.	a vezetés rendszeres időközönként értékeli az eredményeket, és újabb emelt szintű célokat tűz ki a jobb eredmények elérése érdekében.	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

7. A SZERVEZETI KULTÚRA ÉRTÉKELÉSE

A szervezeti kultúra értékelését két szempont szerinti vizsgálattal végezzük. Az egyik szemponttal azt mérjük, hogy mennyire fontosak a megkérdezettek számára a szervezeti kultúra fejlettségére utaló megfogalmazások (ismérvek). A másik szempont segítségével a helyi gyakorlattal való elégedettséget mérjük. Az első esetben a fejlett szervezeti kultúra iránti igény mérhető fel, a második esetben a helyi gyakorlat jellemezhető.

A helyi gyakorlat megítélése, a teljesülés mértéke

7.1.	Az intézmény hatékony, eredményes működése érdekében el kell érni a munkatársaknak a meghirdetett értékrenddel, célkitűzésekkel való azonosulását. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
7.2.	A célkitűzések meghatározásában, a feladatok megoldásában a csoport-céloknak legyen elsőbbsége az egyéni érdekekkel szemben. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
7.3.	A szervezetre vonatkozó vezetői döntésekben a feladatok megvalósítására való alkalmasság domináljon a személyes kapcsolatokkal szemben. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
7.4.	A hosszú távú célokat mindenkor vegyék figyelembe az operatív döntések meghozatalában. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

7.5.	<p>Az ösztönzési rendszer objektív alapokra épüljön, határozzon meg számon kérhető, mérhető elvárásokat (kritériumokat) szemben a szubjektív vezetői megítéléssel.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1 0</p> <p>5 4 3 2 1 0</p>
7.6.	<p>Az ösztönzés legyen kellően differenciált (az elvégzett munka és az eredmények alapján), ne a javak egyenlő elosztására törekvés legyen jellemző.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1 0</p> <p>5 4 3 2 1 0</p>
7.7.	<p>Az intézmény vezetése vállalja fel, hozza felszínre és igyekezzon feloldani a konfliktusokat, szemben az elkerülő, elodázó taktikával.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1 0</p> <p>5 4 3 2 1 0</p>
7.8.	<p>Az intézményben határozzák meg (előre) az elvárásokat minden munkatársra vonatkozóan, és ellenőrizték ezek betartását, szemben a szubjektív megítéléssel és elnéző magatartással.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülés?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1 0</p> <p>5 4 3 2 1 0</p>
7.9.	<p>A munkatársak rendelkezzenek önállósággal az operatív feladataik megvalósításában, az alkalmazott módszerek meghatározásában és a kapcsolódó döntésekben, szemben a szoros irányítással és felügyelettel.</p>	

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

	<i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i>	5 4 3 2 1 0
	<i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0
7.10.	Legyünk mindig nyitottak az újra, ne féljünk a változásoktól. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i>	5 4 3 2 1 0
	<i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0
7.11.	Figyeljünk arra, hogy mások mit tesznek, milyen eredményeket érnek el, ha lehet, tanuljunk tőlük, szemben azzal, hogy végsőkéig ragaszkodunk saját elképzeléseinkhez, jónak hitt hagyományainkhoz.	
	<i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i>	5 4 3 2 1 0
	<i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

Az eredmények bemutatására szolgáló értékelőlapok

8. A MUNKATÁRSOK RÉSZVÉTELE (BEVONÁSÁNAK MÉRTÉKE)

Az elmúlt év során

8.1.	a stratégiai és operatív tervezésbe bevont munkatársak aránya a testületben. %
8.2.	a minőségbiztosítási rendszer fejlesztésébe, a folyamatszabályozásba, feladatmegoldó teamekbe bevont munkatársak aránya a szervezetben. %
8.3.	a rendezvények, közösségi programok szervezésébe, lebonyolításába bevont munkatársak aránya a szervezetben. %
8.4.	az intézményi fejlesztésekben (8.1., 8.2. pont stb.) és/vagy programjainak, rendezvényeinek (8.3. pont) szervezésében tevékenységet kifejtő munkatársak aránya együttesen a teljes állományból. %
8.5.	Hány fejlesztő, problémamegoldó projektet (teamet) indítottak el? db
8.6.	Hány team zárta le a munkát a javaslatok megfogalmazásával? db
8.7.	Hány team javaslatának a bevezetéséről született döntés? db
8.8.	Ebből hány team javaslatát valósították már meg a gyakorlatban? db

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

9. A KÜLSŐ PARTNEREK ELÉGEDETTSÉGE

Mit ért el az intézmény a külső partnerek elégedettsége terén?*

Az értékelés
átlag pont-
száma

9.1.	A könyvtári tevékenységről (színvonaláról) alkotott kép – használók általi megítélése: – fenntartó általi megítélése:	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
9.2.	Az intézmény dolgozóiról alkotott közös kép (kedvesség, segítőkészség, problémakezelés, támogató magatartás) – használók általi megítélése: – fenntartó általi megítélése:	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
9.3.	A könyvtári légkörről alkotott közös kép – használók általi megítélése: – fenntartó általi megítélése:	5 4 3 2 1 0 5 4 3 2 1 0
9.4.	A könyvtáros olvasó viszonyról alkotott közös kép - használók általi megítélése	5 4 3 2 1 0

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

- fenntartó általi megítélése	5 4 3 2 1 0
-------------------------------	-------------

* Más külső partnereknek is – akiket folyamatosan mérnek – tekintsek át és mutassák be az elégedettségét.

9.6. Külső partnerek elégedettségének /elégedetlenségének méréséből kapott/ belső mutatószámok alakulása az utóbbi 3 évben: év	.. év	... év	
 db db	... db	
	- fenntartói panaszok száma: db db	... db
	- használói panaszok száma: db db	... db
	- a könyvtárból önként elhagyó munkatársak száma % %	... %

10. BELSŐ PARTNEREK ELÉGEDETTSÉGE

Mit ért el a szervezet a munkatársak elégedettsége terén?

A munkatársak elégedettsége

Az értékelés
átlag pont-
száma

10.1.	a munkakörülményekkel (helyiségek, eszközök, munkabiztonság, alkalmazási feltételek, adminisztráció stb.):	5 4 3 2 1 0
10.2.	a rendelkezésre álló pénzügyi források (bérek, jutalmak, juttatások) elosztásával:	5 4 3 2 1 0
10.3.	a munkájuk nem anyagi megbecsülésével kapcsolatban (önmegvalósítás lehetősége, fejlődési, továbbtanulási lehetőségek, vezetői elismerés,	

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

	felhatalmazás, támogatás stb.):	5	4	3	2	1	0
10.4.	A könyvtár menedzselésével:	5	4	3	2	1	0
10.5.	a szakmai irányítással:	5	4	3	2	1	0
10.6.	A könyvtári légkörrel (vezetéssel való kapcsolat, munkatársak közötti kapcsolat):	5	4	3	2	1	0
10.7.	Az elégedettség (elégedetlenség) utaló közvetett mutatók alakulása az elmúlt 3 évben: év	.. év	... év			
	– hiányzási ráta: % %	... %			
	– munkaügyi panaszok száma: db db	... db			
	– fluktuáció alakulása: db db	... db			
	– nem kötelező belső rendezvényeken való részvételi arány: % %	... %			

11. KÖZÖSSÉGI, TÁRSADALMI SZEREPEVÁLLALÁS

Mit tett az intézmény a helyi, a hazai és a nemzetközi közösség szükségleteinek és elvárásainak kielégítése terén?*

.... év .. év ... év

11.1.	Az intézmény által szervezett helyi, országos, nemzetközi rendezvények számának alakulása az elmúlt 3 évben: db db	... db
11.2.	Az országos, nemzetközi rendezvények száma, ahol az			

Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum:

	intézmény munkatársai felleptek az elmúlt 3 évben: db db	... db
--	--	---------	---------	--------

12. EREDMÉNYEK (statisztikából)

*Az intézményi sajátosságok miatt más adatok, eredmények is gyűjthetők.

Pontozás módszere:

- 5: Teljes mértékben így van
- 4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek
- 3: Részben így van
- 2: Ritkán van így
- 1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról
- 0: Nincs így és fel sem merült ennek szándéka

Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású könyvtáros

Segítő munkatárs

Dátum: