

## VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS

## Általános kérdések

05/358

MORLEY, Gabriel: Five things right, five wrong = Libr. J. 130.vol. 2005. 7.no. 60.p.

## Öt helyes, öt helytelen lépés – egy fiatal könyvtár-igazgató tapasztalatai

Vezetés

A cikk szerzője egy 30 éves könyvtárigazgató, aki magát új generációs könyvtárosnak vallja. Két kisgyermek apukája, lakókocsiban lakik, tele van tetoválásokkal, és szíve szerint Toyota helyett Harley Davidsonnal járna munkába. Alkalmazkodott azonban új pozíciójához, hiszen levágatta a haját, leborotválta a szakállát, és vett három öltönyt.

2004 decemberében végzett az egyetemen, de már az év július óta a Louisiana-i Washington Parish Könyvtári Rendszer igazgatója. A rendszernek nyolc fiókkönyvtára, 21 alkalmazottja (9 teljes munkaidős), közel 50 ezres állománya van, és egyre szűkülő az anyagi kerete.

A szerző szerencsésnek tartja magát munkája miatt, de úgy véli, hogy a könyvtárosképzés során nem készítették fel arra, hogyan irányítson egy csapat olyan embert, akik „már akkor könyvekkel foglalkoztak, mikor ő még pelenkás volt”. Hathónapos igazgatói tevékenységének a tapasztalatait foglalja össze az alábbi listában.

„Öt dolog, amelyet rosszul tettem:

– Nem mondtam semmit, amikor az egyik olvasó a kulcscsomóját hozzávágta az egyik könyvtárhoz (csak ültem, mint egy megbabonázott bábu.)

- A többi alkalmazott előtt azt mondtam az egyik könyvtárosnak, hogy ne felejtse el, ki a főnök. (Az illető hangosan veszekedett velem arról, hogy ő az, aki eldönti, hová kell küldeni a duplumokat.)
  - Nem fizettem tovább négy részdíós alkalmazott egészségbiztosítási járulékát, és erről nem tájékoztattam őket előre, így csak a másnapi újságból tudták meg.
  - Túlértékeltem a Hősök Napi (Veterans' Day) programok szervezésével megbízott alkalmazott képességeit, és nem adtam elegendő támogatást neki.
  - Azt mondtam az egyik fiókkönyvtár alkalmazottjainak, hogy én egy magam jobban tudnám működtetni az egész könyvtárat.
- Öt dolog, amelyet jól tettem:
- Nem fizettem tovább egy korábbi alkalmazott kórházi ellátásának biztosítását, megtakarítva ezzel 800-1000 \$-t havonta.
  - Visszatettem a polcokra pultok alatt dugdosott szexualitással, boszorkánysággal és más kifogásolható témával foglalkozó könyveket.
  - Teljesen átdolgoztam, és aktualizáltam a szervezeti és működési szabályzatot.
  - Felmásztam a tetőre, hogy kitisztítsam az ereszcatornát, füvet nyírtam, villanyégőt cseréltem, és dolgoztam a kölcsönző pultnál néhány hétvégén.”

A cikk írója szerint az általa jól tett dolgok mind vezetési, menedzsment funkcióhoz kötődnek, míg a rosszul tett emberi kapcsolatokhoz. Erre nem döbbsent rá addig, míg fel nem hívták rá a figyel-

mét. Listájának is ez a lényege, hogy többet megtudjon magáról, mint könyvtárosról, vezetőről.

Igazgatói munkáját, véleménye szerint, leginkább közvetítői munkának lehetne nevezni. Napjai nagy részét azzal tölti, hogy meghallgatja az alkalmazottakat, ügynököket, politikusokat, olvasókat. Elmondja nekik a véleményét, irányt mutat, majd újukra bocsátja őket. Néha jól sikerülnek a dolgok, néha nem. De tanul, a saját kárán is.

A legfontosabb dolog, amelyet megtanult munkája során, hogy az emberek szeretik elmondani a saját történeteiket. Nemcsak azt akarják, hogy meghallgassuk őket, hanem, hogy meg is értsük. A szerző számára ez nem túl nagy kérés. „Hallak, és együtt érzek veled” – mondja naponta többször is. És ez elégedettséggel tölti el az embereket.

*(Bognárné Lovász Katalin)*

## **05/359**

HOKKA-AHTI, Ritva: Pahoinvointi pysäytettiin = Kirjastolehti. 98.vsk. 2005. 2.no. 5.p.

### **Hová tűnt a nevetés? Gondolatok a munkahelyi közérzetről egy finn munkaegészségügyi vizsgálat nyomán**

#### *Munkahelyi légkör*

A szerző vezércikkében érdekes következtetést von le egy közelmúltban lefolytatott finn reprezentatív, 10 településre kiterjedő munkaegészségügyi felmérésből a könyvtári munkahelyi közérzetre, illetve a vezetői teljesítményre vonatkozóan.

Már Dosztojevszkij, az emberi lélek mélységeinek, a szorongás mesteri ábrázolója szerint is „ahol jóízű nevetés hallatszik, ott jó emberek vannak.” E megállapításra visszautalva a szerző emlékezett egy felmérésre, miszerint míg egy finn az 50-es években átlagban naponta 17 percet nevetett – ami nemzetközi összehasonlításban nem számított túl előkelő helynek, addig ez manapság napi 6 percre zsugorodott.

A munkahelyeket jelenleg nem jellemzik a jókedvű emberek. A munkahelyi légkört vizsgáló felmérésben a megkérdezettek vallomásai szorongásra, munkahelyi stresszre engednek következtetni. Egy legújabb, Jussi Vahtera kutatóprofesszor által vezetett felmérés már kisebb pozitív változásról is beszámol. „A rossz közérzet terjedését meg kell állítani a munkahelyeken!” – figyelmeztet a professzor a legnagyobb finn napilapban.

Bár a megkérdezettek szerint a vezetői ismeretek javulóban vannak, még sok csiszolnivaló akad. A mindennapok vezetési kultúrájában még sok alacsonyabb szintű munkastílusra utaló elem fordul elő.

A vezetői munka hiányosságainak legáltalánosabb oka a feszített tempóban, az általános „rohanásban” keresendő. A rohanás az a kulcsfogalom, amely majdnem minden szolgáltatásra rányomja a bélyegét. Mi az oka az általános sietségnek a könyvtári munkában, és miért uralkodó jelenség ez csaknem mindenütt? Miért emlékeztetnek a munkahelyi értekezletek hovatovább egy nyomasztó minisztériumi költségvetési szemináriumra, mintsem egy fontos szerepet betöltő művelődési intézmény elmélyült eszmecseréjére?

A feszített tempó, a rohanás oka munkatársi jelzés szerint a túlórázásban keresendő, amelynek terhére a munkatársak egyre több új teendő ellátását vállalják úgy, hogy a korábbiakat is el kell végezniük. A régiék is megmaradnak, miközben a könyvtárosok számtalan új feladatot kapnak.

Sokszor téma a prioritás, az automatizálás által szabadított idő újrahaznosítása a sürgősségi feladatok javára számos könyvtári részterületen. Ennek ellenére még nem sikerült megoldást találni a túlhasználat kiküszöbölésére, épp ellenkezőleg. Az értekezletek egyre jobban elnyúlnak, és persze magyarázatokból sincs hiány. Legfőbb ideje lenne tehát szigorúan meghatározni, hogy a munkatársak erőtartalékai mire elegendőek és mire nem.

A Kirjastolehti – a finn könyvtárosok vezető sajtóorgánuma – a munkahelyi problémák felvetésével foglalkozik, de nem célja a gondok túlságosan komor színekben való bemutatása. A folyóirat küldetése a pozitív szellemű újítások, vívmányok közzététele. A tartalom megújításában a szerkesztőség törekszik a színesebb anyagokra, a könnyedebb és személyesebb hangvételre. Így a lap margóján megtalálhatóak az internetes oldalak címei, melynek csevegőfórumain sokszor élénk véleménycseré bontakozik ki.

Elégedettségre adnak okot a résztvevők hozzászólásai, melyekből kitűnik, hogy a könyvtárügy mennyi új látásmódra lelkesít.

Ami pedig a humort illeti – bár a kiadványnak nem profilja – ennek sem ártana helyet találni. Így a munkahelyi feszültségek keltette stressz, levertség, fejfájás stb. enyhülhetne, és ezzel együtt a dosztovjevskij megfogalmazás rólunk is szólhatna.

(Kránitcz Lászlóné)

Lásd még 311

## Munka- és rendszer-szervezés, értékelés

05/360

SOMMERS, Patrick C.: The role of the library in a wired society – compete or withdraw: a business perspective = El.Libr. 23.vol. 2005. 2.no. 157-167.p.

**A könyvtár szerepe egy „behálózott” világban: vedd fel a versenyt, vagy szállj ki belőle**

*Adatbázis-szolgáltató vállalat; Ésszerűsítés; Fejlesztési terv; Információtechnológia*

Az információpiac szereplőinek mai helyzete emlékeztet a kréta időszakban kihalt dinoszauruszok helyzetére. Bár esélyeink jobbak, a felgyorsult válto-

zások bennünket éppúgy gyors alkalmazkodásra kényszerítenek, mint őket az éghajlat változása.

A szerző ezt az alkalmazkodást saját cége, a könyvtári számítástechnikai alkalmazásokat fejlesztő Sirsi példájával világítja meg. A Sirsi három évvel ezelőtt jutott el abba a stádiumba, ahol a további fennmaradáshoz és fejlődéshez meg kellett válaszolni a cég jövőjét érintő kérdéseket. Az ekkor elkészített küldetésnyilatkozat a cég teljes tevékenységét szabályozza, célokat határoz meg, melyekből körvonalazódnak a szükséges intézkedések és ellátandó feladatok.

A könyvtárak működése épp úgy elemezhető egy üzleti terv mentén, mint a Sirsié és hasonló cégeké. A főbb területek a következők: tevékenységek, szervezeti felépítés, finanszírozás, partnerkapcsolatok, verseny, bevételek, védett áruk és szolgáltatások. A gazdasági, társadalmi és technikai kihívások az információpiac összes szereplőjét érintik. A működés, a szolgáltatások fenntartása és az állandó megújulás egyszerre csak úgy lehetséges, ha a könyvtárak széles látókörűek, innovatívak, rugalmasak és készek az együttműködésre. Olyan jövőképre van szükség, amelyben az emberek szakmai, művelődési és szórakozási igényeikkel elsősorban a könyvtárhoz fordulnak. 21. századi szerepünk kibontakoztatása érdekében újra kell értelmeznünk és keresnünk kell az együttműködést, a közösségeket, az élethosszig tartó tanulásban betöltendő szerepüket és a tudáshoz való hozzáférés lehetőségeit. A Sirsi trendkutatói szerint a könyvtárakra – hosszabb távon – leginkább ható tényezők a kommunikációs forradalom, az intelligens (környezettől és használatától függő) hálózati elemek megjelenése, és a munkahelyi infrastruktúra átalakulása következtében a munkaszervezés és -megosztás korábban példátlan lehetőségei.

A számtalan új technológia közül már rövid távú terveinkhez is szem előtt kell tartanunk néhányat. Az OpenURL lehetővé teszi, hogy egyetlen kereséssel megkapjuk a kapcsolódó rekordokat és minden

olyan forrást, melyhez a könyvtárnak hozzáférése van. Ez virtuálisan egyesíti a különböző adatbázisokból származó többféle szurrogátumot, a hivatkozási indexeket, a dokumentumküldő szolgáltatásokat és más online forrásokat. A több forrásból történő azonosítás zavartalanná teszi a használatot, kiküszöböli azokat az akadályokat, amelyeket az IP-cím, jelszavak, vonalkódok, proxy szerverek stb. okozhatnak. A társadalom egésze számára alapvető forrásokat – a fajlagos költségeket csökkentve – célszerű sok helyre, központilag beszerezni, integrálni az oktatásba, biztosítani hozzáférhetőségüket bárhol, az online katalógusokban pedig alkalmazni az Amazon és a Google több millió használójának már oly otthonos borítóképeket, recenziókat, bibliográfiákat és linkeket. Mindez amellett, hogy nagyban hozzájárul az állományok, a források, a pénz és a munkaerő hatékony felhasználásához, fontos lépés jövőképünk megvalósítása irányában is.

(Vajda Henrik)

## 05/361

DI DOMENICO, Giovanni: Autovalutazione, qualità, eccellenza: il modello EFQM in biblioteca = Boll.AIB. 44. vol. 2004. 4.no. 429-444.p. Bibliogr. a jegyzetekben.

Res. angol nyelven

### **Önértékelés, minőség, kiválóság: az EFQM modell könyvtári alkalmazása**

#### *Hatékonyaság; Munkaszervezés*

A 90-es évektől kezdve kapott egyre nagyobb szerepet a könyvtári világban a minőségközpontú szervezeti kultúra, elsősorban a teljes körű minőségmenedzsment (TQM) tanulmányozása és alkalmazása, az ISO vonatkozó szabványainak bevezetése és a fogyasztó/felhasználó (a.m. az olvasó) elégedettségének figyelembevétele révén. A könyvtárakban meghonosodott minőségbiztosítási rendszerek gazdagításának különösen gyümölcsöző és funkcioná-

lis modelljét ajánlja az EFQM (*European Foundation for Quality Management*) módszere. E módszert is főként a TQM inspirálta, azonban nincs olyan kötelező érvényű jellege, és elismeri, hogy a kiválóság elérésének számos megközelítése lehet.

Az EFQM a szervezetek számára elérhető értékelési eszközként kínálja magát, amely segíti a kiválóság irányába mutató fejlődés rendszeres és globális mérését, a késlekedések és mulasztások megértését, a jobbító megoldások megtalálását. Erénye, hogy tovább lát a minőségbiztosításánál (a pusztán certifikációnál), de könnyen összeköthető az ISO 9000 szabvány alkalmazásával. A modell logikai alapja a RADAR (*Results, Approach, Deployment, Assessment, Review*), azaz: az elérni kívánt célok meghatározása; a célokkal koherens, követni kívánt megközelítések együttesének megtervezése; e megközelítési módok szisztematikus telepítése, elterjesztése a teljes szervezetben; ezek értékelése az eredmények elemzésén keresztül; a megközelítések és az eredmények áttekintése, újbóli megvizsgálása, rendszeres mérések és értékelések útján, melyek gazdag technikai készlete áll rendelkezésre.

Az EFQM modell az ISO minőségi szabványoknál lényegesen érzékenyebb maguknak a folyamatoknak, a termékeknek, és a szolgáltatásoknak a folyamatos tervezésére. Általánosabban fogalmazva, a minőség és a kiválóság kultúrája, amit az EFQM modell kifejez, nem csak „pluralista” célkitűzéseit tekintve ajánlott, hanem azért a világos hangsúlyért is, amit a szakmai készségek fejlesztésére helyez. Elismert fontosságot tulajdonít a kiválóság és a tudás kapcsolatának (ami alapvetően hiányzik az ISO 9001:2000 és 9004:2000 szabványokból), bátorítja az együttműködés fejlett formáit, és egyes elemi a minőség szociális hatásainak témája felé nyitnak.

(Mohor Jenő)

*Lásd még 350, 394*

## Pénzügyi és gazdasági kérdések

Lásd 335, 372

## Gépesítési kérdések

Lásd 360

## Személyzet

### 05/362

Le renouvellement des générations = Bull.Bibl.Fr. 50. tom. 2005. 3.no. 5-54.p. Bibliogr. lábjegyzetekben.

Res. angol, német és spanyol nyelven

### Generációváltás a könyvtárakban. Tematikus szám, 7 cikk

*Könyvtáros-utánpótlás; Munkabér, alkalmazás; Vezetés*

A tematikus szám cikkei: 1. *A generációk közötti ismeretátadás megszervezése: hogyan kerülhető el a munkaerő minőségének romlása.* A szerző kanadai példák segítségével azt vizsgálja, hogy megfelelő munkaszervezéssel hogyan lehet a távozó munkatársak szakértelmét megőrizni az intézmény számára. 2. *Nyugdíjazási és helyettesítési stratégiák helyi közösségi könyvtárakban.* A Tourcoing-i városi könyvtárban szerzett tapasztalatai alapján a szerző különféle módszerek (toborzás, képzés, átszervezés stb.) vizsgálatát javasolja a távozó nyugdíjasok pótlására. 3. *„Hűség” vagy mobilitás? Milyen hosszú időt töltsön valaki ugyanabban a munkakörben?* A cikk földrajzi és demográfiai tényezők figyelembevételével a hosszas szolgálat, illetve a mobilitás alternatíváját mérlegeli. 4. *A generációváltás problémája könyvtárvezetők esetében.* Franciaországban a

könyvtárak igazgatóinak fele 2010 előtt visszavonul. A szerző a következő, ún. menedzser–technikus generáció jellemzőit elemzi. 5. *Generációs szakadék: könyvtárosok öt nemzedéke.* Egy kérdőíves felmérés szerint jelenleg öt generáció dolgozik egyidejűleg a francia könyvtárakban. A cikk bemutatja őket, és ismerteti hozzáállásukat a többi korcsoportokhoz. 6. *A szakma előregedése és generációs problémák a könyvtárakban.* Az ún. „baby boom” generáció előregedése kapcsán a szerző a könyvtárosok és a használók közötti különbség problémáját emeli ki. 7. *Fiatalok szerződéses foglalkoztatása: segíti-e a könyvtárosi pályára lépésüket?* Franciaországban sokéves gyakorlat, hogy iskolás és egyetemista fiatalokat szerződéssel alkalmaznak a könyvtárakban. A cikk azt vizsgálja, hogy ez a gyakorlat hozzájárul-e ahhoz, hogy a fiatalok a könyvtárosi pályát válasszák.

(Autoref. alapján)

### 05/363

HOLT, Rachel – STROCK, Adrienne L.: The entry-level gap = Libr.J. 130.vol. 2005. 8.no. 36-38.p.

### Egyesült Államok: a frissen végzett könyvtárosok elhelyezkedésének növekvő nehézségei

*Könyvtárosi hivatás; Munkabér, alkalmazás*

A könyvtári munkaerőpiacot a szakképzett könyvtárosi munkahelyek csökkenése, a nyomott fizetések, az álláshelyek „deprofesszionizálása”, a szakképzettek elhelyezkedési nehézségei jellemzik egyfelől, másfelől a mesterfokozatot nyújtó tanintézetek erőteljes toborzó kampányai, a könyvtárigazgatók panaszai a kevés pályázóról a megnyílt állásokra jellemzik.

A helyzetet az is jellemzi, hogy 2004 június-júliusában 900 meghirdetett információs-könyvtári állás közül csak 99-re pályázhattak frissen végzettek, de ezek felét is már 4-5 éve munkában állók nyerték el.

Becslések szerint évente kb. 5000 mesterfokozatot szerzett könyvtáros végez, s 2010-ig előreláthatólag évi 4100 állás nyílik. Éppen azokat az állásokat szüntetik meg vagy csökkentik a könyvtárak, illetve fenntartóik, amelyekben a frissen végzettek szakmai tapasztalatokat szerezhethének. Ami fenyeget: a mesterfokozatot szerzettek közül egyre többen hagyják el a szakmát.

Az egyetemi könyvtárak a szakképzett könyvtárosi állásokat egyre inkább technikus állásokra módosíthatják; ezek betöltői között 37%-kal kevesebben rendelkeznek mester fokozattal. Másutt az egyetem könyvtárosi állásra a szakterületnek megfelelő PhD fokozatot elnyert személyeket alkalmaz, hogy könyvtára presztízsét növelje. A közkönyvtárak pedig a szakképzett könyvtárosi állásaikat részidősökké változtatják, vagy nem szakképzettekkel töltik be költségvetési meggondolásból.

A szakképzett könyvtárostól az ALA nem csak mester fokozatot vár el, hanem ugyanakkor megfelelő szakmai gyakorlatot is. Ugyanakkor a mester fokozatot szerzettek azon csodálkoznak, miért nem kaptak megfelelő praktikus képzést tanulmányaik során. Az ALA az akkreditációs eljárásban azonban továbbra is az elméleti alapokra helyezi a súlypontot.

A hallgatók nem kapnak eligazítást arra vonatkozóan, milyen nehézségekkel fognak találkozni álláskeresésük göröngyös útján. Azzal találják magukat szemben, hogy a könyvtároság egy olyan szakma, amelyben a múlt teljesítményei többet nyomnak a latban, mint a jövő lehetőségei. Pedig nagyon is szükség volna új eszmékre, új technológiai ismeretekre, új trendekre, amelyek a frissen végzettektől várhatók. Ők azt hallják a könyvtárigazgatóktól, hogy nincs elég szakképzett utánpótlás, s azt kérdezik maguktól, hát ki az, ha nem mi? Az akkreditált könyvtárosképző intézeteknek több segítséget kell nyújtaniuk hallgatóiknak az álláskeresés nehéz folyamatában. Nem elég intenzíven toborozni új hallgatókat, hanem gondoskodni kell elhelyezkedésük

előmozdításáról is. Ne legyenek arra kényszerülve, hogy részfoglalkozásúakként vagy nem szakképzettséget igénylő munkakörökben helyezkedjenek el, vagy több előmenetel és nagyobb jövedelmet ígérő területekre váltsanak át.

Ha így megy tovább, az igazgatók bajban lesznek a vezetői pozíciók betöltésénél is, és arra fognak kényszerülni, hogy megszüntessenek álláshelyeket, vagy a szakmán kívülről próbáljanak meg megfelelő munkaerőt találni. Ez azonban egy lefelé lejtő spirált nyit meg.

Amire szükség van, az a hallgatók felkészítése és segítése az elhelyezkedés folyamatában, bevezetni a mentorálást a frissen végzettek számára, partnerséget kialakítani a könyvtárak és képzőintézmények között, a mesterprogramokon való részvétel előfeltételül bizonyos gyakorlatot előírni.

*(Papp István)*

*Lásd még 310, 312*

## **Marketing, közönségkapcsolatok**

### **05/364**

LEAR, Bernadette A.: The hippest history = Libr.J. 130.vol. 2005. 9.no. 52-53.p.

**A könyvtár történetének kiaknázása a reklámozás, a támogatás-szerzés és a szakmai elismerés érdekében**

*Könyvtártörténet -nemzeti; Marketing*

Kevés könyvtáros hasznosítja könyvtára történetét, pedig nagy segítségére lehet igazgatási kérdések megoldásában, támogatások megszerzésében, a marketingben, s egyben erősítheti szakmai büszkeségét, értéktudatát.

A könyvtár története csak évfordulók megünneplésére készülvén jut eszünkbe, holott ez ugyanolyan

java a könyvtárnak, mint vagyontárgyai, alkalmazottai, gyűjteménye stb., s ezért éppen úgy kell menedzselni, gondozni, mint azokat, s investálni is belé.

A történelem tényei felhasználhatók sajtóközleményekben, marketingeszközökben, logókban, márkajelekben, a belső terek díszítésében, az új munkatársak tájékoztatásában, honlapokon, rendezvényekben, kampányokban. A könyvtár története felkeltheti más tudományágak képviselőinek (történészek, kultúrtörténészek, a nőmozgalom kutatói, könyvtörténészek, építészek, urbanisták stb.) érdeklődését is.

Függetlenül az évfordulóktól a könyvtárnak kötelessége, hogy gyűjtse, megszervezze és megőrizze a saját történetére vonatkozó dokumentumokat. Nagy könyvtárakban ezek különböző helyeken rejtőzhetnek: ha fizikálisan nem is lehet egy helyre csoportosítani őket, legalább egységes nyilvántartásukról kell gondoskodni. Szervezett módon kell megoldani a könyvtár mindennapjai során keletkezett dokumentumok gyűjtését, hogy ezek később hűen tükrözhesék az intézmény történetét. Brosúrák, adminisztratív nyomtatványok, fényképek, emlékeztetők és jegyzőkönyvek, régi kollégákkal készített interjúk, sajtóközlemények, eseménynaptárak, jelentések, kiállítási forgatókönyvek stb. mind érdemek az archiválásra.

Össze kell gyűjteni a könyvtárral foglalkozó irodalmat visszamenőlegesen is. A könyvtári szaksajtón és kiadványokon túlmenően át kell tekinteni a kapcsolódó irodalmat, sőt levéltári anyagot is. Sok érdekes tényre, információra lehet bukkanni első pillantásra érdektelen forrásokban. A könyvtári dolgozók életrajzi adatait kutatva hasznos áttekinteni az iskolai, főiskolai egyetemi évkönyveket, kiadványokat, nyilvántartásokat.

Kézenfekvő, hogy a könyvtár állandóan frissítse honlapját. A könyvtár történetének dokumentálásában kulcsszerepet tölthet be az ezzel megbízott kolléga. Ezért célszerű éppen őt megbízni ezzel a feladattal. Fontos, hogy munkaköri leírásában is szerepeljen ez a teendő, ugyanis így nincs kitéve a személyes érdeklődésnek a történeti dokumentumok gyűjtése és kezelése, hanem a feladat beépül a könyvtár munkaszervezetébe.

A munkát célszerű egy visszamenőleges és folyamatosan vezetett kronológia felfektetésével kezdeni, mindenekelőtt a házon belül hozzáférhető dokumentumok feldolgozásával.

A könyvtártörténet nem olyan projekt, amelyen tízévenként egyszer kell dolgozni. Akár régi, akár új a könyvtár, mindenképpen hasznára válik saját történetének tudatosítása.

*(Papp István)*

*Lásd még 348*