

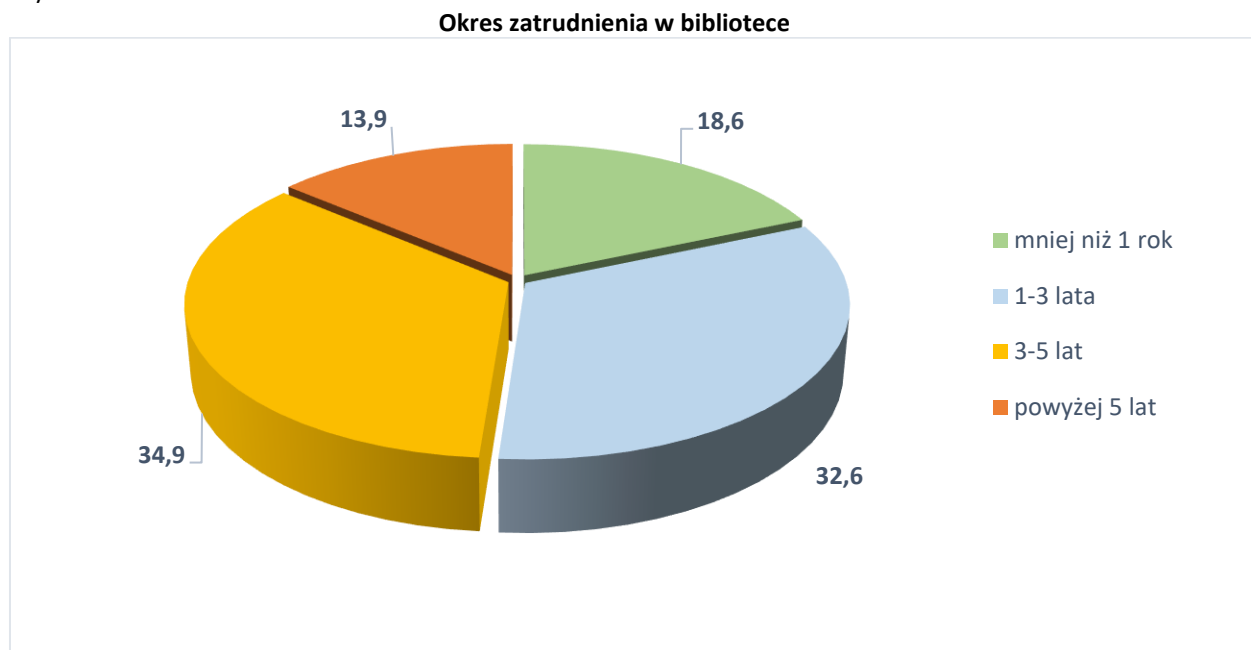
## Badanie młodych pracowników bibliotek publicznych w województwie warmińsko-mazurskim

Badanie sondażowe dotyczące funkcjonowania młodych pracowników w bibliotekach publicznych województwa warmińsko-mazurskiego zostało przeprowadzone przez Dział Analiz i Współpracy z Regionem WBP w Olsztynie na początku lutego 2022 r. Do udziału w badaniu zaproszono osoby w wieku do 35 lat. Celem badania było poznanie opinii bibliotekarzy na temat działalności zawodowej, a także potrzeb i oczekiwań związanych z miejscem pracy. Kwestionariusz ankiety złożony z 18 pytań rozesłano w formie elektronicznej do wszystkich bibliotek z terenu województwa. Jego wypełnienie było dobrowolne i całkowicie anonimowe.

### I. Młodzi pracownicy bibliotek

W badaniu wzięły udział 43 osoby w wieku od 24 do 35 lat. W grupie tej dominowały osoby pracujące w bibliotekach od 1 roku do 5 lat (razem 66,9%, w tym: „1-3 lata” - 32,6%, „3-5 lat” - 34,9%). Osób pracujących najkrócej, „mniej niż rok” było 18,6%, natomiast „powyżej 5 lat” 13,9%.

Wykres nr 1.

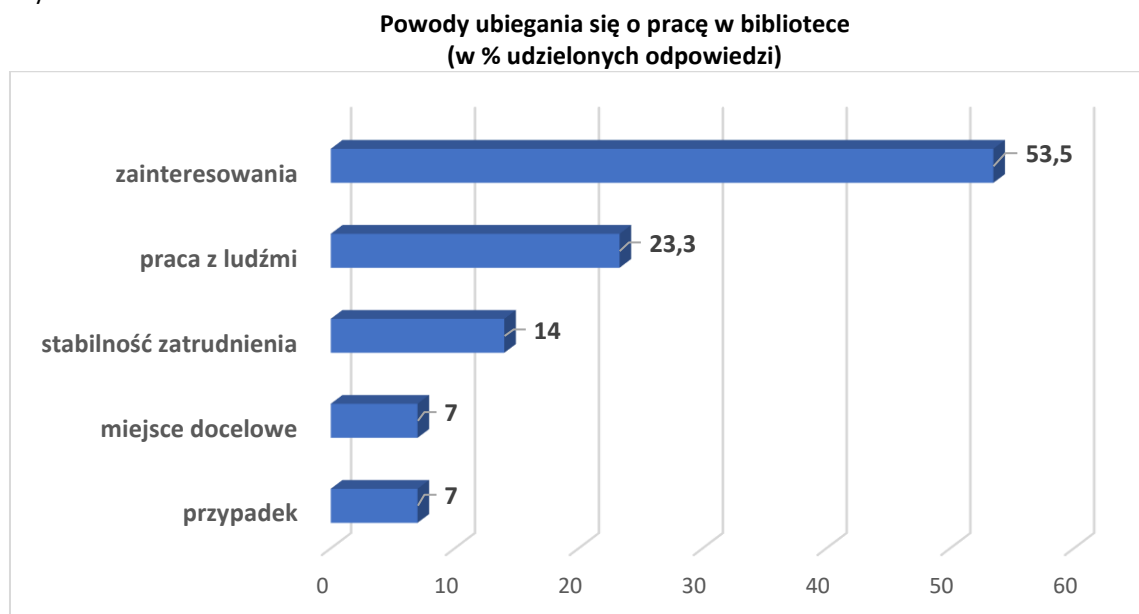


Ankietę wypełniło 38 kobiet (88,4%) oraz 5 mężczyzn (11,6%). W przeważającej większości były to osoby z **wykształceniem** wyższym (74,4% ogółu). Wykształcenie średnie zaznaczyło 9 osób (20,9%), natomiast 2 osoby nie udzieliły żadnej odpowiedzi (4,7%). Tylko 7 badanych posiadało wykształcenie kierunkowe, związane z bibliotekoznawstwem lub informacją naukową (16,3%). W całej grupie dominowały kierunki z zakresu nauk humanistycznych – wskazało je 28 osób czyli 87,5% osób z wykształceniem wyższym. Poza wykształceniem kierunkowym najczęściej wymieniane były: pedagogika – 11 osób oraz filologia polska – 7 osób. Wśród badanych znaleźli się także przedstawiciele innych dyscyplin, m.in. ekonomii, zarządzania, archeologii, zootechniki, logopedii, architektury krajobrazu czy hotelarstwa. Więcej niż jeden kierunek wykształcenia wskazano w 34,9% przypadków.

Okazuje się, że niezależnie od profilu wykształcenia, młodych bibliotekarzy łączą **zainteresowania**, a zwłaszcza jedno z nich – zamiłowanie do książek, literatury i czytania. O tak ukształtowanych pasjach poinformowało 74,4% zapytanych.

O zainteresowaniach wspomniano również w innym miejscu ankiety, w którym pojawiło się pytanie o **powody ubiegania się o zatrudnienie** w bibliotece. Ponad połowa badanych (53,5%) wymieniła w tym miejscu zainteresowania, a niemal co czwarta (23,3%) potrzebę/chęć pracy z ludźmi. W mniejszości znaleźli się więc ci, którzy na bibliotekę patrzyli np. przez pryzmat możliwości stałego, stabilnego zatrudnienia (14%). Co ciekawe, sformułowanie, że biblioteka od zawsze była upragnionym, docelowym miejscem pracy pojawiało się równie rzadko (7%), co przekonanie, że zatrudnienie w tym miejscu było dziełem przypadku (7%).

Wykres nr 2.



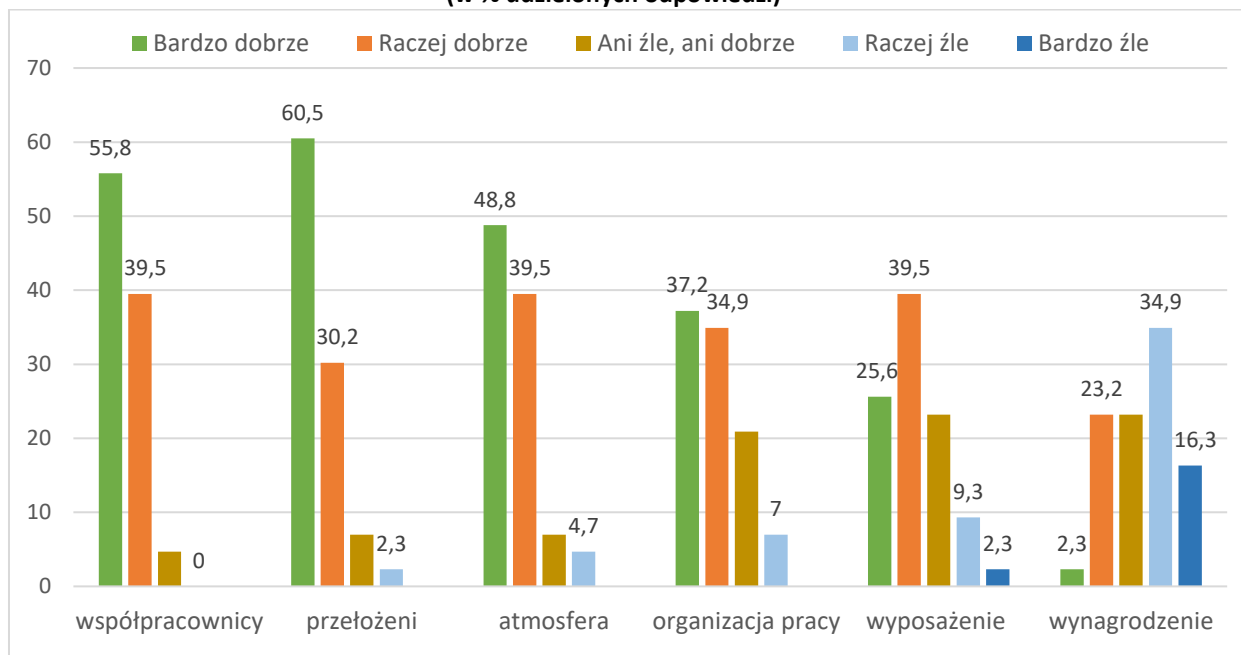
## II. Biblioteka jako miejsce zatrudnienia

Osoby biorące udział w badaniu reprezentowały różne **typy bibliotek**, zlokalizowane w różnych środowiskach, przy czym większość z nich była pracownikami instytucji usytuowanych w miastach (88,4%). Niemal połowa ankieterowanych (48,8%) poinformowała, że pracuje w niewielkich zespołach „do 5 osób”. **Zespoły** „od 5 do 15 osób” wskazało 21% badanych, natomiast „powyżej 15 osób” 30,2%.

W swoim otoczeniu zawodowym młodzi pracownicy najlepiej oceniali **relacje z bezpośrednimi przełożonymi** (60,5% ocen bardzo dobrych i 30,2% ocen raczej dobrych) oraz ze **współpracownikami** (odpowiednio 55,8% i 39,5%), co ogólnie przekłada się na dobrą atmosferę w pracy (48,8% ocen bardzo dobrych i 39,5% ocen raczej dobrych). Nieco więcej ocen krytycznych pojawiło się w kwestii **organizacji pracy w bibliotece** – co trzecia osoba oceniła ten obszar „bardzo dobrze” (37,2%) lub „raczej dobrze” (34,9%), a co piąta (20,9%) nie miała w tej sprawie jasno sprecyzowanego zdania i zaznaczyła „ani dobrze, ani źle”. Dodatkowo 7% badanych zaznaczyło odpowiedź „raczej źle”, co stanowiło równowartość występowania tej kategorii odpowiedzi we wszystkich wcześniej ocenianych kwestiach razem. Podobnie było przy ocenie **wyposażenia miejsca pracy**. W tym przypadku zmalała liczba ocen „bardzo dobrych” (do 25,6%), wzrosła natomiast niezdecydowanych (do 23,2%) i negatywnych (9,3% ocen „raczej źle”, 2,3% „bardzo źle”). Najgorzej ocenianym aspektem pracy w bibliotece było jednak **wynagrodzenie**. Ponad połowa badanych (50,9%) nie była z niego zadowolona i charakteryzowała je jako „raczej złe” (34,9%) lub „bardzo złe” (16,3%). Niemal co piąta osoba (23,2%) zaznaczyła odpowiedź „ani źle, ani dobrze”. Tyle samo pojawiło się odpowiedzi w kategorii „raczej tak”, a tylko jedna osoba (2,3% ogółu) oceniła swoje zarobki „bardzo dobrze”. Szczegółowe dane na ten temat zestawiono na wykresie nr 4.

Wykres nr 4.

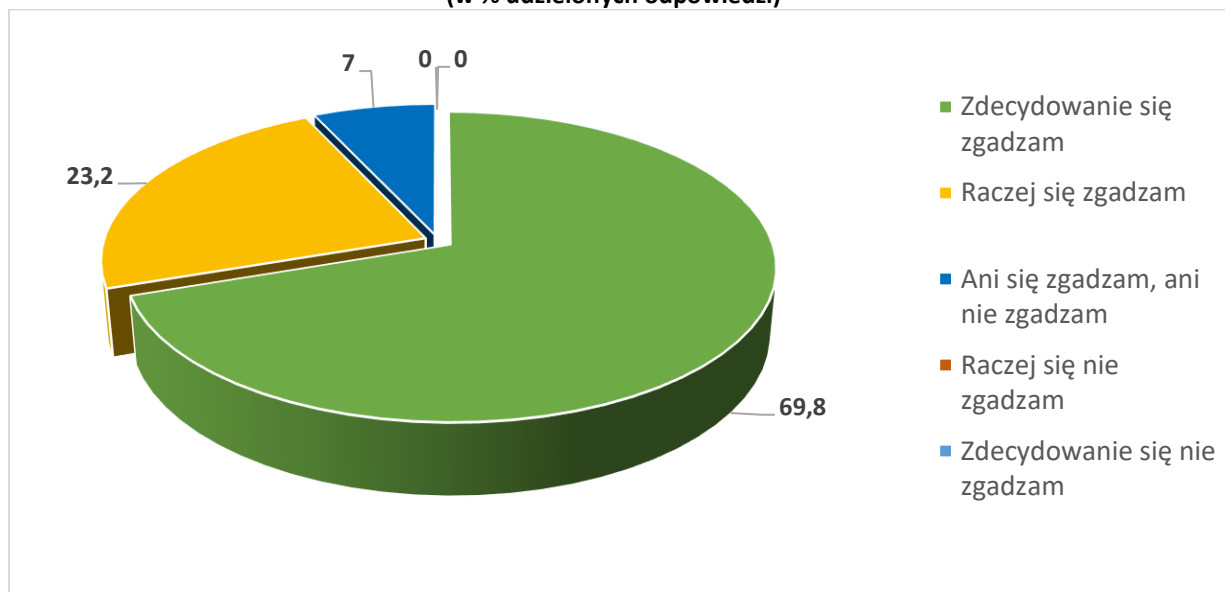
**Różne aspekty pracy w bibliotece w ocenach młodych pracowników  
(w % udzielonych odpowiedzi)**



Niezależnie od postrzegania uzyskiwanych dochodów, sama praca, jej przedmiot oraz charakter, panująca wewnątrz biblioteki atmosfera i relacje między ludźmi sprawiają, że młodzi pracownicy **dobrze się tam czują**. Zdecydowanie przyznało to 69,8% spośród nich, natomiast „raczej tak” 23,2%.

Wykres nr 5.

**Dobre samopoczucie badanych w bibliotece  
(w % udzielonych odpowiedzi)**

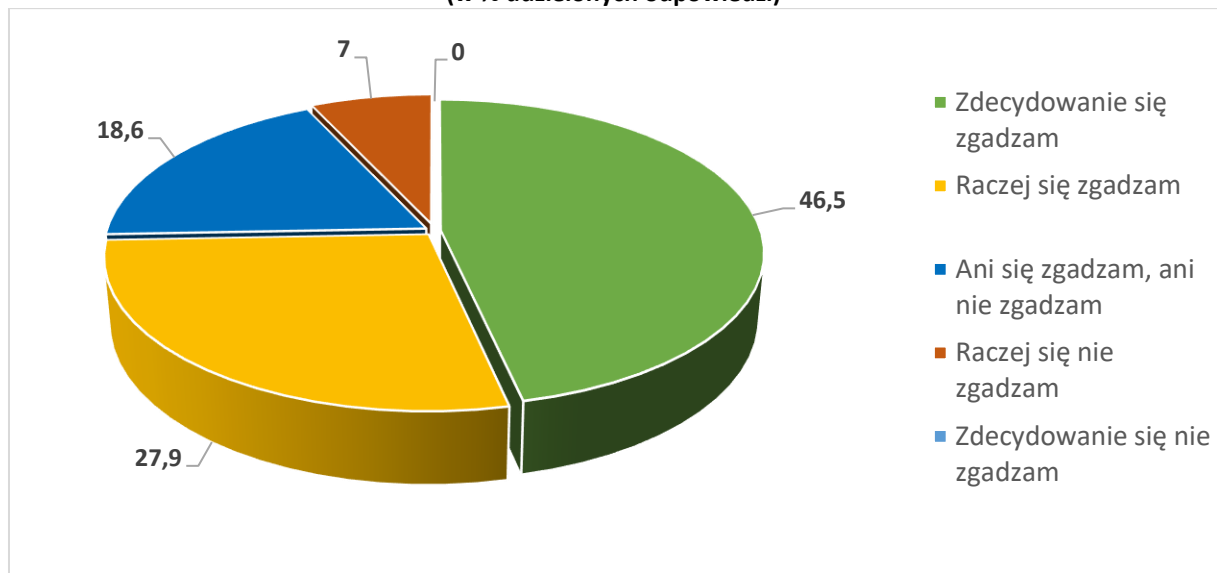


Biblioteka była również doceniana, jako miejsce oferujące wiele szans i możliwości na **samorealizację**. Z opinią taką zgodziło się 74,4% młodych bibliotekarzy („zdecydowanie” 46,5% i „raczej” 27,9%).

Jednoznacznej odpowiedzi nie udzieliło 18,6% spośród nich, natomiast 3 osoby (7%) szans na rozwój w tym miejscu „raczej nie dostrzegają”.

Wykres nr 6.

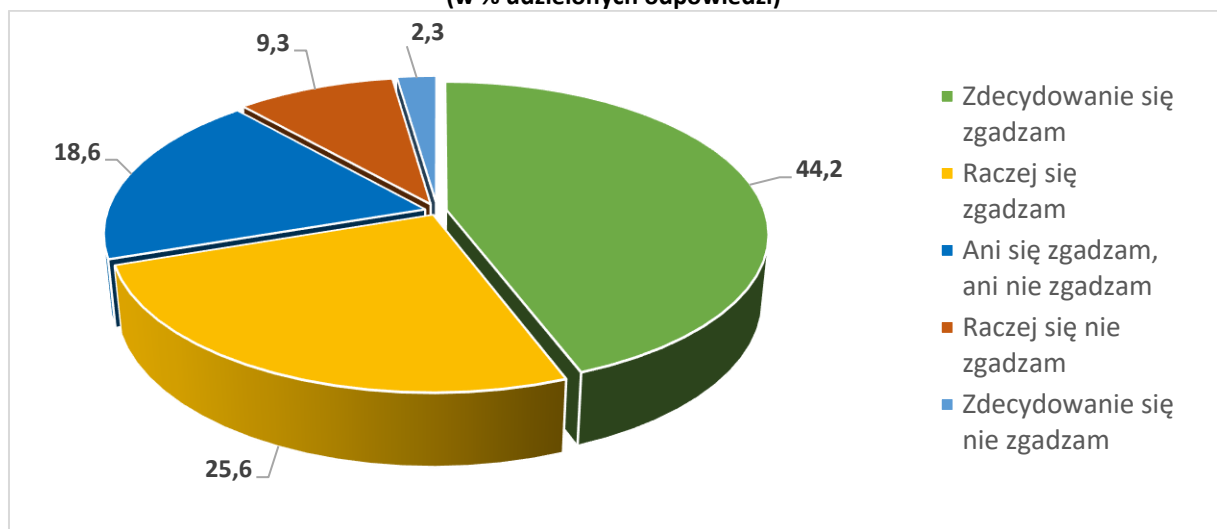
**Biblioteka jako miejsce dające wiele szans na samorealizację w ocenie badanych (w % udzielonych odpowiedzi)**



Różne pozytywne aspekty pracy w bibliotece powodują, że wielu młodych ludzi chciałoby związać swoją przyszłość z tą instytucją. Z uzyskanych za pośrednictwem ankiety deklaracji wynika, że 44,2% młodych pracowników „zdecydowanie” chciałoby w bibliotece pozostać, a dodatkowe 25,6% „raczej” się na to zdecyduje. Co piąta osoba (18,6%) nie miała jasno sprecyzowanych planów zawodowych. Uzyskano też kilka odpowiedzi odmownych, w tym „raczej nie” 9,3% i „zdecydowanie nie” 2,3%.

Wykres nr 7.

**Plany związania kariery zawodowej z biblioteką (w % udzielonych odpowiedzi)**



Z relacji młodych bibliotekarzy wynika, że w codziennej pracy najbardziej **motywują ich do działania** kontakty z czytelnikami – ich reakcje, zadowolenie (48,8% odpowiedzi). Inspirująca bywa także możliwość indywidualnego rozwoju (16,3%), współpracy z innymi osobami w bibliotece przy organizowaniu ciekawych wydarzeń (11,6%), a także efekty własnej pracy (9,3%). Dla niektórych osób

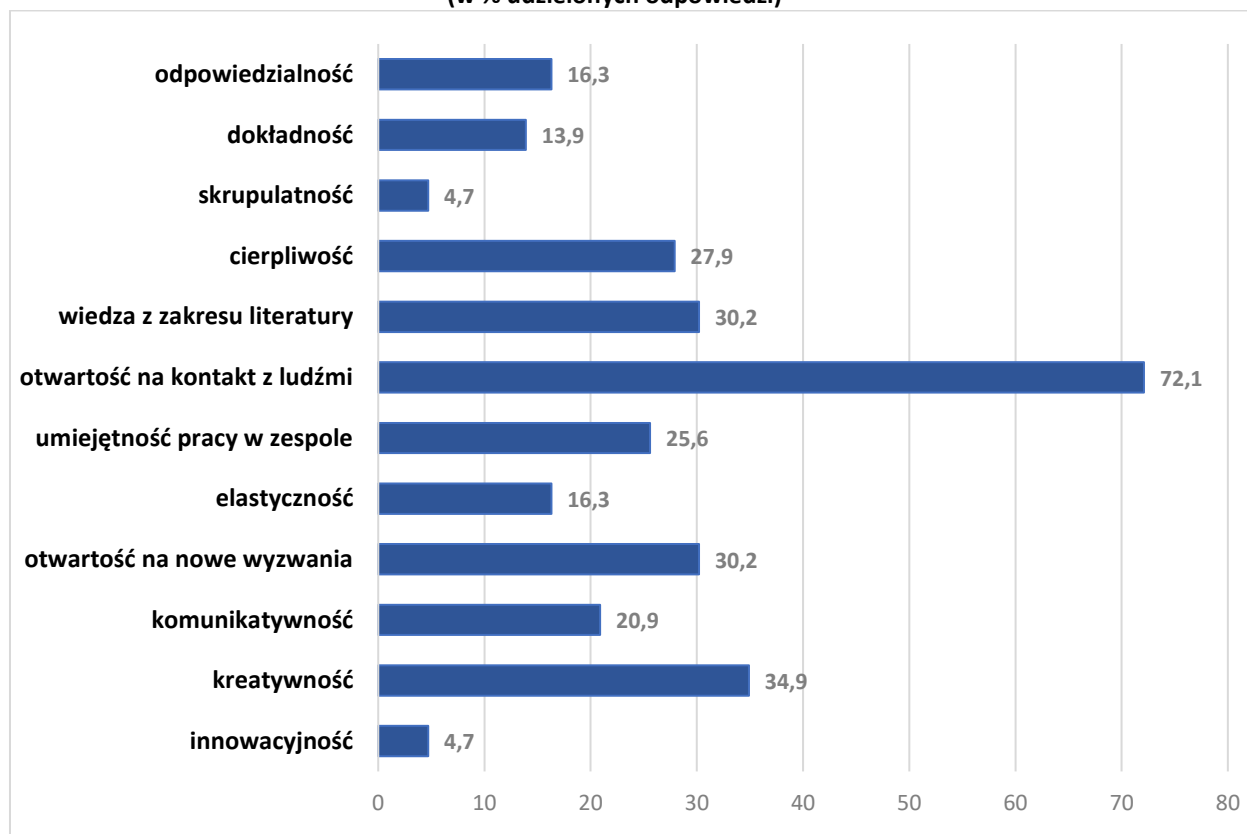
wartość motywującą posiada również sama praca z książką (9,3%) i odpowiednia atmosfera w ich otoczeniu (7%).

### III. Praca w bibliotece

Zdaniem badanych, wśród trzech **najważniejszych cech**, które powinien posiadać młody pracownik w bibliotece na pierwszym miejscu należałoby wymienić „otwartość na kontakt z ludźmi” (72,1% odpowiedzi). Na drugim miejscu uplasowała się „kreatywność” (34,9%), a na trzecim, równorzędnie, „otwartość na nowe wyzwania” oraz „wiedza z zakresu literatury” (po 30,2%). Wśród cech, które przykuły uwagę badanych znalazły się także „cierpliwość” (27,9%), „umiejętność pracy w zespole” (25,6%) oraz „komunikatywność” (20,9%). Nieco rzadziej zaznaczano „odpowiedzialność”, „elastyczność” (po 16,3%) oraz „dokładność” (13,9%), a najrzadziej „innowacyjność” i „skrupulatność” (po 4,7%).

Wykres nr 8.

**Trzy najważniejsze cechy, które w ocenie badanych powinien posiadać młody pracownik w bibliotece (w % udzielonych odpowiedzi)**

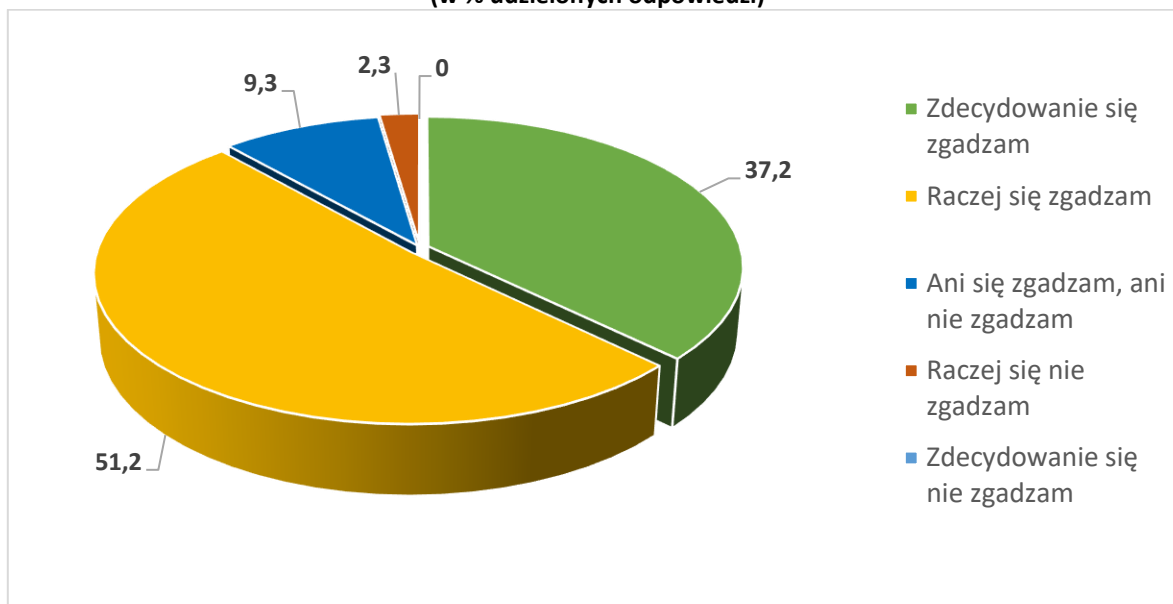


Zestaw odpowiednich cech gwarantuje nie tylko dobre samopoczucie w miejscu pracy, ale również sprawną realizację powierzonych zadań, zgodnych z celami działania i misją biblioteki publicznej. A te, według deklaracji uczestników badania, są im doskonale znane (65,1% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 25,6% „raczej tak”). Badani dostrzegają też bezpośredni związek pomiędzy swoją pracą a celami, jakie realizuje ich biblioteka (62,8% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 32,5% „raczej tak”).

Co więcej, młodzi pracownicy bibliotek są przekonani o wartości swojej pracy i zwracają uwagę na to, że ich zaangażowanie dużo wnosi do działalności instytucji. Ze stwierdzeniem takim zgodziło się 88,4% spośród nich, przy czym 37,2% wskazała kategorię „zdecydowanie tak”, a 51,2% „raczej tak”. Tylko pojedyncze osoby miały co do tego wątpliwości.

Wykres nr 9.

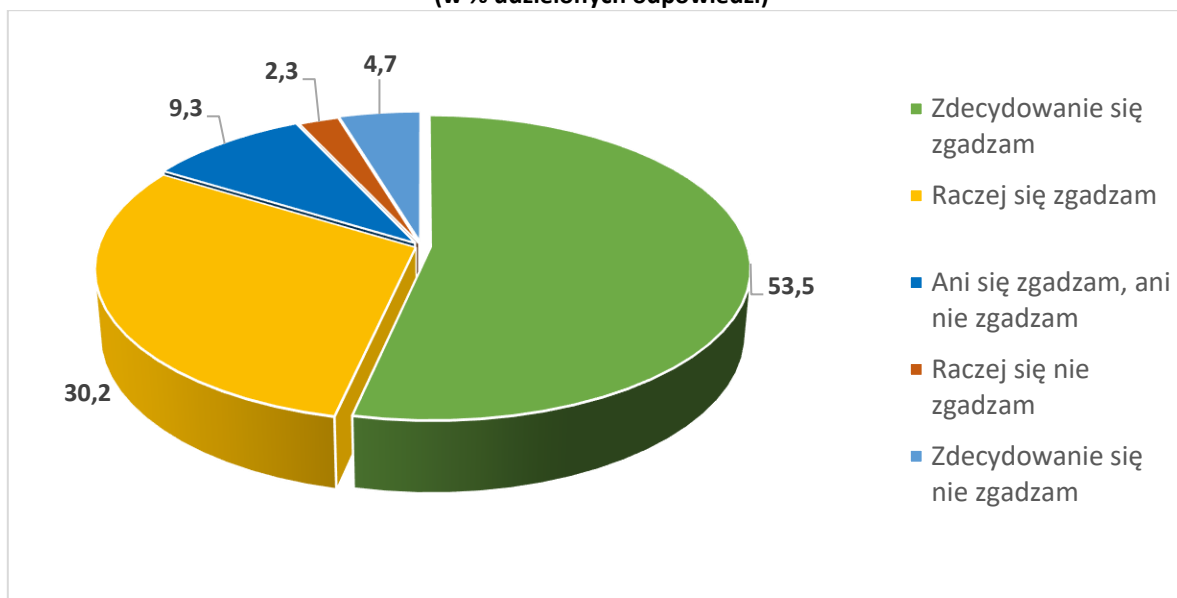
**Przekonanie badanych o dużym znaczeniu własnej pracy z perspektywy działalności całej instytucji  
(w % udzielonych odpowiedzi)**



**Poczucie wpływu** na działalność biblioteki wzmacniane jest jeszcze w relacjach z przełożonymi, którzy słuchają opinii młodych osób lub pozytywnie reagują na ich pomysły. O sytuacjach takich poinformowało 83,7% badanych (w tym: 53,5% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 30,2% „raczej tak”). Podobnie jak w przypadku przekonania, że wykonywana praca dużo wnosi do działalności biblioteki, tak i tutaj tylko pojedyncze osoby zaznaczyły zdanie przeciwne (2,3% „raczej nie” i 4,7% „zdecydowanie nie”).

Wykres nr 10.

**Opinie badanych na temat stwierdzenia, że ich pomysły są rozważane przez przełożonych  
(w % udzielonych odpowiedzi)**



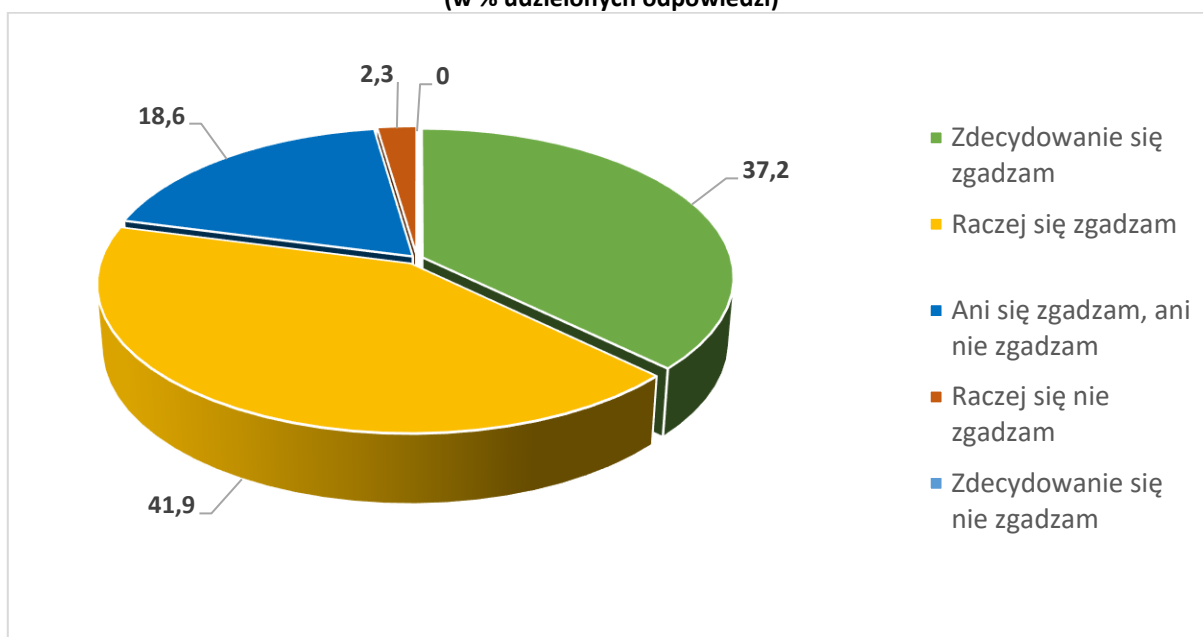
#### IV. Biblioteka w procesie zmian

Biblioteki, podobnie jak wiele innych instytucji życia publicznego, muszą reagować na zmieniające się warunki funkcjonowania, kompozycje otoczenia społecznego czy chociażby rozwój nowych

technologii. W procesach adaptacyjnych można wykorzystać nie tylko nowe pomysły młodych osób, ale też ich nastawienie do samego procesu zmiany. Z uzyskanych informacji wynika bowiem, że młodzi bibliotekarze lubią zmiany i przełamywanie schematów w działaniu. Z tak sformułowaną opinią „zdecydowanie” zgodziło się 37,2% ankietowanych i „raczej” 41,9%. W przypadku 18,6% osób uzyskano odpowiedź „ani się zgadzam, ani nie zgadzam”. Wybór takich kategorii odpowiedzi raczej niespecjalnie powinien dziwić biorąc pod uwagę tempo współczesnego życia i towarzyszących mu zmian. Młode pokolenie funkcjonujące w ich otoczeniu naturalnie się do nich adaptuje, a „zamiana” i „zmiennosc” miały okazję stać się stałymi cechami ich otoczenia. Poza tym, jak pokazały wcześniejsze odpowiedzi, w zdecydowanej większości są to osoby z wyższym wykształceniem (74,4%), a w trakcie studiów musiały one wielokrotnie zmieniać swój tok myślenia czy też uczyć się rzeczy nowych.

Wykres nr 11.

**Identyfikacja badanych ze stwierdzeniem „lubią zmiany i przełamywanie schematów w działaniu”  
(w % udzielonych odpowiedzi)**

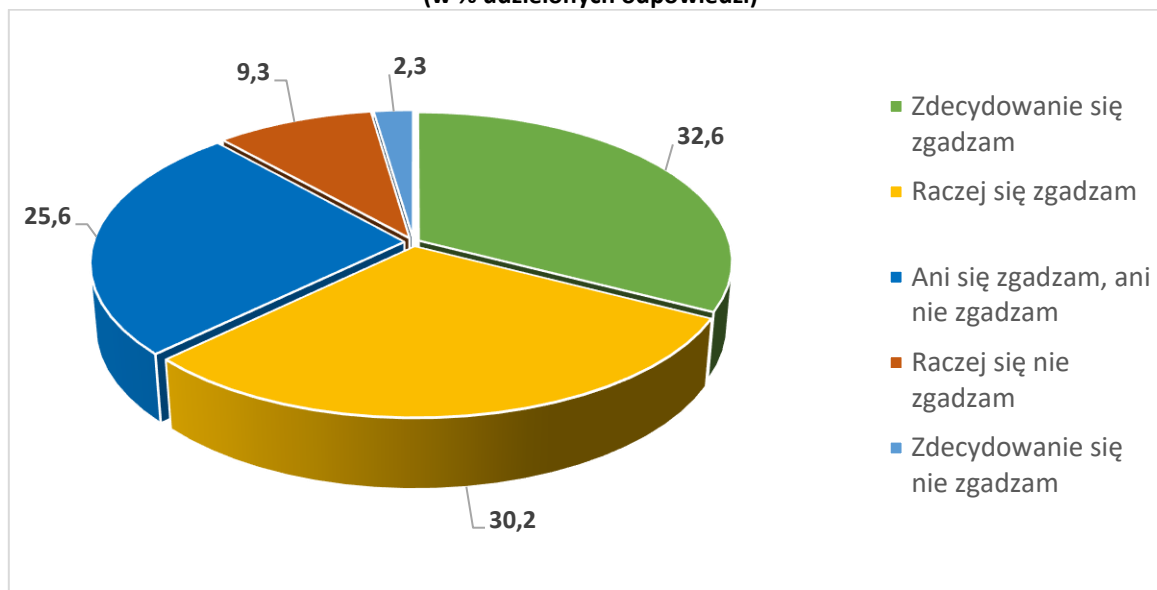


Pozytywny stosunek do zmian z równoczesnym przekonaniem o możliwości wpływania na swoje otoczenie może skutkować tylko jednym: młodzi bibliotekarze chcą kreować swoje miejsce pracy. Na propozycję by **wiele zmienić** w swojej bibliotece 32,6% odpowiedziało zdecydowanie twierdząco, a kolejne 30,2% zaznaczyło „raczej tak”. W mniejszości znaleźli się więc ci, którzy działania by nie podjęli (9,3% „raczej nie” i 2,3% „zdecydowanie nie”) lub mieli co do tego mieszane uczucia (25,6%). W efekcie ponad połowa przedstawicieli całej grupy (62,8%) chciałaby w mniejszym lub też większym stopniu zaangażować się proces wprowadzania zmian (zob. wykres nr 12).

Na pytanie „**Co zmienić/abyś w bibliotece**, żeby było to lepsze miejsce pracy?”, co trzecia osoba (34,9%) podniosłaby poziom wynagrodzeń, a co czwarta (25,6%) zainwestowałaby w remont, modernizację lub uatrakcyjnienie przestrzeni bibliotecznej. Część osób (16,8%) po prostu powiększyłaby swoją bibliotekę, a jeszcze inna (11,6%) zwiększyłaby obsadę kadrową, gdyż np. jest ona „zbyt mała, żeby można było realizować wszystkie pomysły”. Wśród innych propozycji pojawiły się m.in. chęć zmiany nastawienia starszych pracowników do nowości i koniecznych zmian (7%), zorganizowanie szkoleń z komunikacji interpersonalnej, co miałyby wpłynąć na polepszenie atmosfery w pracy lub integrację zespołu (7%), wdrożenie nowych technologii i inwestycji w sprzęt komputerowy (4,6%).

Wykres nr 12.

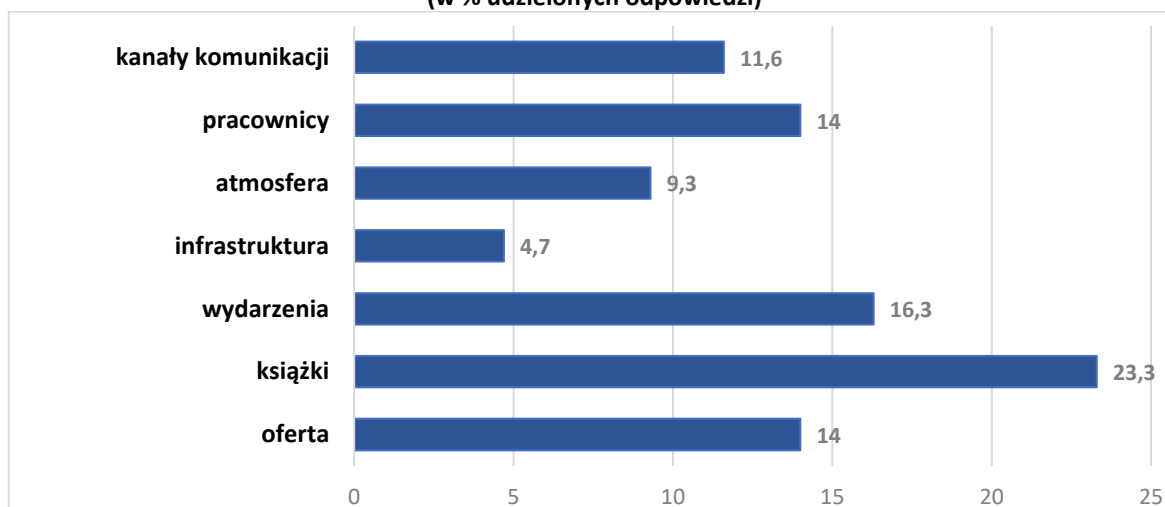
**Chęć zaangażowania się badanych w zmiany w swoim miejscu pracy  
(w % udzielonych odpowiedzi)**



Ankietowani uważają, również że ich biblioteka jest **przyjazna dla młodych dorosłych czytelników** – odpowiedź taką zaznaczyło 67,5% osób (30,2% wskazało, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć). Pytani o uzasadnienie swojej wypowiedzi, najczęściej wskazywali na bogatą i dostosowaną do potrzeb różnych użytkowników ofertę placówki (14%), zróżnicowaną ofertę książkową, w tym dostęp do książek elektronicznych (23,3%), organizowane w bibliotece różnego rodzaju wydarzenia, imprezy, spotkania autorskie (16,3%), nowoczesne kanały komunikacji, wykorzystywanie w codziennej pracy mediów społecznościowych (11,6%), a także kompetencje pracowników, ich doświadczenie, wiedzę, ale i młody wiek, pozwalający nawiązać z młodym czytelnikiem lepszy, bardziej bezpośredni kontakt (14%). W kilku przypadkach wskazywano także na przyjazną atmosferę biblioteki lub odpowiedni klimat stworzony w różnych jej zakątkach (9,3%).

Wykres nr 8.

**Cechy bibliotek jako miejsc przyjaznych dla młodych dorosłych użytkowników  
(w % udzielonych odpowiedzi)**



Zapytani, co można byłoby jeszcze zrobić, aby do biblioteki **przyciągnąć młode osoby**, bibliotekarze pisali m.in. o konieczności stałego urozmaicania oferty instytucji (11,6%) np. poprzez „organizowanie spotkań z ludźmi znanymi z social mediów, zajęć tematycznie związanych z obecnymi



zainteresowaniami młodych ludzi” (k, 29). Wskazywano też na potrzebne inwestycje w unowocześnienie przestrzeni bibliotecznych, wymianę wyposażenia czy też zaaranżowanie specjalnych miejsc, w których młodzi ludzie mogliby spędzić wolny czas (11,6%). W pojedynczych wypowiedziach doradzano też, żeby „używać kanałów komunikacji zgodnie z trendami, udostępniać funkcje związane z działalnością biblioteki online (konto, przedłużanie, zamawianie itd.)...” (k, 31). Inną propozycją było „wyjście” biblioteki poza mury i np. współpraca ze szkołami (k, 35). Można też „zainwestować w reklamę na uczelniach i w komunikacji publicznej, bo [użytkownicy biblioteki] muszą przede wszystkim dowiedzieć się o takim miejscu. [Należy także] zadbać o miejsca parkingowe i odpowiednie godziny pracy (młodzi ludzie studiują, pracują, mają dodatkowe zajęcia i małe dzieci) (k, 31)”. W opinii jednej z uczestniczek badania, w całym procesie poszukiwania nowych rozwiązań można również po prostu zaufać pomysłom i intuicji młodych pracowników (k, 31). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że propozycji takich pojawiło się bardzo niewiele -- tylko 23,3% osób wypowiedziało się na ten temat. Przepuszczalnie było to efektem wcześniejszego założenia, że biblioteki „są przyjazne” dla ludzi młodych i dysponują odpowiednią i dopasowaną do ich potrzeb ofertą. Stąd przesłanka, że nie trzeba lub niewiele można zrobić więcej.

Tylko kilka wypowiedzi pojawiło się również w **pytaniu dodatkowym**, pozwalającym badanym podzielić się własnymi przemyśleniami w sprawach istotnych, a jeszcze w ankiecie nie poruszanych. Otrzymano tylko 7 opinii (16,8% ogółu), które dotyczyły m.in. konieczności uświadomienia przedstawicielom władzy samorządowej znaczenia czytelnictwa w rozwoju społeczności lokalnej (k, 33), refleksji, że tylko biblioteki, jako samodzielne instytucje kultury są w stanie prawidłowo realizować swoje podstawowe zadania (k, 34), konieczności odmłodzenia zespołów pracowniczych w bibliotekach (zarówno pracowników, jak dyrekcji), co może pomóc w odblokowaniu procesu wprowadzania zmian i podejmowaniu nowych inicjatyw (k, 34; k, 34), potrzeby poświęcenia większej uwagi integracji pracowników w bibliotece (k, 31), obawom, że niskie wynagrodzenia w bibliotekach będą zmuszały młodych pracowników do szukania lepszych ofert pracy (k, 31).

## WNIOSKI

- Biblioteka rzadko bywa wymarzonym, docelowym miejscem zatrudnienia. Przyciąga natomiast młode osoby, głównie z wykształceniem humanistycznym, o podobnych **zainteresowaniach** (zamiłowanie do książek, literatury i czytania). Wśród motywów starania się o zatrudnienie w bibliotece pojawiła się również potrzeba pracy z ludźmi.

- Jako **najważniejsze cechy osobowościowe** młodych osób zatrudnianych w bibliotekach uznano: „otwartość na kontakt z ludźmi”, „otwartość na nowe wyzwania”, „kreatywność”, „wiedza z zakresu literatury” czy „cierpliwość”. Wskazuje to na uzyskaną w badaniu przewagę osób z doświadczeniem nabytym w działach udostępniania i bezpośrednim kontaktem z czytelnikiem. Przepuszczalnie to tam pracuje najwięcej młodych pracowników. Osoby wskazujące inne niezbędne w bibliotece obszary kompetencyjne, charakteryzowane m.in. przez takie cechy, jak „odpowiedzialność”, „dokładność”, „skrupulatność”, „elastyczność” czy „komunikatywność”, znalazły się w zdecydowanej mniejszości.

- Młodzi pracownicy **dobrze się czują** w swoich bibliotekach. W zdecydowanej większości przypadków wskazują na panującą tam dobrą **atmosferę** oraz pozytywne **relacje** z przełożonymi i współpracownikami. Ponad połowa badanych (44,2% „zdecydowanie” i 25,6% „raczej”) planuje związać swoją karierę zawodową z biblioteką. Najstabszym aspektem pracy w bibliotece jest **wynagrodzenie**. Kwestie z nim związane najczęściej pojawiają się też w propozycjach zmian.

- Młodzi ludzie są **otwarceni na zmiany** i chcą się ich podejmować w swoim otoczeniu zawodowym. Nie oznacza to jednak, że towarzyszy temu trafna identyfikacja lub też diagnoza rzeczywistych problemów,

które w bibliotece należałoby rozwiązać. W efekcie, czasem nie wiedzą co chcieliby zmieniać lub też w ogóle nie zamierzają tego robić. Można jednak liczyć na ich zaangażowanie i brak oporów przed wprowadzaniem zmian, czemu sprzyja dobra atmosfera miejsca pracy, pozytywne w niej relacje.

- Młodzi pracownicy mają duże **poczucie wpływu** na działalność biblioteki. Są przekonani, że zarówno ich pomysły, jak i zaangażowanie są ważne i dla zespołu i dla instytucji.

- W badaniu nie wybrzmiały **problemy czytelnictwa w grupie młodych dorosłych**. Ankietowani nie dostrzegali też problemu braku obecności ludzi młodych w bibliotekach. Zdaniem większości, ich placówki posiadają odpowiednie zaplecze i wystarczająco urozmaiconą ofertę dla wszystkich grup wiekowych. Są więc też „przyjazne” dla osób młodych. Takie przekonanie spowodowało, że rzadko pisali o własnych pomysłach dotyczących podejmowania w tym obszarze dodatkowych działań.

- Badanie ukazało środowisko młodych bibliotekarzy jako dość **jednorodne**. Przeważają w nim ludzie o podobnym profilu wykształcenia, podobnych zainteresowaniach i nastawieniach do otoczenia: począwszy od postrzegania zmian we własnym życiu, po oceny różnych obszarów działalności biblioteki. W efekcie, kolejne pytania zyskiwały od 75% do 90% odpowiedzi w kategoriach „raczej tak” i „zdecydowani tak”. Wskazuje to na ogólnie pozytywny stosunek do większości poruszanych w ankiecie spraw i problemów. Jedyne zagadnienie, które nie mieści się w tym schemacie, dotyczy postrzegania własnych wynagrodzeń.