

Álláskeresés napjainkban egy frissdiplomás pályakezdő szemüvegén keresztül

A sikeres államvizsga után, majd a diplomaosztón – valószínűleg – kivétel nélkül mindenki ott motoszkál az „igen, megcsináltam, enyém a világ” érzése. És ez így is van jól. Ezzel a lelkesedéssel, „ki, ha én nem” lendülettel látunk neki munkát keresni. Aztán eltelik egy-két hónap, megkapjuk az élet első igazi pofonjait – kevésbé szerencsések talán vitatkoznának velem –, majd a helyi munkaügyi központban találjuk magunkat.

Szétnézünk: rajtunk kívül egy, legfeljebb két frissdiplomás várakozik a többségében általánost vagy szakmunkásképzőt végzettek tömegében. A félreértések elkerülése végett: tisztelem a munkájukat, és tudom, hogy nem ennék reggel friss zsömlét a földműves, a molnár és a pék munkája nélkül. Azonban ebben a helyzetben az ember önkéntelenül is gondolkodni kezd: mit keresek én itt? Arról volt szó, hogy diplomásként könnyebb elhelyezkedni; arról, hogy ha tudsz angolul és a számítógép sem csupán ismeretlen fémdoboz számodra: tiéd a világ. Becsaptak.

Aztán folytatjuk: megírjuk a következő motivációs levelet, ha szerencsénk van, interjúra is bejutunk, ha még nagyobb szerencsénk van, választ is kapunk. Egyre több kudarc ér bennünket, legszívesebben feladnánk, vagy egyszerűen csak ordítanánk a „miért pont én”, „mit rontok el folyton” jól ismert frázisát. Jó lenne, ha ilyenkor kézen fogna minket valaki és elmondaná: nem egyedí a problémánk, más is átéli ugyanezt. Ezzel a céllal írónak e cikk sorai, és ezzel a céllal született a 2012. évi Vándorgyűlés kerekasztal-beszélgetése¹ is. Mind az ott elhangzottak, mind az azt előkészítő levelezések és beszélgetések, a megkérdezettek tapasztalatai nagy segítséget jelentettek e cikk megírásában, amelyet ezúton is köszönök.

Egyvalamit már az elején leszögeznék: nem könnyű ma Magyarországon elhelyezkedni, és nem csak könyvtárosként. Ahogy azt a kerekasztalon Szögi László is kiemelte: tisztában kell lenni azzal, hogy „*rendkívül nagy a munkanélküliség, az értelmiségi munkanélküliség is*”.

Bartos Éva 2007-es felmérése alapján a meghirdetett könyvtáros álláshelyek mennyisége nincs egyensúlyban a területen állást keresők számával². A probléma sokakat foglalkoztat, Kiszl Péter is felveti egy 2010-es írásában: „*Az is húsbavágó kérdés lehet, hogy ekkora létszámban el tudnak-e helyezkedni ma Magyarországon a szakon frissen végzettek? Egy biztos: könyvtárosként nem.*” A tanár úr megoldásként, a szakmát szélesebb körben értelmezve, a versenyszféra igényeinek megfelelően átalakított képzést javasol: „*Egyetlen megoldás kínálkozik tehát: nyitni a non-profit szektor más intézményei felé, illetve – a korábban sokat bírált momentumként –, a versenyszféra számára is kell képezni információs szakembereket.*”³

Ez sokak számára kínálhat megoldást, de mi a helyzet azokkal a fiatalokkal, akik közgyűjteményi könyvtárosok szeretnének lenni, nem pedig információbrókerek?

Bartos Éva a fentebb említett 2007-es tanulmányában ír a munkaerő-szükséglet egyensúlyáról, amelyet a pályára lépők és a pályát elhagyók közel azonos száma teremthet meg.⁴ Ennek megvalósulását manapság nagymértékben nehezíti a tény, hogy – amint azt Venyigéné Makrányi Margit a beszélgetés során elmondta – az önkormányzati fenntartású intézmények esetében a megüresedő helyeket nem engedik feltölteni. Bár Venyigéné a keleti megyékre vonatkozólag említette ezt, úgy tapasztalom, az ország többi részén sem kedvezőbb a helyzet. A könyvtárvezetőknek már-már harcot kell vívniuk, hogy az intézmény feladatainak ellátásához a megfelelő számú személyzet a rendelkezésre álljon, és nem csak az önkormányzati fenntartású könyvtárak esetében. Több ismerős kollégától is hallottam már, mennyit küzd a főnökük a fenntartóval az új személyek felvételének csak a lehetőségéért is.

Tehát, miközben a könyvtárakat személyesen felkeresők száma az elmúlt tíz évben nagyjából azonos maradt, a távhasználat pedig sokszorosára növekedett⁵, az őket kiszolgáló könyvtáros gárda létszámának megtartásáért a vezetőknek háborút kell vívniuk a fenntartóval.

A kérdés maradt: mi a helyzet azokkal az „elvetemültekkel”, akik – sokunkhoz hasonlóan – éhbérért is, de a könyvtárosi munka mellett teszik le voksukat? Mit tehet akkor napjainkban egy elszánt, a szakmában dolgozni akaró fiatal? Mi mindennel kell ma szembesülnie egy fiatal álláskeresőnek? Mivel találja szemben magát a keresgélés, majd az interjú során? Lássuk hát egyenként a főbb pontokat!

Mobilitás...

Mender Tiborné többször is említette a beszélgetés során, mennyire fontos, hogy a fiatalok mobilisak legyenek. Ezt én is nagyon fontosnak tartom. A helyzet azonban nem ennyire egyszerű. Ideális esetben igen, de kevés az ideális eset. Mit tehet a fiatal, ha már házas vagy komoly párkapcsolatban él? Költözzön a munkahely miatt 150-200 kilométert és próbálkozzon a távkapcsolattal? Ismerek olyan fiatal könyvtárost, aki Budapesten dolgozik (és lakik), a férje pedig Eger mellett. Több mint egy éve próbál váltani, sikertelenül. Pedig mobilis...

Mit tehet az, akinek betegek vagy idősek a szülei? Ha nem tud ápolót felvenni hozzájuk (közalkalmazotti fizetésből ez igencsak nehéz lenne), hagyja őket magukra? Nem lenne túl emberséges. Ismerek egy pályakezdő kollégát, akinek „csak” az édesanyja beteg, nem szorul állandó ápolásra, de sok dolog van, amit már nem tud megcsinálni önállóan. Testvéreivel kötött megállapodást, hogy felváltva töltik otthon a hétvégéket, hogy tudjanak neki segíteni. A munka miatt költözne, csak épp nem az ország másik végébe. Tehát mobilis, ám kompromisszumokkal.⁶

Persze ott van a másik oldal is. Az ideális háttérrel rendelkező jelentkező, aki körömszakadtig ragaszkodik saját megyéjéhez, régiójához, szűkebb hazájához. Bevallom, régebben én is ilyen voltam, rettegettem Budapesttől, valahogy nem tudtam megbarátkozni vele. Szerencsére ma már más a helyzet, de ez annak idején valóban megnehezítette az álláskeresőmet. Páll Zoltán, az MTA fiatal könyvtárosa is említette, hogy időbe telt, mire nyitni tudott a főváros felé. Úgy vélem, a mobilitáshoz ilyen szempontból kicsit önmagunkkal kell megküzdeni, ami nem egyszerű, de nem is lehetetlen. Ha pedig sikerül, rögtön szemben találhatjuk magunkat a következő problémával, ami nem más, mint a

Távolság...

A könyvtárak vezetői sajnos, évről évre szűkebb költségvetési keretből kénytelenek gazdálkodni: van, ahol könyvre, van, ahol fűtésre nem futja. Érthető tehát, ha az ingázók távolsági és helyi járatos bérlettámogatására nem szeretnének költeni. Amit viszont nem értek: ha a leendő munkatárs lakóhelyének távolsága döntő tényezőként esik latba – ezt jó esetben már az állás meghirdetésekor is tudják, hisz’ az éves költségvetés előttük van – miért hívnak be olyan jelentkezőket, akik a lakóhelyük távolsága miatt már abszolút esélytelenek? Ezt sokszor egész nyíltan vállalják is. Az alábbi történet velem esett meg egy fővárosi könyvtárban (jómagam borsodi vagyok). A bemutatkozás után rögtön átadtam az erkölcsi bizonyítványom másolatát, mondván, az önéletrajzomban ígéretet tettem, ha rendelkezésemre áll a friss, bemutatom. Válasz: „*Á, szavahihető, plusz két pont. Budapesti lakcíme van? – Nincs. – Á, mínusz tíz pont.*” Oh, tehát, ha itt laknék, de nem volnék megbízható, máris előnyöm lenne? Mondanom sem kell: nem vettek fel. A helyzet természetesen nem egyedi. Volt olyan levélíró, aki arról számolt be, hogy a HR-es elárulta neki, hogy még az sem mindegy, melyik kerületben lakik valaki.

Azonban meg kell említeni a kivételt is. Kisvárosi könyvtár, nyugdíjba vonuló kolléga, az álláshely önkormányzati jóváhagyással meghirdetve. Javában gyűlnek a pályázati anyagok, amikor a testület váratlanul közli: anyagi megfontolásból mégsem kellene betölteni a megüresedett kolléga helyét. A vezetőnek sikerült kiharcolnia, hogy hozzájáruljanak a felvételhez, azzal a megkötéssel, hogy három hónap múlva, a következő évi költségvetés tárgyalását követően mondják meg, véglegesítheti-e az új személyt. Ennek ismeretében a vezető csak a helyi és környékbeli pályakezdő és munkanélküli lakosokból válogatott – „*fontos szempont volt, hogy ne verje magát költségbe senki a vidékről való felköltözéssel*” –, a kialakult helyzetről pedig tájékoztatta az interjúra behívottakat. Egy pályakezdőt vettek fel, akinek sajnos, a megadott határidő után távoznia kellett, nem kapták meg ugyanis a státust.

Sógor, koma, keresztapa, avagy ismerős nélkül valóban nem megy?

Sokak szerint ismeretség nélkül nem lehet ma elhelyezkedni Magyarországon. Rengeteg levélíró panaszkodott erről. A kerekasztal-beszélgetésen a három pályakezdő közül ketten is elmondták, volt már, hogy így sikerült munkába állniuk. Annak idején nekem is segítettek, egy volt tanárom ajánlása – a jelenlegi főnököm elmondása alapján – sokat nyomott a latban a felvételi döntés során. Mivel nemcsak határozott idejű szerződéses munkaviszonnyal rendelkezem, hanem tapasztalattal is arról, hogy idő kell, mire sikerül elhelyezkedni a pályán, egy ideje én is keresgélek. Az ajánlóleveleim száma, csakúgy, mint az ismerőseimé, azóta tovább gyarapodott. Tehát, ha tényleg csupán ismeretség kellene a sikerhez, már rég sikerülnie kellett volna. Ezek szerint mégsem ilyen egyszerű a helyzet? Szögi László elmondása alapján ő még úgy nem vett fel munkatársat, mert odaszóltak neki. Úgy tűnik ezzel nincs egyedül: volt egy csoporttársam, az édesanyja szakmailag elismert könyvtáros egy nagyobb közkönyvtárban, ahol – méretéből kifolyólag – adódott több álláslehetőség is az évek során, a lányának mégsem tudott segíteni. Általáno-

sítani természetesen nem lehet, hiszen a könyvtárvezetők is csak emberek, így sokfélék. Én úgy látom, jó, ha van ismerősünk, de pusztán ez – kevés a sikerhez.

Gyakorlat és tapasztalat...

Számottevő panaszos levelet kaptam, amelyben arról írtak, hogy nagyon sok helyen elvárás a tapasztalat, az a bizonyos egy-három év kategória. Ennek következtében rengeteg állást vagy eleve meg sem tudnak pályázni, vagy ha mégis megpróbálják: az állásinterjún közlik velük, hogy kellő gyakorlat híján bizony kiestek a piksziszből.

Úgy gondolom, ennél a pontnál a hallgatók mellett a képzőintézmények is sokat tehetnek a megoldás érdekében. Kiszl Péter szerint ugyanis a szakmai gyakorlatok óraszámának emelkedése egyértelműen segíti a munkaerő-piaci beilleszkedést.⁷ A hazai egyetemek, főiskolák heterogén gyakorlat-oktatói módszereket alkalmaznak. Hol több, hol kevesebb óraszámot írnak elő. Alapképzésben a legkevesebb 180 óra, a legmagasabb pedig 360. Van, ahol az alapvető elméleti anyag elsajátítását követően, van, ahol azzal egy időben folyik a szakmai gyakorlat, de olyan intézmény is létezik, ahol e kettőt ötvözik. Van, ahol több könyvtártípusban kell teljesíteni a gyakorlatot (ennek megfelelően egy-egy helyen viszonylag kevés időt tölt a hallgató), van, ahol egy intézményben is letölthető az előírt óraszám.⁸

Nem tisztem eldönteni, melyik módszer célravezetőbb, jelen írásommal nem is ez a célom. Egy biztos: a munkahelyek nagy többsége által elvárt „legalább egy év”-et egyik intézményben sem közelíti meg a gyakorlati idő.

Mit tehet akkor egy elszánt hallgató, aki a szakmában akar elhelyezkedni? Gondolom, válasszként sokaknak eszébe jut, hogy jelentkezzen gyakornoknak. Akár önkéntesként, bér nélkül, akár fizetéssel. Erről vegyesek a tapasztalataim: a két típust mindenképp külön kell választani. Nézzük az első típust, az ingyen munkae-
rőt. Én úgy látom, Magyarországon erre még nincsenek felkészülve a könyvtárak. Azt hihetnénk, kapnak az ingyenes munkatárs lehetőségén, a valóság azonban ettől teljesen eltér. Személyes tapasztalatom alapján mondhatom: válaszra sem nagyon méltatják a próbálkozót.

Természetesen alkalmaznak gyakornokokat a hazai könyvtárakban – az utóbbi típusból (bérezéssel). Ebben az esetben vagy meghirdetik a lehetőséget – egy levélírómnak így sikerült elhelyezkednie: megszerették, és amint lehetőség nyílt rá, felvették –, vagy célzottan kiválasztják a személyt. Egy másik lány a főiskola utolsó évében így gyakornokoskodhatott egy évig. Vele kevésbé szerencsés módon közölte az akkori igazgatónő, hogy:

„Jó munkaerő lennél, kár, hogy nő vagy. A nőekkel csak a baj van, gyereket szülnék, gyes-re mennek, lebetegszik a gyerek...”

Így hát helyette egy „kevesebb gonddal járó” férfit vettek fel.

Ezzel el is érkeztünk egy másik fontos ponthoz, ez pedig a nőket érintő diszkrimináció az álláskereső során. Mert ez – tetszik, nem tetszik – bizony egy elnöiesedéssel vádolt szakmában is létezik.

Nőkérdés hölgyválasszal...

Egy fecske nem csinál nyarat. Tisztában vagyok vele, hogy egyetlen írással nem fogom tudni megváltoztatni azon vezetők hozzáállását, akik szerint a fiatal nők „problémás esetek”. Annak is nagyon örülnék, ha annyit sikerülne elérnem, hogy a lányok felkészültebben tudják kezelni az ilyen helyzeteket – és ne megszeppenve pislogjanak, mint én szoktam. A beszélgetésen arccal és névvel nem vállalta senki, hogy erről beszéljen; levelekben azonban sokan megosztották velem, milyen diszkriminatív kérdésekbe futottak már bele állásinterjúkon. Következzék hát ezekből egy rövidke válogatás:

- Van gyermeke?
- Tervez -e gyereket a közeljövőben?
- Mikorra tervezi a gyermekvállalást?
- Egyedül költözne, vagy együtt él valakivel?
- Három gyerek mellett ezt nem lehet vállalni. (A hölgy egyetemista évei alatt lett anya.)

Felkészülni lehet, megérteni és megszokni azonban nem. Nekem legalábbis még nem sikerült.

Tiszán innen, Dunán túl...

A kerekasztalon felvetődött a kérdés: számít-e a felvételi döntés során, hogy hol, melyik főiskolán, egyetemen végzett a jelentkező? Jelenleg 12 felsőfokú könyvtárosképző hely van Magyarországon. Ennek következtében a könyvtárvezetőknek lehetőségük van szelektálni a jelentkezők közül.⁹

Venyigéné szerint szakmánkban nem alakult ki egyelőre olyan szintű túlképzés, mint a pedagógusok esetében, hogy azt kelljen mondani bárkinek is egy felvételi eljárás során, hogy köszönöm, ha Ön itt végzett, tovább már nem is érdekel. Kiszl Péter szerint az első MA-s felvételik folyamán vált nyilvánvalóvá, mennyire eltérő színvonalú diplomákat is adnak ki az intézmények.¹⁰

Mielőtt bárki azt gondolná, hogy sikerült felállítanunk egy rangsort, ki kell ábrándítsam. A beszélgetés folyamán az derült ki: sokkal fontosabb, mit tud az egyén, mint az, hogy hol végzett. A tehetséges hallgatók száma ugyanis nem változott – ahogyan azt Szögi László mondta: ugyanannyi a tehetséges fiatal, mint régen, csak most nem száz végzettből ötven, hanem ötszázból. A közvéleményben elitintézményként szereplő képzőhelyről is láttam már kikerülni szakbarbár kollégát, és fordítva is: kevésbé elismertből igazi talentumot. Úgy vélem, ezzel nem vagyok egyedül.

Önéletrajz, motivációs levél, interjú...

Szögi tanár úr segítségével hamar fény derült az önéletrajzok legnagyobb hibájára, amire a többi vezető heves bólogatással reagált, jelezve egyetértését: „Az egyik, ami engem mindig bosszant: hogy manapság már gimnáziumban megtanítják a fiatalokat, hogy [...] kell ezt az amerikai életrajzot megírni, és minnek kell

lenni a motivációs levélben. Következésképpen, ezek a levelek teljesen egyformák: mindenki csapatjátékos, mindenki halálosan motivált és mindenki csak azt szereti, ami éppen az adott munkahelyen van. Ez annyira általános, és annyira értelmetlen, hogy ezeket a leveleket vagy el sem olvasom, vagy ostobaságnak tartom.”

Ezzel szemben – mint kiderült – sokkal jobban érdekelné őket az, hogy tudjuk kifejezni magunkat, mik az erősségeink, gyengéink (!), hogy mennyire ismerjük saját magunkat, és ami a leglényegesebb: milyen emberek vagyunk.

Következzenek hát, mindenféle kommentár nélkül, a három vezető leghasznosabb tanácsai, meglátásai a témában:

„Az amerikai életrajztól is időnként kiráz a hideg. [...] Ez nem egy multinacionális vállalat, hanem egy értelmiségi munkahely, tehát engem sokkal jobban érdekelné már a levélben is az, hogy hogyan tud fogalmazni, mit tud leírni, tudja-e a lényegét röviden összefoglalni. [...] Ebből a szempontból alkalmatlan a dolog.”
(*Szögi László*)

„Visszatérő örök megfogalmazás, hogy szeretek olvasni és emberekkel [...] foglalkozni. Olvasni még nagyon sokan szeretnek azon kívül is, hogy könyvtárosok lennének. Emberekkel foglalkozni pedig, nagyon sokféle kereskedelmi és szolgáltató szektorban lehet.”
(*Mender Tiborné*)

„Nagyon kell vigyázni arra [...], hogy olyan dolgokat írjon bele [az életrajzba], amivel kapcsolatban neki valódi ismeretei vannak.”
(*Szögi László*)

„Nagyon fontos lenne, hogy [a motivációs levél] nagyon személyes legyen. Én azt várnám el a motivációs levélben, hogy igen, merje leírni, hogy ugyan én könyvtárosként végeztem, és úgy gondolom, hogy ezen a pályán szeretnék a jövőben is dolgozni, de bevallom, hogy a bibliográfusi tevékenység távol áll tőlem, vagy nem igazán szeretnék feldolgozóként elhelyezkedni, viszont azt látom, hogy az önök intézményében ezen vagy azon a területen számomra nyílna lehetőség, mert vannak ötleteim, elképzeléseim.”
(*Venyigéné Makrányi Margit*)

„Engem is az érdekel [...] hogyan fogalmaz, mennyire lényegre törő – legyen az szóban vagy írásban –, mennyire tudja az adott munkakörhöz a saját készségeit, jó tulajdonságait megjeleníteni.”
(*Mender Tiborné*)

„Amikre mi vágyunk vezetőként, hogy átjöjjön már az írásokból a személyiségből valami, érezzem meg, hogy ember, akinek vannak gyengébb pontjai és vannak erősebbek.”
(*Venyigéné Makrányi Margit*)

„Természetes, hogy azt nézem, hogy a megfelelő szakképzettsége, diplomája, egyebe az meg van-e, de onnan kezdve egy ilyen humán, értelmiségi munkahelyen engem az érdekel, hogy milyen ember.”
(*Szögi László*)

„A lényeg az, hogy milyen munkaerő és milyen ember.”
(*Mender Tiborné*)

„Nagyon fontos, hogy a munkaerő honnan jön [...] itt nem elsősorban a távolság érdekel.”
(*Mender Tiborné*)

„Az állásinterjúknak a lényege az, hogy egy kicsit jobban megismerjük a jelöltet, mert az önéletrajzok valóban végtelenül sablonosak, nemcsak a formát illetően, hanem a tartalmat is.” *Mender Tiborné*

„A beszélgetésnél [...] megpróbálok olyan kérdéseket feltenni, amelyek az általános műveltségére, az érdeklődési irányára, egyáltalán az értelmiségi élethez való hozzáállásával kapcsolatos.” *(Szögi László)*

„Engem sem az érdekel, hogy milyen a családi állapota, az sem, hogy a szülei mivel foglalkoztak, de nagyon fontos, hogy megismerjem, milyen élettapasztalattal rendelkezik, még ha 22 éves is. Egy nagyvárosban felnőtt, ragyogó szakmai tudással bíró könyvtáros nem biztos, hogy tud segíteni a terület ellátási munkában.” *(Venyigéné Makrányi Margit)*

„Nem kell az állásinterjúra öltönyben és nyakkendőben jönni a fiatalembereknek, úgysem abban fog járni munkába sem. Nem kell a lányoknak sötét szoknya, fehér blúz [...] de ne jöjjenek a fiatalemberek rövidnadrágban és atlétatrikóban, mert ezt egyébként sem fogom, megengedni.” *(Mender Tiborné)*

„Önmagát adja mindenki, úgyis ki fog derülni.” *(Mender Tiborné)*

„Tájékozódjon az adott intézményről.” *(Venyigéné Makrányi Margit)*

„A referenciák nagyon fontosak. Tehát, aki a gyakorlatát valahol letöltötte, és beírja [...] akár be is csatolhat referencialeveleket, az sokat jelenthet.” *(Mender Tiborné)*

Aktivitás...

Az aktivitást többen is kiemelték, mint a sikeres munkába állás kulcsfontosságú összetevőjét. Nemcsak a résztvevők, hanem a közönség soraiból hozzászólók is. Kóródy Judit például így fogalmazott: „*akiben van késztetés, tesz érte, az hamarabb jut eredményre*”. A beszélgetés során élő példa is akadt ennek bizonyítására, Hubay Miklós személyében. Miklósrá ugyanis a KATALIST-re feltöltött önéletrajza alapján figyelt fel jelenlegi főnöke, vagyis nem állást talált, hanem mintegy az állás találta meg őt. Mender Tiborné azt javasolta, nyugodtan küldjük el életrajzunkat a könyvtáraknak, hiszen, ha nem kötelező kiírni egy pályázatot, akkor a bennlévő életrajzokból válogatnak.

Ez mind biztatóan hangzik, hisz' az is. Ahhoz azonban, hogy az aktivitásról teljes képet kapjunk, szólnunk kell az árnyoldaláról is. Mert bizony nem figyelnek fel mindenkire, aki feltölti a Katalistre az életrajzát, és nem kap mindenki azonnal állást, ha beküldi pályázati anyagát egy könyvtárba. Ettől függetlenül tényleg érdemes lehet megpróbálni, hisz' sosem lehet tudni... Azonban érdemes felkészülni arra, hogy a legtöbb helyről még csak válasz sem fog érkezni. Ez utóbbi sajnos, nem csak a „nem írunk, ne válaszoljon” típusú helyzetekre igaz, ahogyan azt Giczi András szellemesen megfogalmazta blogjában.¹¹ Bár már ez is elég kiábrándító, és jócskán letöri az álláskeresőket lelkesedését; engem személy szerint sokkal inkább

elkeserít az, amikor interjú után „feledkeznek meg” a pályázóról. Mert – tisztelet a kivételnek – nem egy ilyen eset van. A pályázó időt, pénzt és energiát fordít az állásinterjúra, nem érdemel hát meg cserébe annyit, hogy értesítsék?

Egy dologban, azt hiszem, minden sorstársammal egyetértünk: szeretnénk, ha emberszámba vennének minket – ha a könyvtárvezetők a döntést követően nem csak a szerencsés választottat értesítenék. Nem kérünk nagy dolgot: egy egyszerű kör-e-mailt küldetni a titkárnővel igazán semmisség. Még a megszólítás is lehet sablonos: „Tisztelt Címzett”. Nekünk ennyi is elég.

Végezetül álljon itt egy kisebb válogatás a kerekasztalon elhangzott egyéb jó tanácsokból álláskereső számára:

„Az alapvetés az, hogy érdeklődjenek a szakma iránt. Az, hogy valaki szerez egy diplomát, az egy dolog, és az is, hogy otthon ül, és állást keres. Az is kérdés persze, hogy hogyan, mi módon, milyen intenzitással, de a [fontos az] hogy érdeklődjön a szakma iránt.” *(Mender Tiborné)*

„Az, hogy valaki intenzíven keressen állást, az nagyon fontos.” *(Mender Tiborné)*

„Az önismeret borzasztó fontos.” *(Venyigéné Makrányi Margit)*

„Én azt ajánlom mindenkinek, hogy ha valakit ilyen jellegű diszkrimináció ér, hogy megkérdezik, hogy mikor akar szülni, akkor az azonnal jelentse fel oda, ahhoz a hatósághoz, ahová kell.” *(Mender Tiborné)*

„Én az én kollégáimnak azt tanácsolom, hogy tervezzék meg ők is, hogy hogyan képzelik el az életüket, a családi életüket, és igazítsák hozzá a munkavállalást.” *(Kóródy Judit)*

„Azt ajánlom a fiatal pályakezdőknek, hogy csak olyan állásra jelentkezzenek, ahová releváns az ő végzettségük. Ha azt hirdetjük, hogy gimnáziumi érettségi, akkor ne jelentkezzenek diplomások.” *(Mender Tiborné)*

„Felesleges, önmagát áltatja az, aki olyan munkakörökre küldi be az önéletrajzát, ami számára nem releváns. Hirdetünk egy spanyol nyelvi referenci állást, és mindenki beküldi, aki nem tud spanyolul, holott az a kitétel.” *(Mender Tiborné)*

„Sokat kell tanulni, és akkor nagyobb munícióval megy az álláskereső.” *(Szögi László)*

JEGYZETEK

- 1 A beszélgetésen részt vettek: Mender Tiborné (OIK), Venyigéné Makrányi Margit (II. Rákóczi Ferenc Megyei Könyvtár), Szögi László (ELTE Egyetemi Könyvtár), Giczi András Béla (MTAK), Hubay Miklós (SZIE Egyetemi Könyvtár), Páll Zoltán (MTAK). Az előadás teljes

- hosszában megtekinthető az alábbi címen: http://videotorium.hu/hu/contributors/details/2858,Stefanecz_Maria
- 2 Bartos Éva: Diplomás könyvtáros állást keres [elektronikus változat]. – Szöveg. – Hozzáférés módja: <http://www.epa.oszk.hu/01300/01367/00132/97.htm> [Letöltés dátuma: 2012. október 15.] Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 2007. 12. sz. 3–11. p.
 - 3 Kiszl Péter: Ízlik-e a bolognai? A többciklusú informatikus könyvtárosképzés eddigi tapasztalatai [elektronikus változat]. – Szöveg. – Hozzáférés módja: http://tmt.omikk.bme.hu/show_news.html?id=5263&issue_id=511 [Letöltés dátuma: 2012. október 15.]
 - 4 Bartos Éva: i. m.
 - 5 Az adatok forrásául a Könyvtári Intézet által készített statisztikai adatbázis szolgált: <http://ki.oszk.hu/content/magyarorszag-i-konyvtarak-es-iskolai-konyvtarak-statisztikai-adatai-1998-2009>
 - 6 A beszélgetés előkészítése során számos élettörténetet ismerhettem meg. Írásomba ezekből is válogattam, hogy teljesebb képet kaphassunk a probléma emberi oldaláról. Ezeket név nélkül közlöm.
 - 7 Kiszl Péter: i. m.
 - 8 Szerettem volna táblázatba foglalni a hazai gyakorlatot. Ehhez az intézmények weben fellelhető képzésleírását használtam (SZIE, DE, EJF), ahol ilyen nem volt elérhető, ott a tanszéken érdeklődtem. Sajnos, azonban a cikk leadási határidejéig csupán négy helyről érkezett meg a válasz (EKF, PTE, DRHE, SZTE). Teljes körű ismeretek hiányában nem tudtam elkészíteni a statisztikát.
 - 9 Lengyelné Molnár Tünde: Az informatikus könyvtárosképzés informatikai tartalma [elektronikus dok.]. – Előadás. – Hozzáférés módja: http://videotorium.hu/hu/recordings/details/753,Az_informatikus_konyvtaros_kepzes_informatika_tartalma [Letöltés dátuma: 2012. október 15.]
 - 10 Kiszl Péter: i. m.
 - 11 Giczi András Béla: Álláskergetés [elektronikus dok.]. – Szöveg. – Hozzáférés módja: <http://cogitointerruptus.blog.hu/2012/04/13/allaskergetes> [Letöltés dátuma: 2012. október 13.]

Stefanecz Mária

MINŐSÍTETT KÖNYVTÁR

2013. január 22-én, a Magyar Kultúra Napján Balog Zoltán emberi erőforrások miniszter és L. Simon László kultúráért felelős államtitkár ünnepélyes keretek között Minősített Könyvtár címet adományozott a Bródy Sándor Könyvtárnak. Az indoklásban kifejtették, hogy az egri megyei és városi könyvtár dolgozói a minőségirányítás módszereinek alkalmazásával jelentős eredményeket értek el az olvasók elégedettségét kivívó szolgáltatásaik fejlesztésében.

**Az elismerő cím elnyeréséhez szívből gratulálunk
a könyvtár valamennyi munkatársának!**