

- milyen hátrányt szenvedtek a szükséges információ hiánya következtében;
- mennyire informáltak az ún. állampolgári kérdésekben (országos és helyi politika, állampolgári jogok, szociális támogatások, emberi jogok);
- milyen fajta egyesületekben tagok;
- milyen rendszerességgel szavaznak az országos, a helyi és az európai választásokon, ezen túlmenően milyen politikai aktivitást fejtenek ki;
- mennyiben használják az információs és kommunikációs technikát;
- milyen eszközt használnak, hogy az illetékesek tudtára adják véleményüket.

Az interjúban ezek után a könyvtárak és más információs források használatára irányultak a kérdé-

sek. A legnépszerűbbeknek a közkönyvtárak bizonyultak, a válaszolók 43%-a említette őket, mert könnyen hozzáférhetőek, mert rendszeresen használják őket, tekintélyük és megfelelő atmoszférájuk van. A válaszolók 72,5%-a könyvtári tag (ez magasabb, mint a legutóbbi felmérés 58%-a). Ugyanakkor kevés bizonyíték volt arra vonatkozóan, hogy fel is keresték ilyen információk megszerzése ügyében a közkönyvtárakat. Meglehetősen sokan vannak, akik nem tudják, hogy a könyvtárak rendelkeznek az Európai Unióra, a kormányzati kiadványokra, az egészségügyre, a jogszabályokra és a tanulmányi lehetőségekre vonatkozó információkkal. A könyvtáraknak többet kell tenniük idevágó gyűjteményeik és felkészültségük fejlesztésére.

(Papp István)

## VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS

### Munka- és rendszereservezés, értékelés

00/396

LUCKE, Christian: Teamgeist oder Machtkampf in Besprechungen? Organisationsentwicklung durch Zusammenarbeit = Bibliotheksdienst. 34.Jg. 2000. 5. no. 737-754. p.

**Csapatszellem vagy hatalmi harc a megbeszéléseken? Szervezetfejlesztés együttműködéssel**

*Kommunikáció -személyzetten belül; Munkaértekezlet; Munkaszervezés*

A Berlieni Központi és Tartományi Könyvtár, mely 1995-ben a Berlieni Városi Könyvtár és az Amerikai Emlékkönyvtár egyesítéséből jött létre és két székhelyen működik, a bonyolult új struktúrában sok szervezési problémával küzdött. Például az értekezletek meglehetősen sok időt igényeltek és nem a kívánt határfokkal működtek. Ezért a könyvtár vezetése 1998-ban külső szakértőkhöz fordult: milyen szervezeti változtatást javasolnak, többek között mit tanácsolnak az értekezletekkel kapcsolatban? (A téma nem periférikus: egy németországi vizsgálat keretében 850 vezető úgy nyilatkozott, hogy munkaidejének 65%-ig terjedő részét értekezleteken tölti.)

A vizsgálat felmérte a Központi és Tartományi Könyvtárban rendszeresen tartott értekezleteket. Felső vezetői szinten két ilyen szerveznek: igazgatósági értekezletet a részlegvezetők részére, hetente 1,5-5 órás időtartamban és a tágabb körű vezetői értekezletet havonta egyszer kb. 2 óra ráfordítással. Ezekon kívül heti rendszerességgel találkoznak a különböző szintű vezetők és szakreferensek a két ház külön-külön tartott „kerekasztal-megbeszélésin”, az aktuális kérdések megbeszélésein, a szakreferensek megbeszélésein, a nyilvános szolgálat értekezletén, a gyerek- és ifjúsági könyvtárosok tájékoztatásán stb. Összesen húsz különböző értekezlet folyik a könyvtár keretében rendszeresen.

A megbeszélések hatásfoka nem volt kielégítő. Az igazgatósági értekezlet gyakran a részletkérdésekben veszett el, nem jutott idő a súlyosabb stratégiai kérdések megbeszélésére, a vezetői értekezlet pedig gyakran hosszadalmas és meddő vitákba sülyedt. A különböző szakértői megbeszélések nem ritkán kaotikussá és érzelmileg túlfűtötté váltak. A külső szakértői elemzés kimutatta, hogy az értekezleteknek ez a struktúrája nem tette lehetővé az információk megfelelő áramlását, ezért a könyvtár gyakran kényszerült soron kívüli megbeszéléseket tartani. A megbeszélések egyik része állandóan változó résztvevők bevonásával zajlott. Mindennek következtében az igazgatóság közlései nem jutottak el maradéktalanul az érdekeltekhez. Ráadásul az értekezletek gyakran rögtönzöttek voltak, a résztvevők felkészületlenek.

A megfigyelők a következő változtatásokat javasolták:

- az értekezletek legyenek rövidek (pl. a korábban 5 órát is igénybe vevő igazgatósági értekezlet maximum 2 órással);
- csak akkor szabad értekezletet tartani, ha a résztvevők legalább két nappal korábban kézhez kapják annak napirendjét;
- a résztvevők körét az értekezlet témája határozza meg, a részvétel legyen flexibilis;

- az értekezletek felelős szervezője határozza meg pontosan a napirendre kerülő témák státuszát (információ, tanácskozás vagy döntés), a témához rendelkezésre álló időt és a kulcsponthoz kérdéseket. Az eldöntendő kérdéseket írásban kell rögzíteni.

A könyvtár főigazgatója elrendelte a tanácsadók által javasolt rend féléves próbaidőre történő bevezetését. A fél év igazolta a javaslatok helyességét: az értekezletek vezetői nagyobb felelősséget éreztek, a megbeszélések átláthatóbbak lettek, a problémák gyorsabban megoldódtak. Ugyanakkor a próbaidő bizonyos problémákat is felszínre hozott:

- Egyes résztvevők szenvedélyes hangnemben igyekeztek a szakmai vitákat „megnyerni” vagy szakértelmüket demonstrálni. Ez a szubjektivizálódás nem használ sem a könyvtár objektív érdekeinek, sem a szociális légkörnek. Az értekezleteken a szakszerű kérdéstechnika bevezetésével elejét kell venni a „szociális darwinizmus” eluralkodásának.
- A szakmai vitákban a munkatársak magatartását erőteljesen befolyásolja, hogy mit mond a vezető. Ez gyakran a vezető „kedvenc megoldásának” kedvez. El kell érni, hogy a munkatársak döntéseiben a könyvtárpolitikai és a szakmai kritériumok legyenek a meghatározók.
- Bár az értekezletek elsődleges célja a munkaproblémák megoldása, nem szabad figyelmen kívül hagyni azok szociális szerepét sem. Sok munkatárs számára az értekezlet mint a kollégákkal való találkozás lehetősége is fontos. Ezt a munkahely szociális légkörére is kiható igényt ki kell elégíteni, pl. szünetek biztosításával lehetőséget kell adni az informális véleménycserékre.

*(Katsányi Sándor)*

## 00/397

GALLUZZI, Anna – SOLIMINE, Giovanni: Le biblioteche pubbliche italiane negli anni Novanta: dalle misure agli indicatori e dagli indicatori ai dati = Boll.AIB. 39.vol. 1999. 4. no. 455-468. p.

### Az olasz közkönyvtárak a kilencvenes években: mértékek, mutatók, adatok

#### *Közművelődési könyvtár; Statisztika*

A szerzők különböző felmérések eredményeinek összevetése és verifikálása alapján mutatják be, hogy az adatok mennyire különbözhetnek egymástól, még ha azonos eredményekre (teljesítményekre) vonatkoznak is.

Az olasz közkönyvtárak értékeléséhez kiadott vezérfonal (*Linee guida per la valutazione delle biblioteche pubbliche italiane*) is ennek figyelembevételével kínál önértékelési rendszert és olyan vonatkoztatási értékeket, amelyek szinte minden könyvtár számára lehetővé teszik, hogy elhelyezze önmagát, és kialakíthassa fejlődésének saját menetét. Az értékelés folyamata mindig szembeállításon, ütköztetésen keresztül történik: az összegyűjtött adatokat és a kidolgozott indikátorokat konfrontálni kell más adatokkal és indikátorokkal annak érdekében, hogy jelentésük megmutatkozzék.

Az értékelés első szintjeként a könyvtárat önmagával szembeállíthatjuk, ehhez olyan megfigyelő („monitoring”) rendszert kell beépíteni a tevékenységbe, amely adott időszakonként azonos (homogén) adatokat nyújt, s így minden egyes mutató (indikátor) történeti alakulása is nyomon követhető. Ennek a trendnek az ismerete jelenti a megismerés-értékelés első szintjét, amelyre a könyvtárnak törekednie kell. A következő lépés a könyvtár adatainak szembesítése a környező valóság adataival, amiből a fejlesztés céljai is kimunkálhatók.

(Mohor Jenő)

## 00/398

WROCLAWSKA, Maria: Normy pracy w bibliotekarstwie polskim = Prz.Bibl. 67.rocz. 1999. 4. no. 311-320. p.

### Munkanormák a lengyel könyvtárügyben

#### *Norma*

A norma, normatíva a könyvtárügyben is többjelentésű fogalom. Így jelenthet jogi normát (a könyvtárügyi törvénytől a működési és szervezeti szabályzatokig sokféle jogszabály tartozik ide), szakmai normát (közkeletűen mondva: szabványokat), etikai normát (a kollégák és az olvasók iránt tanúsítandó magatartások gyűjteményét) és – végül – munkanormát, amely a tömegesen és „azonosan” előforduló munkafeladatok végzésében megkövetelhető mennyiségeket hivatott szabályozni.

A könyvtári közvéleményben nincs vita a jogi, szakmai és etikai normák létezését illetően. Annál inkább problematikus a teljesítménynormák (munkanormák) könyvtári használatának indokoltságát és eredményességét hirdető álláspontok fogadása, aminek szelídebb formája a rezignált beletörődés, indulatosabb pedig a gunyoros elutasítás.

A szocialistának mondott könyvtárügyi irányítás meg volt győződve arról, hogy a munkanormák a könyvtárakban is lényegesen nagyobb teljesítményekre vezetnek, s ezért különféle utasítások jelentek meg meghatározott munkafeladatok (katalogizálás, osztályozás, bibliográfiai leírások korrigálása, katalógusgondozás, leltározás, dokumentumok szerelése) normához kötéséről. Ezek a normatívák – elvileg – a nagykönyvtárak számára voltak alkalmasak. Az egy-két személyes kiskönyvtárak használatára „átfogó” normákat írtak elő (pl. évente 12-16 ezer kölcsönzés, 4-8 ezer látogatás stb.).

A kitartó igyekezet ellenére a nagykönyvtárakban is maradtak olyan területek (irányítás, igazgatás, ellenőrzés, módszertani tevékenység, speciális ismereteket kívánó munkakörök), amelyeken a még oly

„merész” munkaszervezők sem mertek normákat előírni.

Az említett utasításokat mindmáig nem vonták vissza, elfeledkeztek róluk. Különbözően már megjelentésük idején is legfeljebb „tessék-lássék” módon alkalmazták őket, ui. minden könyvtárban, a legnagyobbakban is, mások és mások voltak a feltételek, s a munkafeladatok is mindenütt más és más összetevőkből alakultak ki.

Napjainkban mindenki által akceptált felismerés, hogy időegységekben és darabszámokban csak teljesen mechanikus és unalmas ismétlődő munkafeladatokra lehet munkanormákat megszabni. Ám ilyenek a könyvtárakban alig fordulnak elő, hisz pl. a korábban szívesen normához kötött katalógizáláshoz és osztályozáshoz nem kevés intellektuális erőfeszítésre van szükség. Nem elhanyagolandó szempont az sem, hogy mostanában a könyvtárak technikai és technológiai forradalmat élnek át, s így végképpen nagy különbségek adódnak a bennük végzett munkában, illetve az e célból rendelkezésre álló feltételekben. A végkövetkeztetés: jelenleg a könyvtárakban nem lehet munkanormákat bevezetni.

(Futala Tibor)

Lásd még 402

## Pénzügyi és gazdasági kérdések

00/399

RADER, Hannelore B.: Fundraising in academic libraries: the United States experience = Bottom Line. 13. vol. 2000. 2. no. 93-99. p. Bibliogr.

### Pénzszerzési megoldások az amerikai felsőoktatási könyvtárakban

Felsőoktatási intézmény; Felsőoktatási könyvtár; Gazdálkodás -könyvtárban

Mind az állami, mind a magán felsőoktatási intézmények könyvtárai egyre nagyobb költségvetési nehézségekkel küzdenek az USA-ban. A kiadások növekedésével (csak az állománygyarapítás terén 10-15%-os az évi infláció) nem tart lépést az anyaintézménytől vagy az államtól kapott támogatás. De számottevő emelkedés mutatkozik a szakképzett személyzet fizetése, a technikai felszerelés, az épületfenntartás terén is. Ezért általános gyakorlatá válik, hogy a könyvtárak egyéb forrásokból egészítik ki költségvetésüket

A legtöbb felsőoktatási intézményben külön iroda foglalkozik a magán- és nyilvános forrásokból megszerzhető adományok, támogatások, hozzájárulások megszerzésével. A könyvtárak vagy együttműködnek ezzel az irodával, vagy saját maguk kezdenek ebbe a vállalkozásba. Mindenesetre ez a munka gondos tervezést, a terület alapos ismeretét, hosszú távú kapcsolatépítést tételez fel.

Figyelmet érdemelnek azok a sikeres akciók, amikor az egyetem könyvtárának segítségére az egyetemi kosárlabdacsapatok vagy atlétikai klubok siettek, az így szerzett összegek esetenként milliós nagyságrendben mozogtak.

Előfordul az is, hogy a diákok készek maguk is hozzájárulni a könyvtári alaphoz, vagy pedig meghatározott térítést fizetnek a könyvtári szolgáltatért.

Van, ahol kötvényeket kap a könyvtár, másutt közös számlán vonják össze a kisebb adományokat. Georgiában az állami szerencsejátéktól kapnak támogatást az egyetemi könyvtárak.

Nagyon sikeresek lehetnek a támogatások megszerzésében a könyvtári baráti körök. Rendezvények, árverések, különféle más események szerepelnek eszköztárunkban.

Connecticutban a törvényhozás megengedte, hogy az állami egyetem kötvényt bocsásson ki egymilliárd dollár értékben, tíz évre. (Szükség is volt rá, mert az egyetem költségvetése 40%-kal csökkent az elmúlt öt évben). A bevételből a könyvtár is részesül.

Állami és magánforrásokból pályázatok révén elnyerhető támogatásban részesülhetnek a könyvtárak. Némely könyvtár külön személyzetet alkalmaz a pályázatok megírására, másutt az egyetemi irodát vagy a külső segítséget veszik igénybe. Ezek a pályázatok különösen hasznosak, ha a könyvtár más típusú könyvtárakkal vagy egyetemen kívüli csoportokkal együtt kíván támogatást elnyerni.

A költségvetés pozícióinak megerősítésére nagyon hatásos módszer a forrásmegosztás. 1994-ben a felsőoktatási könyvtárak 15 millió könyvtárközi kölcsönzést bonyolítottak le, de a jövőben az ilyen irányú fejlemények minden eddigit meg fognak haladni. A könyvtári konzorciumok alakítása újabb és újabb forrásokat nyithat meg, (pl. OhioLINK, Kentucky Commonwealth Virtual University). Hasznosak a vállalatokkal kötött szerződések is, amelyek pl. a vállalati szakkönyvtár működtetésére irányulnak. Az információs szolgáltatások terén pedig egyre általánosabb a térítésért végzett tevékenység. A jövőben egyre nagyobb szerephez jut a vállalkozó kedvű könyvtáros.

(Papp István)

## 00/400

KLÜEV, V.K.: Fandrejzing v usloviáh biblioteki = Bibliografía. 2000. 2. no. 51-55. p.

### Fundraising a könyvtárban

#### Támogatás -pénzügyi -társadalmi

Az angolul „fundraising”-nek nevezett forrásnövelés, forrásbegyűjtés – tanúskodnak róla a szerző által felhozott tudományos és közművelődési könyvtári példák – az oroszországi könyvtárügyben is mindinkább meghonosodik.

A „fundraising”-gal való élés a könyvtárak esetében jogszabályilag is akceptált forrásnövelő forma. Nevezetesen a karitatív tevékenységről és szervezeteiről szóló törvény lehetőséget ad arra, hogy a tudományban, kultúrában, művészetekben, ismeretterjesztésben és a szellemi fejlődés elősegítésében

karitatív közreműködésre kerüljön sor. Ebbe a körbe a könyvtári-információs munka természetszerűen beletartozik.

Az említett törvény megkülönbözteti egymástól a karitatív munkát és a szponzorálást. A karitatív munka missziós tevékenység, amelyet intézmények és magánszemélyek önként és szabad célkitűzéssel, ellenszolgáltatást el nem fogadva fejtenek ki. Vele szemben a szponzorálás a támogatásért meghatározott szolgáltatásokat vár el a támogatott intézménytől. A kettő között van egy „köztes forma” is, amelyet grantnak hívnak. Ezt általában pályázatok útján lehet visszatérítendő, részben visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásként megszerezni.

A „fundraising” szerzésére minden intézménynek, így a könyvtáraknak is fel kell készülniük, mivel csak jól előkészített és körülhatárolt támogatás illeszthető be a rendelkezésre álló erőforrások közé. Az előzetesen megválaszolandó kérdések köre tág. Egyaránt szerepel benne a mire, mire lehet, kitől remélhető és miképpen-milyen módszerrel kérdésre adandó megalapozott válasz.

Maga a könyvtárak számára számba vehető „fundraising” is felettebb változatos formákban jelentkezhet. Így lehet: ajándék, felajánlás, letét, pénz, jótékonyági gyűjtés eredménye, munkavégzés, patronázs, illetve a fentieknek többféle kombinációja. Legcélszerűbb, ha a „fundraising” átfogó cél megvalósításában nyújt segítséget, ui. a könyvtári munka nem kedveli az esetlegességet, az esetiséget és a rövid lejáratot.

(Futala Tibor)

**00/401**

KOZLOVA, L.: Privleč' sponsora – delo nelegkoe = Biblioteka. 2000. 4. no. 69-71. p.

**Szponzort találni – nem könnyű dolog**

*Állománygyarapítás; Gazdálkodás -könyvtárban; Támogatás -pénzügyi -társadalmi*

Belgorod megye gazdaságilag mindig az élenjárók között volt Oroszországban. Ennek ellenére ezt a közigazgatási egységet is elérte a válság. Különösen az állománygyarapítási keretek csappantak meg a keretében működő 25 központosított rendszerben, 658 városi és 4 állami könyvtárban. A megyei nyilvános tudományos könyvtár pl. feleannyi művet tud évek óta beszerezni, mint amennyit kénytelen leírni a leltárból.

Ebben a helyzetben a könyvtárosok célszerűnek látták felfedezni a múltat, nevezetesen azt, hogy a hajdani belgorodi kormányzóság kereskedő dinasztiáinak és zemsztvóinak körében tartós hagyomány volt a jótékonykodás, a szociális intézmények létrehozására és fenntartására irányuló donáció. E forrásokból 1870 után az iskolai, 1894 után pedig a népkönyvtára is részesültek.

Az említett múltfelfedezés ösztönzést adott a könyvtárosoknak támogatók és támogatások szerzésére. A megyei könyvtár az ebbéli akciókat előkészítendő, a járási könyvtárakkal vállvetve szemináriumokat, tapasztalatcseréket szervezett.

A támogató akciók mindenekelőtt könyvek ajándékozására irányultak és irányulnak. Saryj Oskolban ez úton pl. több mint ezer kötethez jutott hozzá a könyvtár, a belgorodi gyerekkönyvtár pedig több mint 250-hez. Ilyen ajándékokra – mennyiségileg szép eredménnyel – sok más könyvtárban is sor került. (A szerző megjegyzi: az efféle könyvgyűjtés korántsem „netovábbja” az állománygyarapításnak, de a kényszer az kényszer). Néhol önkormányzati vezetők és munkatársak álltak az élén az adományozásnak. Más forrás: (általában idős) könyvtárbarátok adják át közcélú hasznosításra magán-

gyűjteményeiket, amelyekben helyel-közzel ritkaságok is akadnak.

Nem tagadható: a támogatások szerzésének ez az útja-módja az esetek egy részében sok győzködést kíván: a mai orosz üzletembereknek és vállalkozóknak rendszerint nem gondjuk, van-e a könyvtárnak pénze állománygyarapításra, rendeltetésszerű működésre.

A referáló megjegyzése: a szerző szponzorokról ír, de ami példát felhoz, az inkább támogatás, jótékonykodás, jó esetben mecenatúra. Úgy látszik, Oroszországban még ingadozás van a civil segítségnyújtás megnevezéseiben.

(Futala Tibor)

Lásd még 365, 377

**Személyzet****00/402**

GOULDING, Anne – MISTRY, V. et al.: Investors in People in library and information services in the United Kingdom = Libr.Inf.Briefings. 2000. 91. no. 1-18. p. Bibliogr.

**Humán erőforrásgazdálkodás a könyvtári és információs szolgáltatások területén Nagy-Britanniában**

*Hatékonyág; Munkaszervezés; Személyzet; Továbbképzés*

Ma már közhelynek számít, hogy egy intézményben az emberek, a munkaerő a legfontosabb erőforrás, a könyvtári és információs szolgáltatások területén azonban továbbra is a személyzet igényli a legtöbb költségráfordítást, és potenciálisan a legértékesebb tőke. Az embereknek kulcsszerepük van a hatékonyság, az ügyfelekkel való foglalkozás, a marketing és a versenyképesség javításában, de ahhoz, hogy a „legtöbbet hozzuk ki belőlük”, hatékonyan kell irányítanunk őket. 1991 óta az Egyesült Király-

ságban több tízezer intézmény a minőségi szolgáltatásokat tűzve ki célul az ún. Investors in People" (IiP) nevű szabványt alkalmazza humán erőforrásai kapacitásának optimális kihasználására. Ezt a szabványt elsősorban üzleti javító eszközként fejlesztették ki annak érdekében, hogy az Egyesült Királyság vállalatai sikeresebben vehessék fel a versenyt európai partnereikkel, és jelenleg rendkívül sikeres kezdeményezésnek bizonyult. A folyóirat bevezetést nyújt a szabványba és áttekinti a könyvtári és információs szektorban való alkalmazásának lehetőségeit. Nagyrészt arra az 1998-ban végzett kutatásra támaszkodik, amely e szabványnak a könyvtári és információs szolgáltatásokra gyakorolt hatását vizsgálta.

(Autoref.)

## 00/403

BELOGLAZKINA, I.G.: Prava čeloveka v realiah bibliotečnoj žizni = Bibliografiā. 2000. 2. no. 37-40. p.

### Emberi jogok a könyvtári élet realitásai közepette

*Felmérés; Munkahelyi légkör; Személyzet*

Tíz éve esett szét a Szovjetunió. Ezzel Oroszországban is megszűnt a pártállami lét, az ideológiai elkötelezettség, az alattvalói állapot. Ez a könyvtárosokat is szabad állampolgárokká, emberi jogokkal rendelkező emberekké tette. Másrészt azonban hatalmas problémák elé állította az intézmények ezreinek megszűnése, a működési feltételek beszűkülése, a munkanélküliség terjedése miatt.

Cseljabinszkban ugyanúgy alakult a könyvtári helyzet, mint országosan. Ezért nem látszott érdektelennek megtudakolni (kérdőív segítségével), hogy megváltozott-e a városban a könyvtárosok identi-

tástudata és (az emberi jogok szempontjából) a munkahelyek bánásmódja a személyzettel. Az iménti témakörből 4 cseljabinszki könyvtár (3 felsőoktatási és 1 ifjúsági) 36 munkatársának „vallomása került” feldolgozásra.

A résztvevők 80%-a ismeri az alapvető emberi jogokat. 66%-nak már alkalma nyílt arra, hogy e jogok érvényesítését kérje számon a munkahelyén. A jogszabályokban való „hit” gyöngye, miközben annál erősebb (80%-os) a kételkedés abban, hogy könyvtári környezetben egyáltalán van-e lehetőség az emberi jogok érvényesítésére. Csak egy jog esetében volt kedvező a válasz, nevezetesen az információhoz való hozzáférésben.

A mintasokaság fele szerint a vezetők általában megpróbálják érvényesíteni az emberi jogokat. 20% viszont határozottan állítja, hogy ők az érvényesülés megakadályozói.

A nők jogérvényesítése is szerepelt a felmérésben. E ponton a válaszok megegyeztek a közismert ténnyel: Oroszországban a nők igencsak hátrányos helyzetűek.

A jogérvényesítésnek azok az életvitelt alapvetően befolyásoló szférái, mint amilyen a méltányos bérezés, a személyi szabadság, az alkotóerők kifejlődése, egyelőre nincsenek meg a szakma pályaképében.

Noha a túlnyomórészt lehangoló „helyzetjelentés” nagyjából összhangban van a tapasztalatokkal, a kis mintasokaság miatt nem kiáltható ki reprezentatívnak. Ehhez átfogó vizsgálatra van szükség. Ez mindenesetre előkészületben van, akárcsak az a vizsgálat is, hogy a használók emberi jogai miként érvényesülnek a könyvtárakban.

(Futala Tibor)

*Lásd még 396*