

APKLAUSA. DARBUOTOJŲ VEIKLOS YPATUMAI, MOTYVAVIMO ASPEKTAI IR PASLAUGŲ PLĖTRA. 2023 m.

Apklausos tikslas – surinkti duomenis apie struktūrinių padalinių (filialų) darbuotojų veiklos ypatumus, motyvavimo aspektus bei išsiaiškinti paslaugų plėtros galimybes. Remiantis anketinės apklausos analizės duomenimis ir gautomis išvadomis, parengti rekomendacijas veiklos planavimui.

Apklausoje, kuri buvo pateikta internetiniame apklausų tinklalapyje <http://www.apklausa.lt>, dalyvavo 26 filialų darbuotojai (imtis – 96,2%). Respondentams buvo pateikti 28 klausimai, kuriuos galima suskirstyti į 4 kategorijas:

1. Duomenys apie respondentą.
2. Darbuotojų veiklos ir motyvavimo aspektai.
3. Kvalifikacija.
4. Paslaugos ir poreikis.

ANALIZĖ

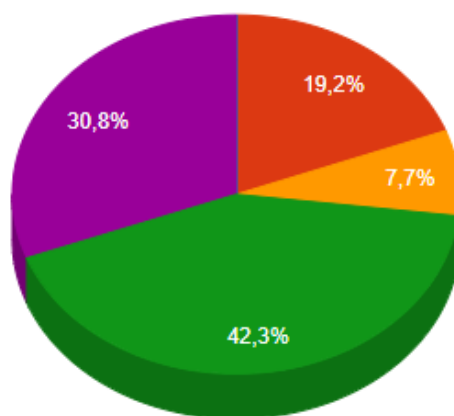
1. Duomenys apie respondentą.

Nagrinėjant apklausos dalyvių pasiskirstymą pagal amžių, išskirtos 6 amžiaus grupės. Didžiausia respondentų dalis apima 51-60 metų kategoriją (42,3%), trečdalis (30,8%) priskiriamas 61-70 metų kategorijai, beveik penktadalis (19,2%) priklauso 31-40 metų amžiaus kategorijai. Mažiausias apklausos dalyvių skaičius (7,7%) patenka į 31-40 metų kategoriją, tuo tarpu nepasitaikė asmenų, priklausančių 20-30 metų amžiaus kategorijai. Bendras visų respondentų amžiaus vidurkis – 55,8 metai.

Procentinis respondentų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 1 diagramoje:

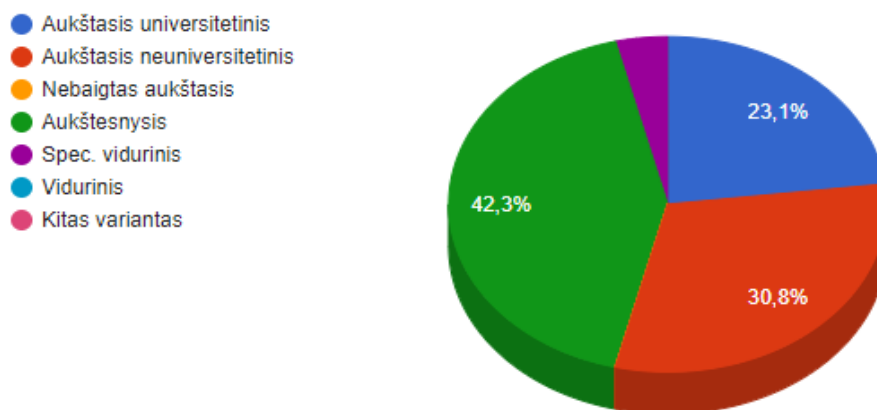
Jūsų amžius:

- 20-30 m.
- 31-40 m.
- 41-50 m.
- 51-60 m.
- 61-70 m.
- 70 < m.



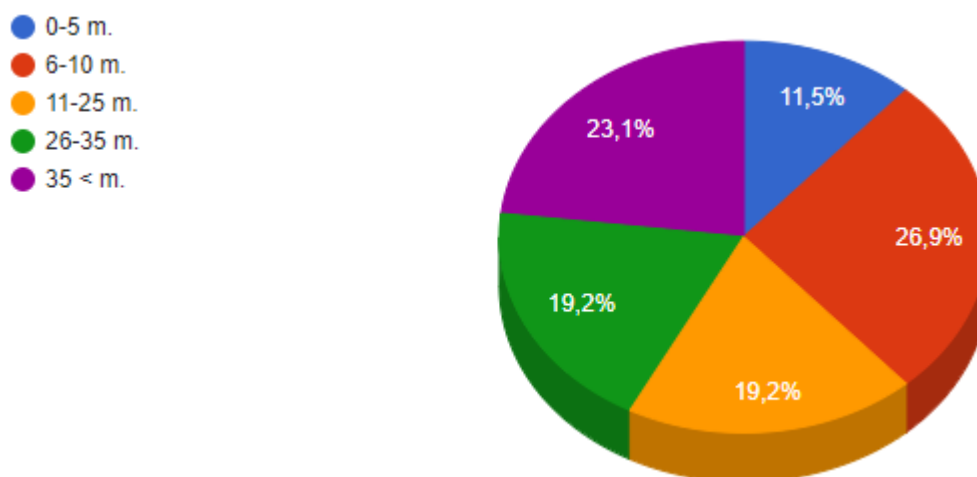
Apklauso dalyvių išsilavinimas pasiskirsto taip: aukštesnį išsilavinimą įgiję 42,3%, aukštąjį neuniversitetinį – 30,8%, aukštąjį universitetinį – 23,1%. Šie duomenys rodo, jog viešosios bibliotekos filialuose dirba kvalifikuotas ir išsilavinęs personalas. (žr. 2 diagramą)

Išsilavinimas:



3 diagrama aiškiai iliustruoja respondentų pasiskirstymą pagal darbo stažą. Mažiausia dalis darbuotojų 11,5% turi mažiausią darbo stažą (iki 5 metų), tolygiai pasiskirsto 11-25 ir 26-35 darbo metus skaičiuojantys darbuotojai – abiejose grupėse randame 19,2 % (po 5 darbuotojus). Didžiausia dalis tenka 6-10 metų darbo stažą turinčiai grupei - 26% (7 darbuotojai). Ir net 23,1% (6 darbuotojai) skaičiuoja didesnę nei 31 metų darbo stažą. Šie duomenys rodo, jog bibliotekoje dirba nemaža dalis ilgametę patirtį turinčių darbuotojų.

Darbo stažas bibliotekoje:

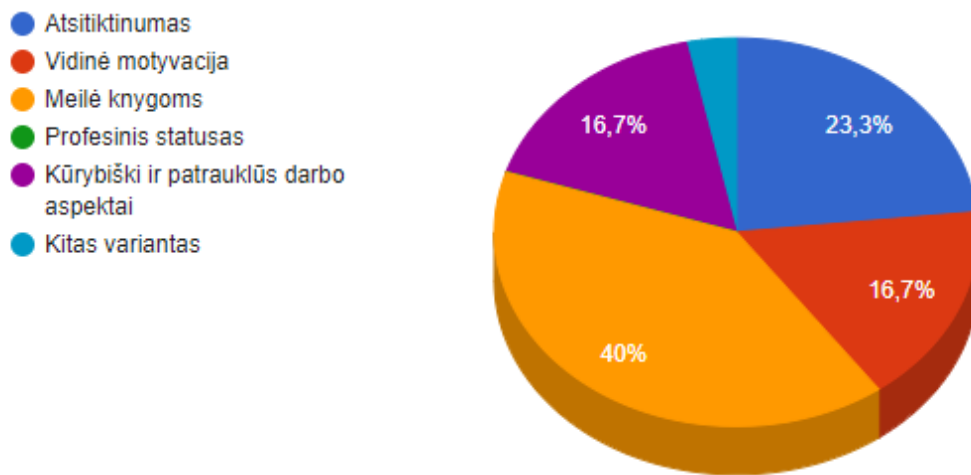


2. Veiklos ir motyvavimo aspektai.

Atliekant šį tyrimą, buvo svarbu išsiaiškinti, kas lėmė bibliotekininko profesijos pasirinkimą (4 diagrama). Didžiausia dalis apklaustųjų (40%) vienareikšmiškai įvardijo meilę knygoms. Tai bene svarbiausias rodiklis renkantis šią profesiją. Dalis apklaustųjų (23,3%) nurodė, jog

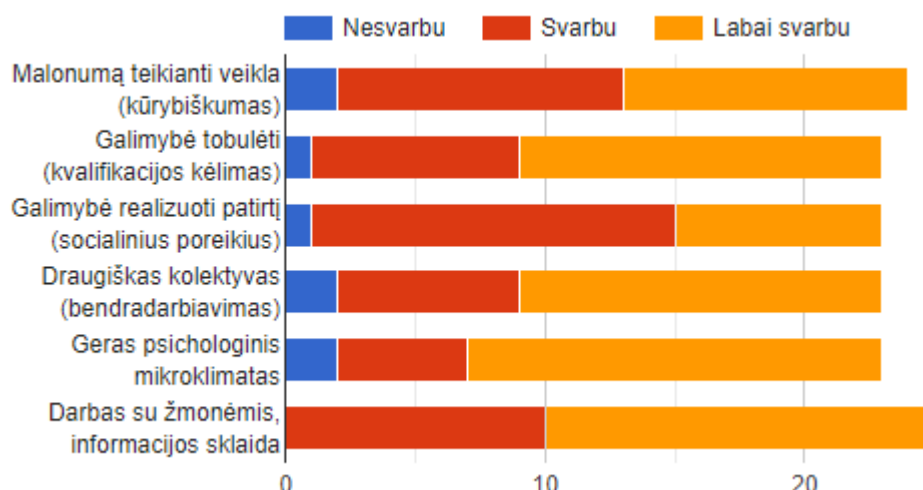
šios profesijos pasirinkimą lėmė atsitiktinumas. Tuo tarpu vidinę motyvaciją ir kūrybiškus bei patrauklius darbo aspektus įvardijo 16,7% apklaustųjų.

Kas lėmė bibliotekininko profesijos pasirinkimą?



Kitu klausimu buvo siekiama detaliau išsiaiškinti bibliotekininko profesijos pasirinkimo motyvus (žr. 5 diagramą). Kaip vieną iš svarbiausių veiksnių apklausos dalyviai įvardijo gerą psichologinį mikroklimatą (69,9%). Labai svarbiu aspektu buvo paminėtas darbas su žmonėmis, informacijos sklaida (60%), draugiškas kolektyvas ir galimybė tobulėti. Tik trečdalis respondentų (34,8%) pačiu svarbiausiu profesijos pasirinkimo veiksniu įvardijo galimybę realizuoti savo patirtį (socialinius poreikius). Galima daryti išvadą, jog bibliotekininko profesija vertinama kaip asmenybės tobulėjimo siekis ir saviraiškos galimybių plėtra.

Bibliotekininko profesijos pasirinkimo motyvai:

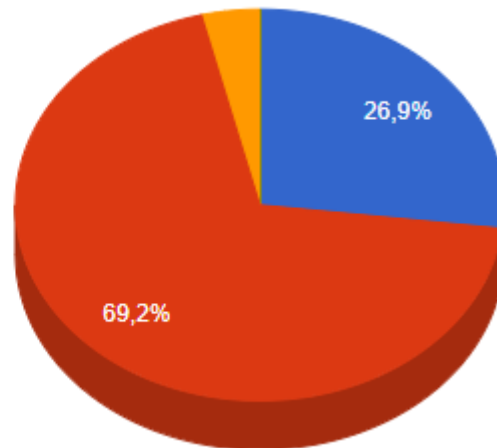


Siekiant įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, buvo pateiktas klausimas „Kaip Jums patinka darbas bibliotekoje?“ Dauguma apklaustųjų pažymėjo *patinka* (69,2%), *labai patinka* nurodė 26,9% ir tik vienas dalyvis pasirinko atsakymo variantą *nei patinka, nei nepatinka*. Nė

vienas iš apklausos dalyvių nepažymėjo *nepatinka* bei *visiškai nepatinka*. Remiantis prielaida, jog motyvacijos lygis ir darbuotojų pasitenkinimas savo darbu tarpusavyje glaudžiai susiję, galima daryti išvadą, jog filialų darbuotojų tarpe vyrauja pakankamai stiprus darbo motyvacijos lygis.

Kaip Jums patinka darbas bibliotekoje?

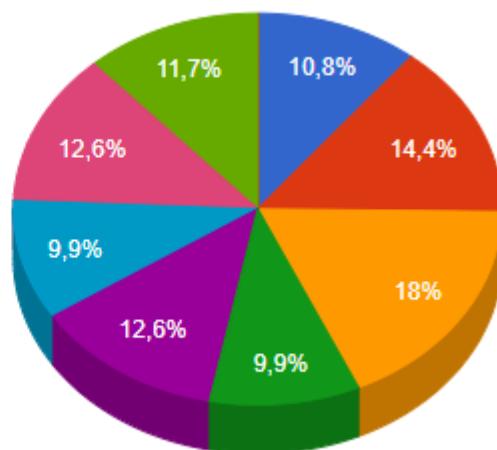
- Labai patinka
- Patinka
- Nei patinka, nei nepatinka
- Nepatinka
- Visiškai nepatinka



Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti darbo bibliotekoje privalumus ir trūkumus. Labiausiai motyvuojantys profesiniai veiksniai – *grįžtamasis ryšys iš vartotojų* (18%), *įdomi veikla* (14,4%), *galimybė tobulėti, kelti kvalifikaciją* (12,6%), *patogus darbo laikas* (12,6%). Prie privalumų taipogi buvo priskirta *savirealizacija* (11,7%), *profesinių interesų atitikimas* (10,8%), *geri tarpusavio santykiai su kolegomis* (9,9%) bei *tenkinanti darbo aplinka* (9,9%).

Darbo bibliotekoje privalumai:

- Darbas atitinka profesinius interesus
- Įdomi veikla
- Grįžtamasis ryšys iš vartotojų
- Tenkinanti darbo aplinka
- Galimybė tobulėti, kelti kvalifikaciją
- Geri tarpusavio santykiai su kolegomis
- Patogus darbo laikas
- Savirealizacija
- Kitas variantas

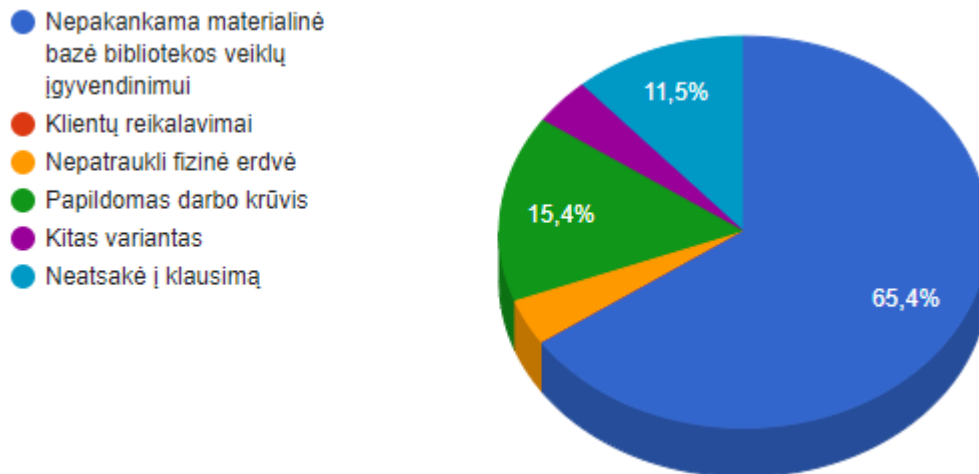


Didžiausiu darbo bibliotekoje trūkumu buvo įvardinta *nepakankama materialinė bazė bibliotekos veiklų įgyvendinimui* (65,4%). Veiklos efektyvumas tiesiogiai siejamas su tikslingu finansavimu, todėl materialinės bazės stiprinimas yra svarbus veiksnys, siekiant kuo geresnių rezultatų. Dalis apklaustųjų (15,4%) prie trūkumų priskyrė *papildomą darbo krūvį* ir tik 3,8%

- *nepatrauklią fizinę erdvę*. Darbo aplinkos kokybė yra svarbus motyvuojantis veiksnys, leidžiantis darbuotojui efektyviai išnaudoti savo galimybes.

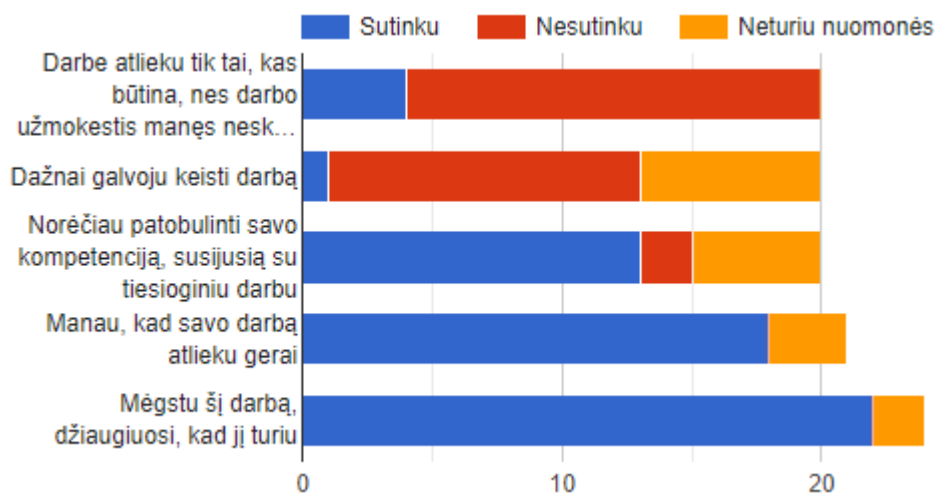
Į šį klausimą neatsakė 11,5% respondentų, kas leidžia daryti išvadą, jog darbo bibliotekoje trūkumai nefiksuoti.

Darbo bibliotekoje trūkumai:



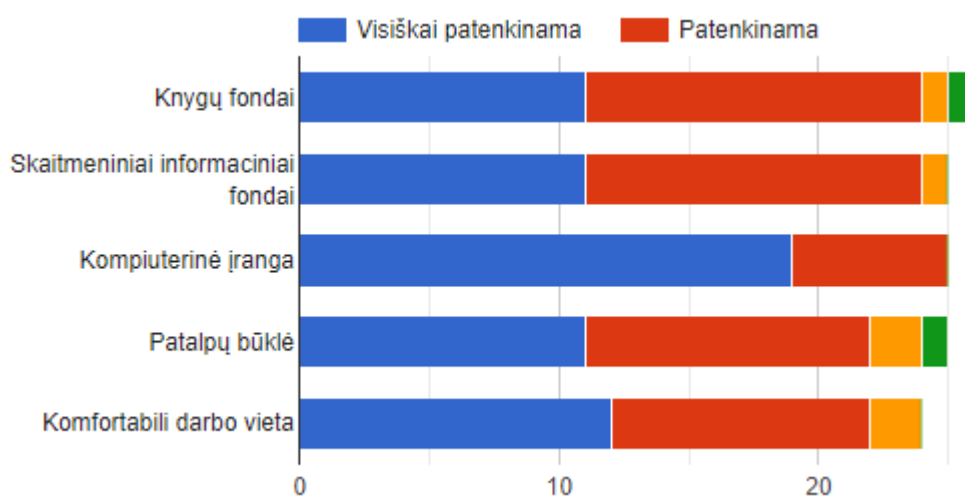
Siekiant išsiaiškinti darbuotojų požiūrį į darbą, buvo pateikti keli pasirinkimo variantai. Džiugina tai, jog dauguma tyrimo dalyvių (91,7%) pasirinko teiginį: *mėgstu šį darbą, džiaugiuosi, kad jį turiu* ir tik 8,3% pažymėjo neturintys šiuo klausimu nuomonės. Analogiška situacija susijusi su pasirinkimo variantu *manau, kad savo darbą atlieku gerai*. Su tuo sutinka 85,7% darbuotojų, o likusi dalis (14,3%) nuomonės neturi. Savo kompetenciją, susijusią su tiesioginiu darbu, patobulinti norėtų 65% respondentų, 10% su tuo nesutinka, o 25% neturi šiuo klausimu nuomonės. Apie poreikį keisti darbą pasisakė tik 1 apklausos dalyvis, tuo tarpu didžioji dalis (60%) apie tai negalvoja, o 35% pažymėjo neturintys nuomonės. Bene labiausiai atsiskleidė darbuotojų požiūris į darbą vertinant šį teiginį: *darbe atlieku tik tai, kas būtina, nes darbo užmokestis manęs neskatina daryti daugiau*. Dauguma (80%) apklaustųjų su tuo nesutinka, likusi dalis (20%) - sutinka. Vis tik remiantis gautais duomenimis aiškiai matyti, jog ne visi tyrimo dalyviai išsakė savo nuomonę apie požiūrį į darbą. Dalis jų šį klausimą išvis praleido ir nesirinko jokio varianto.

Jūsų požiūris į darbą:



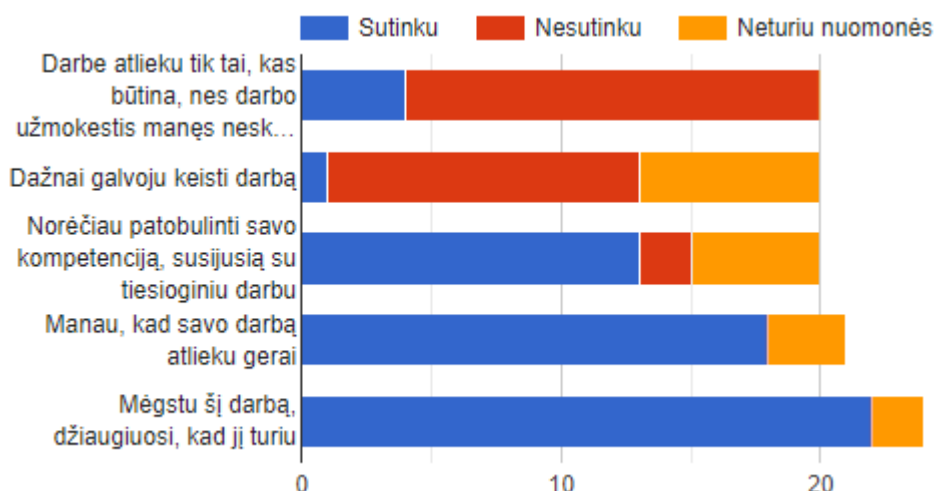
Atskirai buvo siekiama aptarti darbuotojų pasitenkinimą materialine bibliotekų baze. Didžiausia dalis apklaustųjų yra visiškai patenkinta kompiuterine įranga (76%). Lygiai pusė respondentų (50%) – džiaugiasi komfortabilia darbo vieta, kiek mažiau (44%) – skaitmeniniais informaciniais fondais bei patalpų būkle. Knygų fondai tarp apklausos dalyvių visiškai tenkina 42,3%. Kaip nepatenkinamą arba visiškai nepatenkinamą materialinę bibliotekos bazę pasirinko tik pavieniai apklausos dalyviai (nuo 8,3% iki 3,8%).

Pasitenkinimas materialine bibliotekos baze:



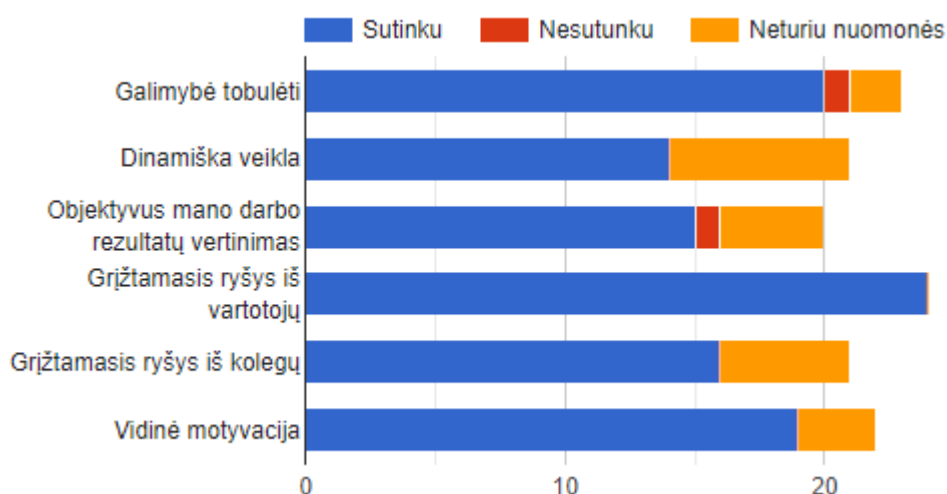
Lyginant darbuotojų pasitenkinimą materialine bibliotekos baze ir jos nepakankamumu bibliotekos veiklą įgyvendinimui stebimi gana skirtingi vertinimai. Turima materialinė bibliotekos bazė tenkina daugumą darbuotojų, tačiau tuo pačiu ji įvardijama kaip vienas didžiausių darbo bibliotekoje trūkumų. Atsižvelgiant į tai, būtų tikslinga suorganizuoti atskirą apklausą, susijusią su materialine bibliotekų baze ir detaliau išsiaiškinti jos trūkumus bei privalumus.

Jūsų požiūris į darbą:



Labiausiai motyvuojantys veiksniai, skatinantys darbuotojus imtis iniciatyvos ir sugalvoti naujų idėjų, pasiskirstė daugmaž tolygiai: vienareikšmiškai (100%) įvertintas *grįžtamasis ryšys iš vartotojų*, 87% įvardijo *galimybę tobulėti*, 86,4% - *vidinę motyvaciją*, 76,2% - *grįžtamąjį ryšį iš kolegų*, 75% labai svarbus yra *objektyvus darbo rezultatų vertinimas*, 66,7% palankiai vertina *dinamiškos veiklos* pobūdį profesinėje savo veikloje.

Kas Jus skatina imtis iniciatyvos ir sugalvoti naujų idėjų?



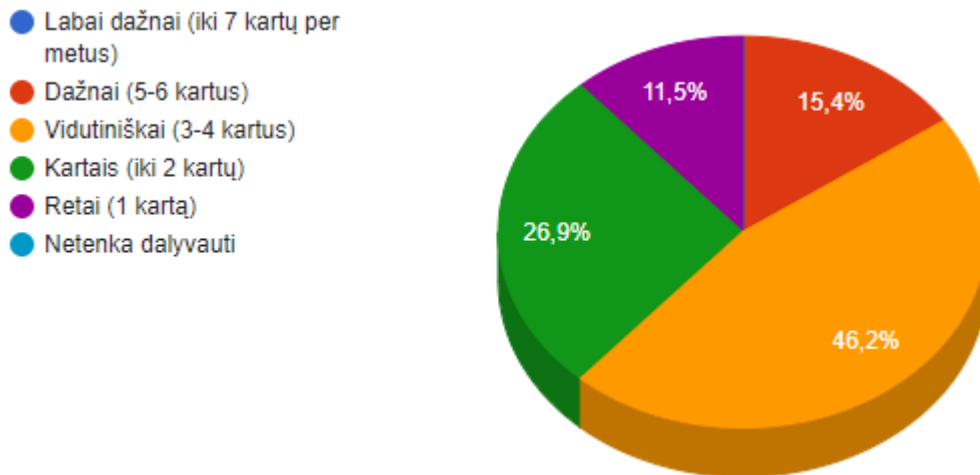
Apibendrinant darbuotojų veiklos ir motyvavimo aspektus, galima daryti išvadą, jog tiek vidinė, tiek išorinė motyvacija yra svarbus veiksnys, lemiantis kiekvieno darbuotojo darbo sėkmę.

3. Kvalifikacija.

Siekiant kuo geresnių rezultatų profesinėje veikloje, turi būti užtikrinamas kvalifikacijos kėlimas ir kompetencijų tobulinimas. Su tuo susijusi ir šio tyrimo dalis, kurioje apklausos dalyviams buvo pateikti klausimai, susiję su darbuotojų mokymusi bei lavinimusi. Į klausimą *Kaip dažnai tenka dalyvauti mokymuose?* Atsakė visi tyrimo dalyviai. Dauguma jų (46,2%)

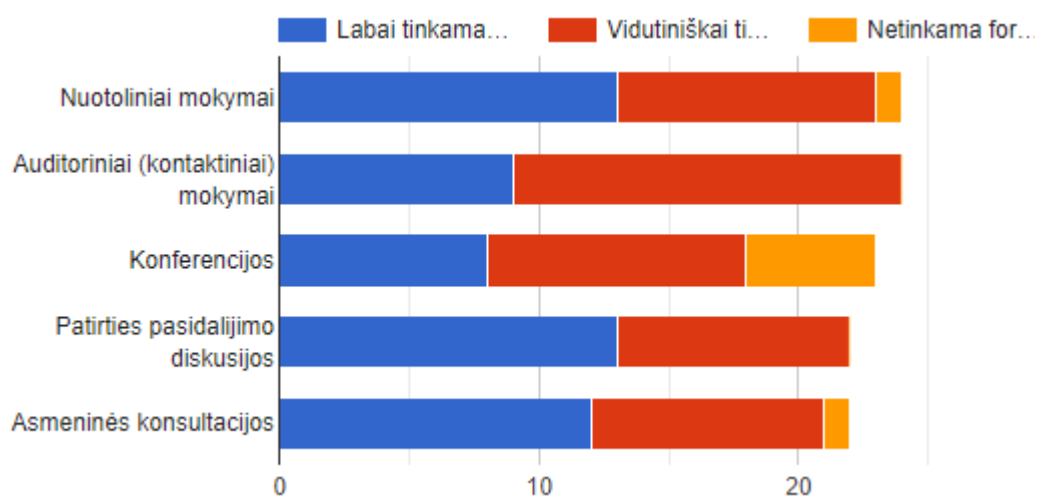
nurodė variantą *vidutiniškai* (3-4 kartus per metus), 26,9% - *kartais* (iki 2 kartų per metus), 15,4% - *dažnai* (5-6 kartus per metus) ir tik 11,5% pasirinko variantą *retai* (1 kartą per metus). Kalbant apie 2022-uosius metus, kvalifikaciją kėlė dauguma darbuotojų: 91,7% - nuotoliniu būdu ir 33,3% kontaktiniu. Po pandemijos išpopuliarėjus nuotolinių mokymų įvairovei, dauguma darbuotojų renkasi šį išties patogų ir prieinamą kvalifikacijos kėlimo būdą.

Kaip dažnai tenka dalyvauti mokymuose?



Labiausia tinkama mokymosi forma apklausos dalyviai įvardijo gerosios patirties pasidalijimo diskusijas (59,1%), asmenines konsultacijas (54,5%) ir nuotolinius mokymus (54,2%). Kiek mažiau dėmesio sulaukė auditoriniai (kontaktiniai) mokymai (37,5%) ir konferencijos (34,8%). Priklausomai nuo individualių poreikių, mokymosi formų įvairovė bei šiais laikais išties didžiulė, todėl kiekvienas darbuotojas turi galimybę atrasti jam priimtinausius kvalifikacijos kėlimo metodus.

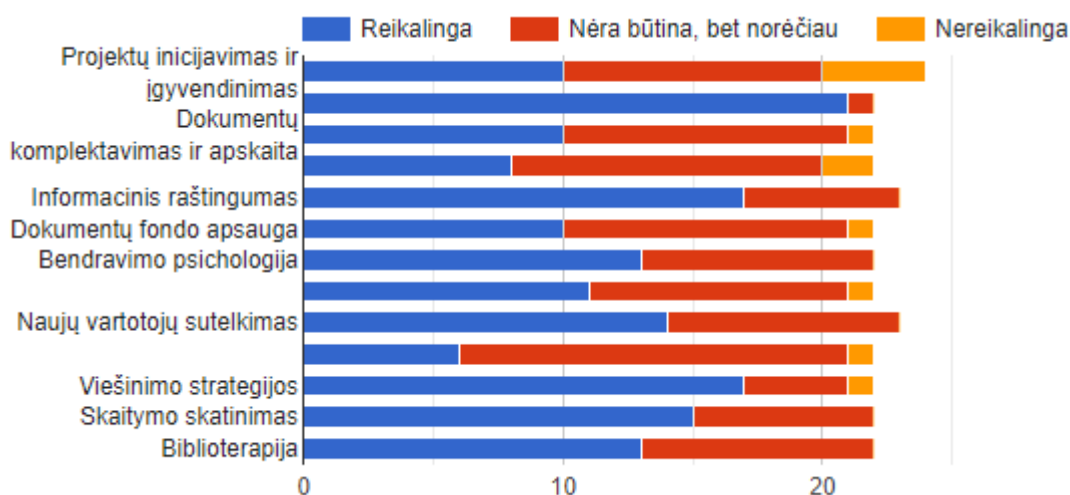
Kuri mokymosi forma Jums būti priimtinausia?



Svarbus vaidmuo tenka ir mokymosi temų aktualumui, naujumui bei integracijai darbiniam kontekste. Apklausos dalyviams buvo pasiūlyta sužymėti jiems asmeniškai reikalingas, nebūtinai, bet dominančias ir nereikalingas mokymų temas. Daugiausia susidomėjimo

sulaukė renginių organizavimas bibliotekoje (95,5%), viešinio strategijos (77,3%), informacinis raštingumas (73,9%). Aktualumo nepraranda ir skaitymo skatinimo strategijos (68,2%), naujų vartotojų sutelkimas (60,9%), bendravimo psichologija (59,1%) bei biblioterapija (59,1%). Beveik visas išvardintas mokymų temas apklausos dalyviai žymėjo kaip reikalingas arba pageidaujamas. Ties lentelės skiltimi *nereikalinga* atsidūrė tik pavienių respondentų atsakymai: *projektų inicijavimas ir įgyvendinimas* – 16,7%, *bendradarbiavimo galimybės su kitomis institucijomis* – 9,1%, *dokumentų komplektavimas ir apskaita* (4,5%).

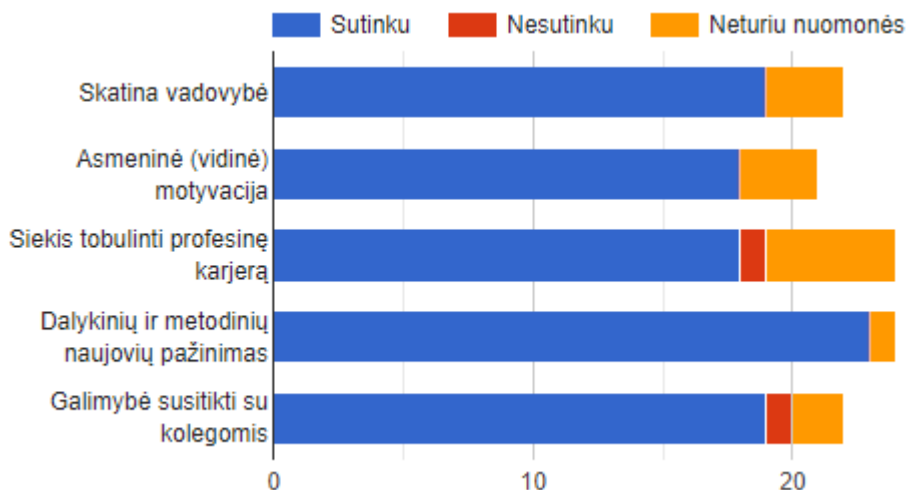
Kurios mokymų temos Jums būtų aktualios?



Apklausos dalyviams buvo sudaryta galimybė patiems pasiūlyti aktualiausias mokymų temas. Be anksčiau išvardintų ir pažymėtų, dėmesio sulaukė ir šios mokymų temos: edukacinių renginių vedimas, informacinis raštingumas, kraštotyros darbo organizavimas.

Priežastys, dėl kurių darbuotojai skatinami dalyvauti kvalifikacijos kėlimo renginiuose, pasiskirstė taipogi daugmaž tolygiai: labiausia motyvuoja *dalykinių ir metodinių naujovių pažinimas* (95,8%), *vadovybės skatinimas ir galimybė susitikti su kolegomis* (86,4%), *asmeninė (vidinė) motyvacija* (85,7%) bei *siekis tobulinti profesinę karjerą* (75%).

Priežastys, dėl kurių dalyvaujate kvalifikacijos tobulinimo renginiuose:

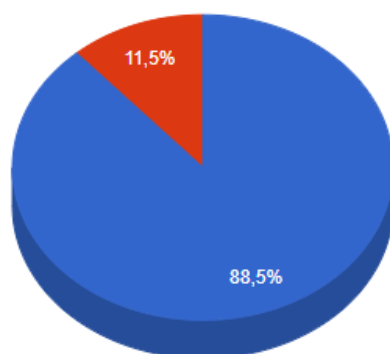


4.Paslaugos ir poreikis

Bibliotekoje teikiamų paslaugų įvairovė apima išties didelį spektrą. Siekiant išsiaiškinti darbuotojų teikiamų paslaugų plėtros galimybes, šiuo aspektu buvo pateikta keletas klausimų. Vienas iš jų – *Ar savo darbe vedate kompiuterinio raštingumo mokymus?* Gauti rezultatai rodo, jog beveik visi (88,5%) darbuotojų teikia šią paslaugą savo skaitytojams, ir tik 11,5% pažymėjo atsakymą *ne*.

Ar savo darbe vedate kompiuterinio raštingumo mokymus?

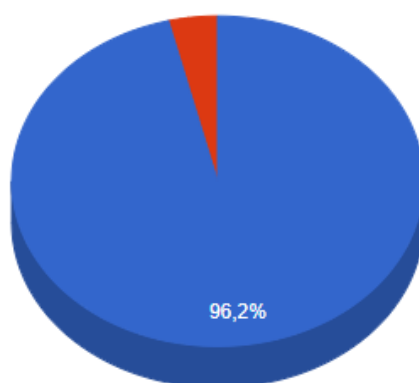
● Taip
● Ne



Atskira klausimų grupė buvo skirta organizuojamų renginių, vykdomų edukacijų apžvalgai. Kone visi apklausos dalyviai atsakė, jog savo filiale organizuoja kasmetinius tradicinius renginius (96,2%), ir tik 1 respondentas pasirinko atsakymą *ne*.

Ar Jūsų filialas organizuoja kasmetinius tradicinius renginius?

● Taip
● Ne



Siekiant išsiaiškinti, kiek maždaug tradicinių renginių tenka organizuotų per metus, buvo pateiktas atviras atsakymų laukas. Susumavus visus atsakymus, bendras vidurkis – beveik 4 (3,78) renginiai per metus. Didžiausią renginių skaičių (9-10) nurodė trys apklausos dalyviai.

Laisvą pasirinkimą turėjo ir klausimas apie edukacijų organizavimą. Bendras suaugusiems skirtų edukacijų skaičiaus vidurkis – 3,5 edukacijos per metus, vaikams – 4,4 edukacijos per metus. Atsakymų variantai svyruoja nuo 0-1 iki 15-20 nurodytų edukacijų skaičiaus.

Visi filialų darbuotojai teikia knygnešystės paslaugas ir rūpinasi tomis vartotojų grupėmis, kurios dėl įvairių negalių negali lankytis bibliotekoje.

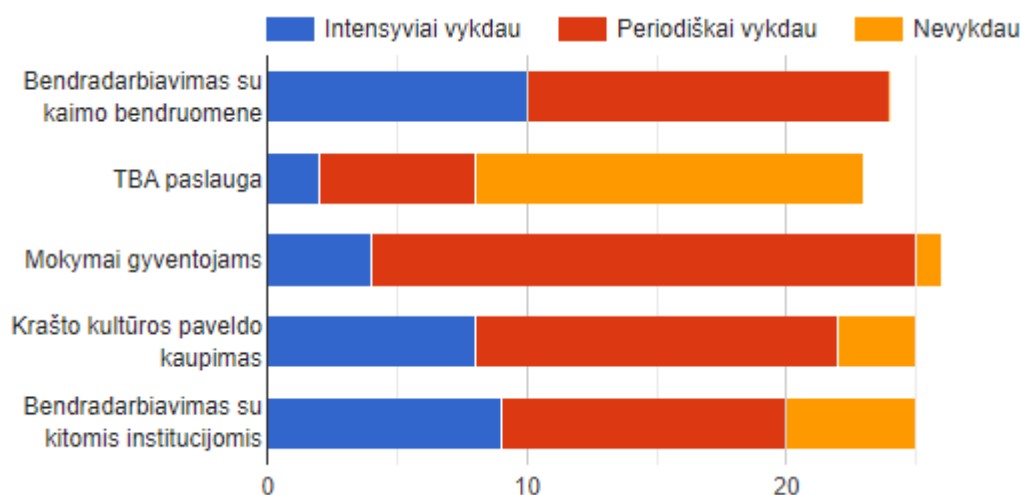
Ar teikiate knygnešystės paslaugas (negalią turintiems, senyvo amžiaus asmenims)?

● Taip
● Ne



Įvairių kitų veiklų organizavimas, vykdymas ir įgyvendinimas tarp apklausos dalyvių išsiskyrė. Remiantis gautais duomenimis, 41,7% respondentų nurodė, jog aktyviai bendradarbiauja su kaimo bendruomene, likusi dalis (58,3%) tai daro periodiškai. Su kitomis institucijomis intensyviai bendradarbiauja 36% dalyvių, periodiškai - kiek didesnė dalis 44%, šios veiklos išvis nevykdo 20%. TBA paslaugą aktyviai teikia tik 8,7%, periodiškai – 26,1%, ir net 65,2% šios paslaugos nevykdo. Dauguma darbuotojų (80,8%) periodiškai organizuoja mokymus gyventojams, intensyviai tai daro tik 15,4%, ir tik 1 respondentas pažymėjo, jog šios veiklos nevykdo. Krašto kultūros paveldo kaupimas daugumos apklaustųjų (56%) taip pat vykdomas periodiškai, 32% dalyvių šią veiklą įvardija kaip intensyviai vykdomą ir 12 % jos nevykdo visiškai.

Nurodykite veiklų vykdymo intensyvumą ar nevykdymą:

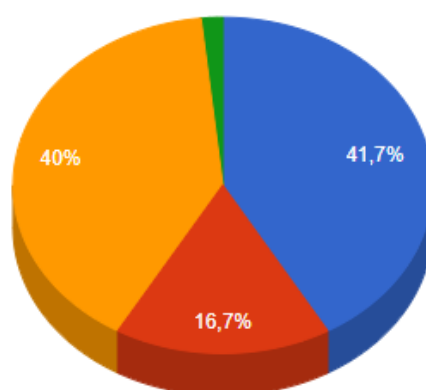


Šie rezultatai aiškiai parodo darbuotojų vykdomų veiklų privalumus ir trūkumus. Džiugina tai, jog visi filialai vykdo bendras veiklas su kaimo bendruomene, krašto rūpinasi kultūros paveldo kaupimu, organizuoja mokymus gyventojams. Vis dar sunkiai įsibėgėja TBA paslauga (didžioji dalis – 65,2% jos savo darbe nevykdo), taip pat stokojama bendradarbiavimo su kitomis institucijomis įgūdžių (penktadalis apklaustųjų nurodė, jog šios veiklos nevykdo).

Svarbus vaidmuo tenka ne tik teikiamoms paslaugoms, bet viešinimui apie jas. Į klausimą *Kaip viešinate informaciją apie Jūsų filiale vykdomas paslaugas?* buvo atsakyta daugmaž panašiai. Populiariausias viešinimo šaltinis – socialiniai tinklai, kuriuose paskelbta informacija bene greičiausiai pasiekia savo klientą. Toliau sekė įvairūs (fiziniai) skelbimai tiek darbo vietoje, tiek pačioje bendruomenėje. Vis dar populiarus tiesioginis informacijos perteikimo būdas – žodžiu, pokalbiu telefonu, asmenine žinute ir pan. Dalis darbuotojų naudojami spaudos paslaugomis – apie savo filiale organizuojamą veiklą rašo straipsnius į rajono laikraštį.

Kaip viešinate informaciją apie Jūsų filiale vykdomas veiklas?

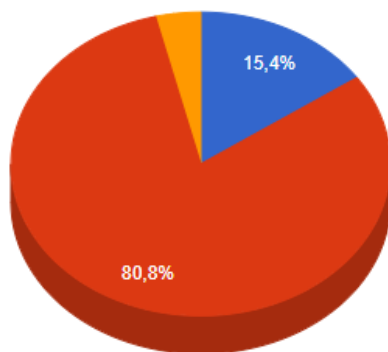
- Socialiniuose tinkluose
- Spaudoje
- Sklaida bendruomenėje
- Kitas variantas



Siekiant kuo aktyviau populiarinti organizuojamą kiekvieno filialo veiklą bei jo žinomumą tiek kaimo bendruomenėje, tiek rajone, buvo pateikti klausimai apie kultūros paso programos ir projektinės veiklos poreikį. Tik 15,4% apklaustųjų pažymėjo, jog turėtų idėją kultūros paso programai, ir 34,6% - projektinės veiklos paraiškai tekti. Vienas apklausos dalyvis nepasirinko jokio varianto.

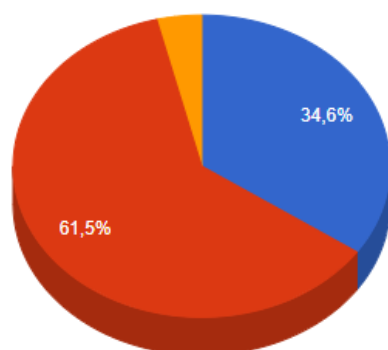
Ar turėtumėte idėją kultūros paso programai, kuria būtų siekiama įprasminti gyvenvietės, kurioje įsikūrusi Jūsų biblioteka, unikalumą, reikšmingumą, išskirtinumą?

● Taip
● Ne
● Neatsakė į klausimą



Ar turėtumėte idėją projektinės veiklos paraiškai teikti?

● Taip
● Ne
● Neatsakė į klausimą



Gauti duomenys rodo, jog tik nedidelės dalis apklaustųjų siektų plėtoti savo veiklą, įgyvendinant idėjas platesniame kontekste. Filiale dirbančiam darbuotojui (ir neturinčiam jokios komandos) tenka išties didelė atsakomybė, todėl siekiant didesnės įvairovės profesinėje veikloje, būtina išorės pagalba. Aktyviai bendradarbiaujant su kaimo bendruomene, mezgant ryšius su kitų institucijų partneriais bei komunikuojant su viešosios bibliotekos darbuotojais – būtų galima siekti geresnių rezultatų. Sėkmė didžiaja dalimi priklauso nuo kiekvieno darbuotojo vidinės motyvacijos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS:

1. Viešosios bibliotekos filialuose dirba kvalifikuotas ir išsilavinęs personalas, kurio daugumą sudaro ilgametę darbo patirtį turintys darbuotojai.
2. Vienu svarbiausių bibliotekininko profesijos pasirinkimo veiksmu laikomas geras psichologinis mikroklimatas darbe.
3. Bibliotekininko profesija vertinama kaip asmenybės tobulėjimo siekis ir saviraiškos galimybių plėtra.
4. Filialų darbuotojų tarpe vyrauja pakankamai stiprus darbo motyvacijos lygis.
5. Veiklos efektyvumas tiesiogiai siejamas su tikslingu finansavimu, todėl materialinės bazės stiprinimas yra svarbus veiksnys, siekiant kuo geresnių rezultatų.

6. Tik 50% apklausos dalyvių yra visiškai patenkinti komfortabilia darbo vieta.
7. Turima materialinė bibliotekos bazė tenkina daugumą darbuotojų, tačiau tuo pačiu ji įvardijama kaip vienas didžiausių darbo bibliotekoje trūkumų. Atsižvelgiant į tai, būtų tikslinga suorganizuoti atskirą apklausą, susijusią su materialine bibliotekų baze ir detaliau išsiaiškinti jos trūkumus bei privalumus.
8. Labiausiai motyvuojantis veiksnys, skatinantis darbuotojus imtis iniciatyvos - grįžtamasis ryšys iš vartotojų (pažymėjo 100% respondentų).
9. Tiek vidinė, tiek išorinė motyvacija yra svarbus veiksnys, lemiantis kiekvieno darbuotojo darbo sėkmę.
10. Kvalifikacijos kėlimas ir kompetencijų tobulinimas – kiekvieno darbuotojo sudedamoji darbo dalis, siekiant geresnių profesinių rezultatų. Metų eigoje daugumai apklausos dalyvių tenka dalyvauti mokymuose 3-4 kartus. 2022 m. kvalifikaciją kėlė dauguma darbuotojų: 91,7% - nuotoliniu būdu ir 33,3% kontaktiniu. Po pandemijos išpopuliarėjus nuotolinių mokymų įvairovei, dauguma darbuotojų renkasi šį išties patogų ir prieinamą kvalifikacijos kėlimo būdą.
11. Apklausos dalyviams buvo sudaryta galimybė patiems pasiūlyti aktualiausias mokymų temas. Daugiausia dėmesio sulaukė ir šios mokymų temos: edukacinių renginių vedimas, viešinimo strategijos, informacinis raštingumas, bendravimo psichologija, biblioterapija, kraštotyros darbo organizavimas.
12. Visi filialų darbuotojai teikia knygnešystės paslaugas ir rūpinasi tomis vartotojų grupėmis, kurios dėl įvairių negalių negali lankytis bibliotekoje.
13. Visi filialai vykdo bendras veiklas su kaimo bendruomene, krašto rūpinasi kultūros paveldo kaupimu, organizuoja mokymus gyventojams. Sunkiai įsibėgėja TBA paslauga (didžioji dalis – 65,2% jos savo darbe nevykdo), taip pat stokojama bendradarbiavimo su kitomis institucijomis įgūdžių (penktadalis apklaustųjų nurodė, jog šios veiklos nevykdo).
14. Populiariausias viešinimo šaltinis – socialiniai tinklai, kuriuose paskelbta informacija bene greičiausiai pasiekia savo klientą.
15. Naujų ir inovatyvių idėjų įgyvendinimas – kiekvienos bibliotekos siekiamybė populiarinant teikiamų paslaugų prieinamumą ir žinomumą. Apie turimą idėją kultūros paso programai ar projektinės veiklos paraiškai pasisakė tik nedidelė dalis respondentų - 15,4% ir 34,6%.
16. Didžiausias trukdis siekiant įgyvendinti bibliotekos teikiamas paslaugas - statistinių rodiklių mažėjimas kaimo bendruomenėse.

17. Esminė rekomendacija – pagal individualias kiekvieno filialo išgales kurti patrauklią mokymosi, saviraiškos, kūrybos ir laisvalaikio erdvę bibliotekose, organizuoti aktyvias ir edukacines veiklas jaunimui ir vaikams, skatinti skaitymą.