

UDRŽITELNOST, SLUŽBY PRO TEENAGERY A FIREMNÍ KULTURA VE STÄDTISCHE BIBLIOTHEKEN DRESDEN

Cestovní zpráva z Erasmus+ projektu krátkodobé mobility studentů a pracovníků ve vzdělávání dospělých

2023-1-CZ01-KA122-ADU-000136160

Autorka: Irena Šťastná - Knihovna města Ostravy

Hostující instituce: Städtische Bibliotheken Dresden

Termín mobility: 2.–7. 5. 2024



Absolovala jsem stáž ve Städtische Bibliotheken Dresden, kde jsem získala mnoho poznatků, z nichž některé hodlám uplatnit ve své praxi v Knihovně města Ostravy. V oblasti udržitelnosti a služeb mě zaujal nápad, jehož uplatnitelnost zkusím ověřit u zřizovatele KMO: v SBD je vyjednaná výrazná **sleva pro zaměstnance na MHD** – celoroční kupón. Dále zkusím uplatnit v projektu Otevřená knihovna při rekonstrukci Ústřední knihovny (2025–2026) možnost **automatů na vodu pro uživatele knihovny**, které jsou napojeny přímo na vodovod v budově, vodu si lze načerpat kdykoli, avšak pouze do vlastní nádoby. Odpadá tedy neekologická stránka s barely na vodu a kelímky.

Dalším dobrým nápadem z praxe, který však nemáme záměr realizovat vzhledem k odlišnému fungování sdílených kol v ČR, je, že **knihovna půjčuje jízdní kola i elektrokola veřejnosti**. Dále nemáme záměr realizovat vzhledem k jinému konceptu semínkoven v ČR koncept, že **semínkovna** v SBD funguje na bázi distribuce výhradně certifikovaného osiva; jde o jednorázovou akci rozesílání semínek na jaře. Nápadem z praxe, který taktéž nemáme záměr realizovat vzhledem k soběstačnosti a užití vlastních kapacit je **péče o bylinkové záhony u knihovny i včelstva umístěná na střeše** centrální knihovny. V SBD toto zajišťuje výhradně městský včelař; v KMO řeší vždy vybraní zaměstnanci, kteří k tomu inklinují.





V oblasti **firemní kultury/praxe** hodlám na svém pracovišti v krátkodobém horizontu uplatnit nápad spočívající v **monitoringu spokojenosti zaměstnanců** vyjádřený prostřednictvím zelených (spokojenost) a červených (nespokojenost) papírků při setkání všech zaměstnanců jednou za rok, každý píše to, co je pro něj osobně důležité. Cílem je odhalit témata, která jsou silná v pozitivním i negativním smyslu, dát prostor jednotlivci i ověřit „teplotu“ v týmech. Dále považují za realizovatelné uskutečnit v KMO jednou za rok **letní garden party**.

Další nápad z praxe, který lze realizovat i v KMO za předpokladu vyřešení finančního zdroje, je **káva na pracovišti zdarma, dále možnost slevy v kavárně** v centrální knihovně pro zaměstnance. Taktéž mohou v krátkodobém horizontu realizovat **princip „otevřených dveří“ ředitelky** pro kteréhokoliv zaměstnance s cílem deklarovat otevřenost a přístupnost.

Dále jsem se seznámila s možností nefinančního benefitu, který nemáme záměr realizovat v KMO: **jednou za rok se koná volný den pro tým** z pobočky či oddělení,

který kolegové stráví spolu návštěvou nějakého kulturního zařízení a společným obědem, jde o formu řízeného teambuildingu s cílem aktivovat menší kolektivy. Dále uvádím další nefinanční benefit, který nemáme záměr realizovat v KMO: v červenci je **1 týden vždy pravidelně zavřeno pro uživatele**; slouží pro vyčerpání hodin náhradního volna, ke vzdělávání, lze čerpat dovolenou, obvykle se v knihovnách maluje – v SBD je úzus, že kromě vánočních a velikonočních svátků je stále otevřen provoz, jen ve čtvrtky mívají menší pobočky, jichž je v Drážďanech devatenáct, zavřeno. V KMO vždy rok dopředu stanovujeme dny, kdy bude uzavřeno pro veřejnost a vždy zohledňujeme aktuální kalendář.

Dále uvádím nápad z praxe, který lze realizovat i v KMO, ale zatím si nejsem jistá získaným efektem: „**workshop o budoucnu SBD**“. Jde o řízenou formulaci strategie/vize knihovny ve formě, kdy cca sto šedesát účastníků pracuje v týmech, účastníci rotují a dle ředitelkou předem připravených otázek k různým oblastem – KF, personální, administrativa – debatují; následně dochází k formulaci skupinových názorů ke konkrétním oblastem. Přínosem je rychlá „výtežnost“ dat; negativem je absence nezaujatého pohledu člověka zvenku jako v případě, kdy formulaci strategie řeší pro věc najatý externista, jak je tomu v KMO pro tříleté strategie.

Nápad, který mám v úmyslu ve své praxi bezprostředně uplatnit, je **striktní oddělení či vymezení prostorů pro teenagery**. Tento prostor bude nutno vybrat tak, aby byla dodržena jasná separace od oddělení pro nejmenší děti. Je možná využitelnost zčásti průhledných tapet s mangy do oken pro estetizaci prostor či užití tematických kreseb na zeď nebo podlahu.

Jako další nápad z praxe chci zavést v KMO ve střednědobém horizontu dát při přípravě nového interiéru **možnost hlasovat** uživatelům, např. v rámci tří již předem připravených návrhů podob sezení pro skupinu, jak tomu bylo u teenagerů v centrální knihovně SBD.

Dále nemám v praxi záměr uplatnit možnost ankety uživatelů při koncipování **řazení KF**, do níž se intenzivně zapojili i teenageři. Výsledkem bylo členění KF do tematických skupin, jež sdružují všechny druhy dokumentu, např. skupina s tématem party. V rámci Německa je toto spíše výjimečné. Uživatelé v Drážďanech si možnost chválí, zaměstnanci mívají potíž se vřazením konkrétních titulů do skupin.

Dále jmenuji tipy na akce, jež mají **největší ohlas u cílové skupiny**: třídenní intenzivní kurz tvůrčího psaní pro 12 osob a Anime Nacht (manga, karaoke, origami, cosplay) – cca 800 návštěvníků v centrální knihovně, v celém jejím prostoru. Bez soukromých sponzorů je toto nerealizovatelné.

Pokud jde o **reciprocitu**, z aktuální praxe v oblasti firemní kultury KMO byla vnímána jako přínosná pro praxi SBD existence tzv. **bezpečnostních tlačítek pod pulty**. K užití zaměstnanci v případě pocitu ohrožení a potřeby kontaktovat nenápadně policii. V KMO máme záměr realizovat v projektu Otevřená knihovna, který nyní připravujeme. Z aktuální praxe v oblasti **udržitelosti KMO** byly vnímány jako přínosné pro praxi SBD: swapy oblečení, květin, bižuterie, hraček, vánočních ozdob, pečících formiček před Velikonocemi. Z aktuální praxe KMO pro teenagery bylo vnímáno jako přínosný princip fungování **pracovní skupiny pro mediální gramotnost**.