

„VŽDYT TO MUŽE DĚLAT KAŽDÝ“

Alena Matuszková, Univerzita Karlova v Praze, Knihovna společenských věd TGM v Jinonicích

Provokativní název příspěvku se vztahuje především k problematice získávání zaměstnanců do služeb vysokoškolské knihovny. Myslím, že se nepletu, když si dovolím tvrdit, že s touto reakcí na potřeby odbornosti v knihovně se setkala i řada dalších kolegů. Stále přetrvávající představa, že nejdůležitější kvalifikací je „mám rád/a knihy a rád/a čtu“, je, zdá se, velmi obtížně odbouratelná a procento zájemců o práci s touto motivací se nijak nesnižuje. Bohužel i někteří vedoucí představitelé vysokých škol, kteří rozhodují o přidělování mzdových prostředků do knihoven, mají pocit, že půjčování knih za pomoci čtečky čárových kódů je tatáž práce, jakou mají pokladní v samoobsluze.

Nároky nejen vysokoškolských knihoven jsou však úplně jiné. Existuje v knihovnách personální politika, máme při hledání zaměstnanců na výběr a shodují se naše požadavky s nabídkou? Je řada otázek, které si klademe v situaci, kdy především v Praze je problém sehnat kvalifikované zaměstnance do knihovny, a to na nejrůznější pozice, ale především do služeb.

V příspěvku vycházím z praxe v Knihovně společenských věd TGM v Jinonicích, která je jednou z knihoven Univerzity Karlovy, je areálovou knihovnou určenou především studentům oborů, které v Jinonicích sídlí, ale je samozřejmě také knihovnou veřejnou. Vznikla v roce 2000, má 8 000 registrovaných uživatelů, 70 000 jednotek ve fondu, asi 5 000 roční přírůstek, přístup k desítkám databází, více než 40 000 absenčních výpůjček ročně a asi 200 studijních míst ve studovně a v prostorách knihovny. Studenti mají k dispozici 40 počítačů s připojením na internet a samozřejmě možnost využít wifi pro připojení notebooků. Otevírací doba je každý všední den mezi 8.30 – 19.00 jak v knihovně, tak ve studovně, přičemž ve zkuškovém období má studovna otevřeno do 20.30 a také v sobotu. Náklady na provoz knihovny jsou hrazeny z prostředků fakult sídlících v areálu s výjimkou mzdy ředitele (proto veškeré dále zmíněné personální údaje, úvazky i objem mezd neberou mzdu a úvazek ředitele v úvahu). Personálně je provoz knihovny zajištěn takto:

1,5 úvazku katalogizace (všechny typy dokumentů s výjimkou seriálů, analytický popis sborníků)

1 akvizice knihy

0,5 systémový knihovník

3,5 výpůjční protokol

0,5 správa seriálů (včetně akvizice, analytického popisu několika titulů a údržby EZB)

0,5 správa webových stránek a e-zdrojů

0,2 MVS

2,3 informační pracovníci ve studovně

Jde tedy o deset úvazků, které ředitel potřebuje zajistit, aby mohla knihovna plnit nejzákladnější úkoly. Fyzicky se obvykle jedná o 12–13 lidí, některé úvazky, zvláště ve studovně, se samozřejmě kombinují. Rádi bychom zajistili ještě jeden úvazek, který by zahrnoval informační vzdělávání, zatím však objem mzdových prostředků není dostatečný na získání kvalifikovaného zaměstnance a zaučování je pro tuto práci velmi časově náročné.

Úkolem vysokoškolské knihovny je v první řadě vytvářet studentům a pedagogům, ale i vědeckým pracovníkům, podmínky k získávání potřebných a odpovídajících informací. Znamená to zajistit snadnou dostupnost informačních zdrojů a podpořit výuku dovedností nezbytných pro jejich zpracování.

Kdo zajistí plnění tohoto úkolu a fungování základních služeb knihovny? Může to dělat skutečně každý? Lidé z oboru vědí, že ne. V průběhu let se VŠ knihovny proměnily z půjčoven skript, čítáren časopisů a studoven encyklopedických dokumentů a referenčních příruček v organizátory množství informací z nejrůznějších zdrojů. Mnohem méně času než dřív zabírá zpracování dokumentů, úvazky knihovníků se přesouvají ke službám. Služby jsou srdcem knihovny, knihovna existuje pro studenty a pedagogy, bez nich nemá smysl. Je tedy nutné se ptát, co chtějí a potřebují. Základní vlastností zaměstnanců, kteří tyto úkoly naplní, už není pečlivost a přesnost, ale stává se jí schopnost komunikace, kreativita a rychlá orientace v nové problematice.

Personální politika by měla zahrnovat soubor postupů při práci se zaměstnanci a se zájemci o zaměstnání. Jde o získávání, výběr a proces přijímání pracovníka, jeho motivaci, hodnocení a odměňování, možnosti dalšího vzdělávání a v neposlední řadě o atmosféru a podmínky na pracovišti.

Kolega Brožek uvádí (1), že v průběhu 23 let přijímal asi 40 pracovníků a zmiňuje se v té souvislosti o značné fluktuaci – já jsem za více než 7 let ve funkci přijímala cca 25 zaměstnanců (včetně civilkářů, kteří později museli být nahrazeni zaměstnanci na běžné smlouvy). Tudíž naše fluktuace je ještě výrazně větší a přitom důvodem nejsou odchody do důchodu nebo na mateřskou. Je způsobena především tím, že zaměstnáváme řadu mladých lidí, kteří po čase odcházejí na lépe placená místa, ale také na místa odpovídající jejich kvalifikaci.

Z činností pro knihovnu nezbytných nemáme problém se zajištěním klasických knihovnických činností, jako je zpracování fondu, MVS, správa seriálů nebo referenční služba ve studovně. Díky „vlastnímu odchovu“ nemáme problém se systémovým knihovníkem. V tomto případě došlo k ideálnímu postupu, kdy čerstvá absolventka VOŠIS nastoupila na místo katalogizátorky, a s pozvolným snižováním časových nároků katalogizace v souvislosti se stahováním záznamů, se jí uvolňoval prostor pro další činnosti, až po 4 letech, při přechodu na nový systém, převzala funkci systémového knihovníka. Výhodou bylo, že znala výborně provoz knihovny a nepřišla jen teoreticky vybavena zvenčí. Trochu horší už to je například s akvizicí, zde si dovolím odkázat na svůj loňský příspěvek (3). Také když se poohlížím po někom, jehož pracovní náplní by měly být kurzy informační gramotnosti, tak za stávajících finančních podmínek nejsem úspěšná. Veškerou tuto činnost tedy dosud zajišťuji ve spolupráci se systémovou knihovnicí, což není ideální.

Nejobtížnějším úkolem však je sehnat zaměstnance do služeb u výpůjčního pultu, právě zde se zaměstnanci nejčastěji obměňují a právě tady se nejsilněji prosazuje dojem o tom, že to může dělat kdokoliv. Je však několik důvodů, proč tomu tak není. Požadováno je středoškolské vzdělání, ale uvědomíme-li si, že tito zaměstnanci poskytují služby především vysokoškolským studentům a pedagogům, je jasné, že musí jít o jedince, kterým nebude dělat problém porozumět jim a poradit. Faktem je, že právě dojem, jaký vzbudí v návštěvnicích knihovny zaměstnanci ve službách, je určující, oni jsou těmi, se kterými se setká každý návštěvník knihovny, a pokud nejsou schopni odpovídajících služeb a neumějí jednat s klienty (protože návštěvníci knihovny jsou našimi klienty a jsme tam kvůli nim), není nic platné, že máme skvěle zpracované dokumenty v katalogu a přehledný web apod. – to, co se o knihovně bude říkat mezi lidmi, ovlivní právě oni.

Je na ně kladena řada nároků:

- schopnost pracovat s počítačem (běžná uživatelská dovednost, ale i používání několika speciálních programů)
- orientace na webu (ačkoliv se zdá, že by nemělo jít o problém, není tomu tak vždy)
- komunikace v angličtině (na univerzitě je řada zahraničních studentů)
- základní orientace v e-zdrojích a ve způsobu vyhledávání
- orientace v oborech, které knihovna zahrnuje (knihovník, který nebude tušit, jak se píše Giddens nebo kdo byl Derrida, nebude pro knihovnu dobrou vizitkou)
- pochopení knihovnického systému, nový zaměstnanec musí projít školením a se systémem se v praxi sžít, což nějakou dobu trvá; ne-

jde jen o půjčování a vracení, ale také rezervace, řešení různých problémů s poplatky atd.

- užitečná je znalost prostředí – konkrétně prostředí VŠ a areálu Ji-nonice (je důležitá pro určování statusu čtenáře, úroveň oprávnění, možnosti služeb atd., ale i poznávání pedagogů je prospěšné)
- znalost knihovnického prostředí – schopnost poradit služby jiné knihovny, MVS atd.
- komunikační dovednosti a sociální empatie – jsou to lidé v každodenním kontaktu s řadou individualit od studentů po profesory a musí se vyrovnat s nejrůznějším chováním, zcela nečekanými požadavky, ale také s opakujícím se stereotypem.

Zároveň však tentýž člověk musí vydávat klíčky od skříněk, zakládat knihy na regály, běhat do skladu pro vyžádané knihy, dodávat papíry do kopírek a radit s kopírováním, radit při problémech s přihlášením do počítačové sítě a další drobnosti, které rozhodně nelze považovat za odbornou knihovnickou činnost. Samozřejmě, první, co člověka napadne, je zaměstnat knihovníka s vyšším platem a k němu pomocnou sílu s platem nižším. V praxi to však není možné, ve směně musí být dva vzájemně plně zastupitelní knihovníci. Oba musí být schopni poskytnout srovnatelné služby, protože jsou situace, kdy je musí poskytovat zároveň. (Ostatně není ani lehké sehnat spolehlivou a použitelnou pomocnou pracovní sílu.) Pro zaměstnance ve výpůjčních službách není zanedbatelná ani fyzická zdatnost – v našem případě knihovník u pultu většinu času prostojí, mnohokrát za den musí běžet do skladu, odkud vynosí kila časopisů a kvalifikačních prací, další stovky knih založí na regály a pohybuje se při tom na prostoru 1 000 m². Navíc i při snaze o udržení pořádku je knihovna mimořádně prašné prostředí a v našem konkrétním případě jde v létě o dusný, téměř nevětratelný prostor. Nejde tedy ani o práci vhodnou pro lidi se zdravotními problémy.

Výběr zaměstnanců

Jaké jsou možnosti výběru? Pokud upozorníme na volnou pracovní pozici pracovní úřad, ozve se velká řada uchazečů, ale většina z nich naprosto netuší, o jakou práci jde, jsou bez informací o vysokoškolském prostředí, část si přijde jen pro razítko, chybí jim jazykové vybavení a často i počítačová gramotnost. Podobný efekt má inzerce v denním tisku, ale uchazeči mají často ještě vyšší finanční očekávání. Poměrně spolehlivou cestou jsou kontakty v odborné obci a inzerce v odborných konferencích a periodikách. V takovém případě přicházejí informovaní zájemci a navíc i my máme možnost zjistit si o jejich pracovních schopnostech a nasazení důležité informace od kolegů. Touto cestou však přicházejí zájemci s očekáváním odborné práce a s předpokladem ohodnocení praxe. Na půdě vysoké školy je

ještě možnost využit studentů. Nemám na mysli „pomvědy“, jak je často vedením navrhováno (pomocné vědecké síly mohou v rámci této činnosti odpracovat velmi omezený počet hodin, takže by jich v knihovně našeho typu museli být desítky), ale možnost zaměstnat studenty na zkrácený úvazek.

Studenti znají prostředí i potřeby kolegů studentů, sami mají zkušenost se studiem a často přijdou s nápady na vylepšení služeb, jsou jazykově vybavení, většinou i počítačově gramotní. Nevýhodou je, že pro knihovnu jejich zaměstnání není dlouhodobě perspektivní a náročnější je koordinace služeb v souvislosti s výukou.

Po letech nejrůznějších pokusů jsem pochopila, že zaměstnávat ve výpůjčních službách studenty, případně čerstvé absolventy je pro nás nejvýhodnější za předpokladu, že zůstanou alespoň 2 roky, aby se vrátila investovaná práce do jejich vzdělávání. Pro mladé lidi s vysokoškolským vzděláním je zároveň období 2 let většinou tím časovým úsekem, kdy je ještě práce v knihovně dokáže naplňovat a poté už chtějí zkusit něco jiného. Smířila jsem se s pravidelným opakováním zcela nejzákladnějších informací z oboru, protože až na mimořádné výjimky jde o studenty úplně jiných oborů než jsou informační studia a knihovnictví. Právem zde někoho může napadnout otázka, jak je to možné, když právě naše knihovna sídlí na stejném místě jako ÚISK a poskytuje mimo jiné služby právě studentům tohoto oboru. Když se však vrátíme k náplni práce, ukazuje se, že studenti ÚISK mají dostatečně kvalitní vzdělání pro uplatnění se na lépe placených a také odborněji zaměřených pozicích a o běžnou práci v knihovně nemají většinou zájem a často nenastupují ke studiu s představou zaměstnání v knihovně. Zdá se, že v Praze chybí střední knihovnická škola, protože i VOŠIS vede své studenty k vyšším očekáváním ohledně jejich pracovní náplně i finančního hodnocení. Otázka, zda jsou ta očekávání vždy oprávněná, by přesáhla záměr tohoto příspěvku. Jen jedinkrát jsem narazila na absolventku Střední odborné školy jiného zaměření, kde se studuje mimo jiné obor „knihovnické a informační systémy a služby“, takže nevím, nakolik jsou absolventi těchto, většinou soukromých, škol připraveni pro praxi v knihovnách.

Daleko perspektivnější se ukázalo zaměstnávat studenty jiných oborů, především z Fakulty humanitních studií, kteří mají větší problémy s uplatněním se v praxi a přitom mají široké znalosti právě z humanitních a společenských věd a jejich jazykové znalosti bývají na vysoké úrovni. Navíc dobře vědí, jaké služby studenti od knihovny očekávají, co jim chybí apod., tudíž jsou přínosem pro rozvoj služeb.

Při přijímání nových zaměstnanců do služeb se tedy soustředím především na to, zda jsou schopni dobře komunikovat s návštěvníky knihovny a s kolegy, tedy na jejich povahové vlastnosti, a to více než na konkrétní

znalosti. Vzhledem k tomu, že většinou jde o studenty či absolventy VŠ, nemusím si dělat starosti s tím, aby se domluvili anglicky nebo aby uměli zacházet s počítačem ve smyslu běžných uživatelských dovedností. Předpokládám, že pokud jsou schopni zvládat studium, budou schopni se naučit zacházet s knihovním systémem a zorientují se i v dalších službách. Je mi jedno, jestli mají dredy nebo piercing, ale dost mě ovlivňuje, zda dobře artikulují, „nekuňkají“ a jejich podaná ruka není „leklá ryba“. Snažím se i vystihnout, jaké typy lidí si budou vyhovovat při společné práci, protože pokud se stane, že si kolegové u pultu takzvaně nesednou, může se celý kolektiv začít poměrně rychle rozkládat a není nic horšího, než pracovní dobu trávit řešením rozepří mezi kolegy.

Motivace

Už při získávání zaměstnanců je třeba je motivovat, ale tato motivace musí pokračovat i v průběhu zaměstnání. V odborné literatuře najdeme řadu rad, jak motivovat zaměstnance, ostatně na většinu z nich není těžké přijít za použití selského rozumu. Často však při snaze o jejich použití narazíme na nedostatek peněz. Pokusím se popsat některé mnou používané motivační aspekty, a to i ty finančně nenáročné. Chtěla jsem opět použít svých oblíbených 5P, ale ukázalo se, že jich tentokrát bude dokonce víc.

1. **Práce** – jsem přesvědčená, že nejúčinnější motivací je sama práce, její náplň, smysl, ale i prestiž. Považuji za důležité nechat zaměstnance podílet se na rozhodování a vyjadřovat se ke změnám. Také jim stále zdůrazňuji, že vítám jejich iniciativu a návrhy a skutečně jsme různé změny zavedli na jejich popud. Je ale pravdou, že ne každý je iniciativní a kreativní. A v některých případech může být kreativita i na škodu, zvláště tam, kde je nutné dodržovat standardy. Zastávám názor, že všichni zaměstnanci mají být informováni o jakýchkoliv chystaných změnách, i když se jich nedotýkají osobně, ale odehrávají se na pracovišti. Také považuji za důležité s podřízenými hovořit nejen o jejich práci, ale i o celkových záměrech knihovny, budoucích plánech apod. a seznamovat je s děním na celé univerzitě.
2. **Peníze** – mzda je samozřejmě jednou z nejsilnějších motivací. Konkrétně v naší knihovně je objem mzdových prostředků na rok cca 3 miliony Kč, průměrná mzda zaměstnanců je cca 16 500 hrubého. Zaměstnanci ve službách mají v průměru 15 000 Kč včetně osobního ohodnocení. To je plat přijatelný pro studenta nebo mladého člověka bez praxe, který ještě nemusí živit rodinu a bydlí u rodičů nebo ve společném podnájmu, ale těžko pro někoho s dvacetiletou praxí (zvláště, když jde o Prahu). V knihovně na Univerzitě Karlově může být zaměstnanec za-

řazen do dvou tříd, třetí může mít jen vedoucí. Rozpětí třídy 6, kterou mají zaměstnanci výpůjčního protokolu je 12 000 – 17 000 Kč. Výhodou pro mladší zaměstnance je, že lze v rozpětí třídy určit základní mzdu bez ohledu na roky praxe. Naopak pro starší knihovníky to znamená, že i při dlouholeté praxi nemůže být jejich základ vyšší. Během let se ukázalo, že pokud někdo s dlouholetou praxí v oboru přistoupí na plat v této výši, je někde problém, který způsobí, že nesplní očekávání. Mám možnost využít všech ušetřených mzdových prostředků (nemoci, výpadky v úvazcích apod.) a rozdělit je na odměny, což je nepochybně výhoda, ale ani tak se zaměstnanci nedostanou na úroveň průměrné mzdy. Nicméně odměny a osobní ohodnocení se snažím udělovat spravedlivě podle odvedené práce, přičemž odměňuji nejen vykonanou fyzickou práci, ale i dobré nápady. Na UK není příliš mnoho dalších benefitů s výjimkou stravenek a příspěvku k důchodovému pojištění, a tak v knihovně přispíváme alespoň drobnými radostmi – každoročně umožňuji zaměstnancům pořídít si diář a kalendář dle vlastního výběru, stejně jako psací potřeby a také pracovní obuv. Nejde o závažné sumy, ale udělají radost a jde o individuální přístup. Každý máme slabost pro jiné tužky.

3. **Profesní postup a další vzdělávání** – pochopitelně motivací pro zaměstnance je také možnost profesního postupu a růstu. Jenže v kolektivu o 13–15 lidech a s asi 6 typy práce, z nichž většina je na stejné úrovni, je to těžké. Takže jediný postup, který mohu teoreticky nabídnout, a to ještě pouze za předpokladu, že někdo odchází z pozice mimo služby, je práce v akvizici či zpracování, a to není tak lákavá možnost. Mohu však umožnit zaměstnancům další vzdělávání jak v oboru, tak třeba jazykové. Ideální způsob, jak získat do knihovny kvalifikovaného vysokoškoláka v našich podmínkách, je nechat studovat již zaměstnané středoškoláky a umožnit jim i určitou část pracovní doby věnovat studiu, protože rozšíření jejich vědomostí získaných studiem se určitě vrátí i na jejich pracovních schopnostech a výkonech. Navíc už vědí, co práce obnáší a proč obor studují, a chtějí v knihovně pracovat. Stejně tak, je-li možnost studia např. angličtiny, není hodina pracovní doby týdně ztráta.
4. **Pochvala** – kdo by nebyl rád pochválen. Je nutné spravedlivě rozdělovat nejen výtky, ale i pochvaly. Dokonce i v případě, že těžko hledáme důvod k pochvalě, je dobré nějaký nalézt. Lze pochválit i za snížení počtu chyb, které jsou důvodem k výtce nebo za umytí společné lednice. Je potřeba na pochvalu zcela cíleně myslet a nechválit jen za něco mimořádného. Pokud totiž umíme zaměstnanci vytknout i drobnosti, musíme za drobnosti také chválit.

5. **Pracovní prostředí** – ti, kteří pracují na celý úvazek, tráví v zaměstnání významnou část dne a málokomu nezáleží na svém okolí. Snažím se tedy nebránit kolegům ve snaze upravit si prostor kolem sebe. Máme v knihovně hromadu květin (o které je pochopitelně třeba pečovat, ale ta část pracovní doby věnovaná květinám určitě stojí za zpříjemnění prostoru), nechybějí obrázky a různé osobní drobnosti. Nedávno přibýlo také akvárium, protože jeden z nových kolegů chová rybičky. Myslím, že čím víc osobních věcí si zaměstnanci do práce přinesou, tím se pevněji ukotvují a déle zůstanou. Pochopitelně, musí být na pracovišti možnost uvařit si kávu či čaj, lednička, případně mikrovlnná trouba atd.
6. **Pracovní doba** – možnost úpravy pracovní doby podle potřeb především zaměstnaných studentů, ale také třeba matek malých dětí, je určitě pozitivní motivací. Podmínkou je samozřejmě pokrytí služeb, pokud spolu pracují studenti, vycházejí si ochotně vstříc, protože mají stejné problémy a vzájemně se chápou. Souhlasím s názorem, že není důležitý čas v práci strávený, ale práce vykonaná. Samozřejmě, že nemůže zaměstnanec opouštět pracoviště, kdy ho napadne, ale zároveň je dobré vědět, že pokud má právě problém nebo prostě potřebuje něco zařadit a splní své úkoly, není nutné stopovat mu čas strávený v zaměstnání na minutu. Je-li mezi zaměstnancem a vedením vztah důvěry, není potřeba chtít na všechny nepřítomnosti potvrzení atd. Taková vstřícnost se pak vrátí ve chvíli, kdy je třeba narychlo zaskočít za onemocnělého kolegu apod.
7. **Pohoda, přátelské prostředí** – jestli něco může konkurovat motivaci finanční, tak je to atmosféra v kolektivu zaměstnanců včetně vedení. Celková atmosféra na pracovišti je určitě tím, co ovlivňuje při rozhodování, zda zůstat nebo ne. Pokud někdo chodí do práce se staženým žaludkem, odejde při první příležitosti. Jedna z kolegyně, která nastoupila do knihovny z lépe placené pozice v bankovním sektoru, zcela bez praxe, ale s touhou po harmonickém pracovním prostředí, je modelem pro situaci, kdy důležitější než peníze je přátelské prostředí. Naopak, jeden problematický zaměstnanec dokáže poměrně rychle rozložit i fungující kolektiv, třeba neustálými stížnostmi na to či ono otráví atmosféru natolik, že negativističtí začnou být všichni. S takovým jedincem je lepší se rozloučit, dokud je čas, a to i v případě, že svou práci zvládá. Stalo se mi také, že odešel spolehlivý a relativně zkušený zaměstnanec kvůli novému kolegovi, se kterým si nepadli do noty. Vzájemné pochopení mezi kolegy, to, že si vyjdou vstříc a chápou své problémy, je nezbytné. Přínosem je rozhodně také smíšený kolektiv. Naštěstí se nám zatím daří zaměstnávat v knihovně několik mužů a kromě praktických výhod (odnos těžkých věcí apod.) to prospívá i kolektivu. Není nás mnoho, ale

nemáme příliš příležitostí sejít se všichni, protože právě zaměstnanci ve službách pracují ve směnách a navíc mají někteří zkrácené úvazky. Jednou za měsíc máme zavírací den, kdy se všichni sejdeme, promluvíme si, seznámíme se s problémy a novinkami. Tyto schůze jsou velmi důležité, ale nesou se v neformálním duchu (přestože je učiněn zápis), aby se nikdo neostýchal říct svůj názor na nejrůznější otázky. Několikrát do roka se také scházíme mimo pracoviště, oblíbený je bowling a pravidelně pořádáme vánoční besídky (někdy i se zpěvem) a nevyhýbáme se ani osobním hovorům. Jde o to, čemu teoretici lidských zdrojů říkají *team building* ☺.

Kudy dál?

Nechtěla bych, aby můj příspěvek vyzněl jako lamentace nad nedostatkem peněz, ale je naprosto nepopíratelné, že výše platu ovlivňuje kvalitu zaměstnanců a pokud tedy chci mít v knihovně našeho typu mladé, kreativní a vnímavé lidi, pak se musím smířit s rolí toho, kdo nováčky v oboru proškolí, vyučí (včetně toho, že je uvede do pracovních vztahů obecně) a nejpozději ve chvíli, kdy budou chtít založit rodiny, případně se osamostatnit, se s nimi v přátelství rozloučím a popřeji jim do dalšího života mnoho úspěchů. Zbývá mi pak dobrý pocit, když s námi ještě po letech zajdou na bowling a navštěvují naše vánoční besídky, případně si postesknou, jak rádi by se vrátili, kdyby si to mohli dovolit.

Vždycky, když poslouchám americké kolegy při jejich přednáškách, říkám si, že to je všechno hezké, ale že není tak velký rozdíl ve schopnostech zaměstnanců knihoven, jejich nápadech, nasazení, znalostech, ale právě v pohledu na profesi zvenčí. Ten se dá změnit jedině osobní aktivitou a osobními kontakty. Musíme dokázat víc propagovat vlastní práci a nenechat se odradit reakcemi typu: „ale prosím vás, jaké informační vzdělávání, všichni mají Internet“, ani již zmiňovaným „vždyť to může dělat každý“ apod. To, co podle všeho (např. také podle přednášek na letošní konferenci Caslin (2)) odlišuje knihovníky na amerických vysokých školách od těch našich, je vzájemný vztah s pedagogy, kteří je považují za partnery ve vzdělávacím procesu. Mám ale obavy, že ještě půjde o běh na dlouhou trať, a chápu kolegy, kteří už ztrácejí energii a mají pocit, že bojují s větrnými mlýny. My se jakoby točíme v kruhu, občas zaměstnáváme lidi, jejichž odbornost není na dostatečné úrovni, protože nezaplatíme lepší, a trávíme čas, který bychom měli věnovat například lobbingu u našich nadřízených, opakovaným zaučováním podřízených. Čeká nás tedy ještě kus cesty ve snaze o vylepšení prestiže naší profese, která by mohla přinést i více peněz do mzdových fondů.

A že prestiž zvýšit potřebujeme, je zjevné například z toho, že projekt, který naše knihovna podala do Operačního programu Praha – adaptabilita v ose Modernizace počítačného vzdělávání a který směřoval k vytvoření „Learning Commons“ v knihovně, byl vyrazen z formálních důvodů – není v souladu s textem výzvy. Zdůvodnění doslova zní „podpora rozvoje služeb akademické knihovny není činností, která má přímý vztah k práci s cílovou skupinou (studenty VŠ – pozn. aut.), jedná se o technické zabezpečení studia...“ tak pravili úředníci magistrátu. A přiznejme si, že to nebude menšinový názor.

Pro budoucnost vidím jedinou naději pro změnu v systému odměňování zaměstnanců knihoven a to je změna pohledu na profesi zvnějšku. Věřím, že jednou nastane okamžik, kdy slogan z názvu nebude obecně přijímaným, kdy nebude řada lidí překvapena tím, že existuje vysoká „knihovnická“, kdy ti mladší včetně studentů oboru nebudou mít problém označit se za knihovníka a přestaneme se „skrývat“ za informační specialisty, za které stejně většina lidí mimo obor považuje IT specialisty. Je k tomu samozřejmě nutné definitivně pochopit, že knihovna nejsou jen knihy a tištěné časopisy, ale že jde o důležitou součást vzdělávání, že knihovníci se na vzdělávání aktivně podílejí a nejsou jenom jeho technickou podporou. A přestože lidé z oboru tohle všechno dávno vědí, nepodařilo se o tom stále přesvědčit nejen laickou veřejnost, ale ani vedení některých vysokých škol a některé pedagogy.

Na závěr moje oblíbená historka. Jeden z bývalých amerických velvyslanců v České republice John Shattuck se po návratu ze své diplomatické mise stal úspěšným ředitelem Knihovny J.F. Kennedyho a, jak mi zdůrazňoval docent Calda, vedoucí katedry amerických studií FSV UK, nešlo o žádný sešup po společenském žebříčku, ale o pokračování úctyhodné kariéry...

Literatura:

- 1) BROŽEK, Ivo. Personální politika ve vysokoškolské knihovně. In: *Knihovny současnosti 2007 : sborník z 15. konference, konané ve dnech 11.–13. září 2007 v Seči u Chrudimi*. Brno : Sdružení knihoven ČR, 2007, s. 424-430.
- 2) *Caslin 2008 : Knowledge Technologies and (the Future of) Higher Education*. Petra Šedinová. 1st edition. Brno : Masarykova Univerzita, 2008. 59 s. ISBN 978-80-210-4614-6.
- 3) MATUSZKOVÁ, Alena. Nesnesitelná lehkost akvizice aneb Cesta za ideálem. In: *Knihovny současnosti 2007 : sborník z 15. konference, konané ve dnech 11.–13. září 2007 v Seči u Chrudimi*. Brno : Sdružení knihoven ČR, 2007, s. 333-345.