



# Čtenář

časopis pro knihovny

2026 / číslo  
ročník 78  
cena 95 Kč

1



Téma: **Pohoda v práci**

**Rozhovor s Hellen Rimmer**

Flexibilní práce v knihovnách  
jako příležitost i výzva

Uplatnění age managementu v knihovnách

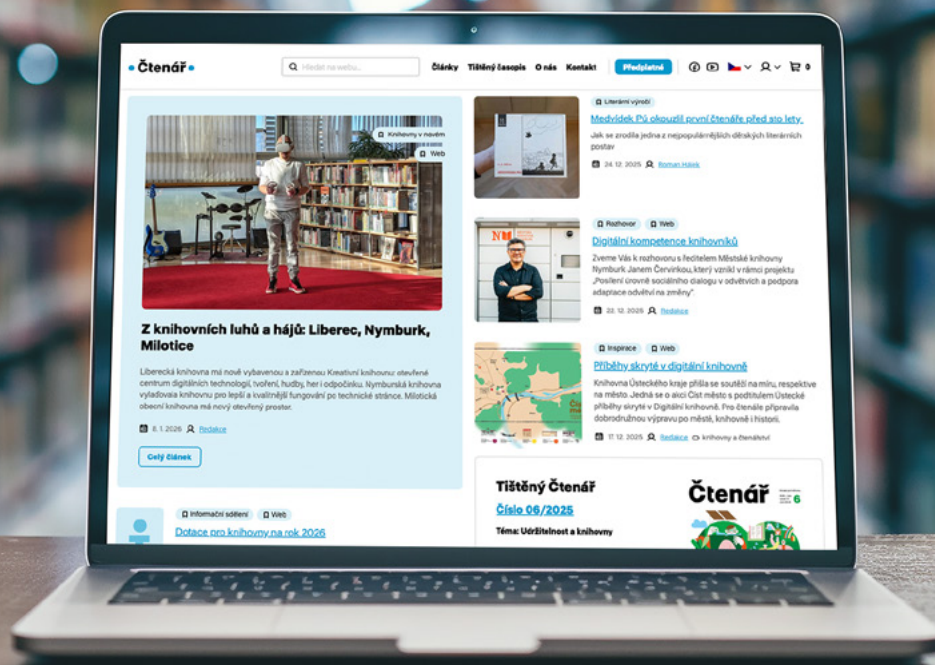
**Doporučení ÚKR: platby za e-výpůjčky**

Ze zahraničí:

**Finské obyváký, příroda a knihovny**  
**Rozhovor s Jamie Johnston**

Z ministerských desek:

**Evidence knihoven po 24 letech**



# Nový web Čtenáře

s ještě více informacemi ze světa knihoven

- **kompletní obsah tištěných čísel**
- **bonusové materiály**
- **řada dalších článků o aktuálním dění v knihovnách**

Sledujte

**www.casopisctenar.cz**



**casopis.ctenar**



**casopis\_ctenar**

# Milé čtenářky, milí čtenáři, vážené čtenářstvo,

jedním z kouzel nové periodicity, s níž jsme v loňském roce vyrukovali, je časový posun – vy v roce 2026 právě čtete editorial nového *Čtenáře*, který já dopisuji v posledních dnech roku 2025.

Když se začalo formovat téma tohoto čísla, poměrně záhy jsem si vzpomněl na film *Jak básníci přicházejí* o iluze a na metodiku optimálního uspořádání pomůček na psacím stole – Leffingwellův-Bronštajnův psací stůl. I když se jedná o metodiku fiktivní, díky popularitě filmu bývá zmiňována v souvislosti s diskusemi o ergonomii a organizaci pracovního prostoru. Humor je pochopitelně nezbytnou součástí pohody v práci i wellbeingu, avšak tematické příspěvky v tomto čísle nejsou fikcí, opírají se o empirické znalosti. Ačkoli se ergonomií a organizací pracovního prostoru explicitně nezabývají, věřím, že v nich naleznete dostatek inspirace a informací k tomu, jak to třeba právě u vás v knihovně dělat trochu jinak, aby byl celý váš tým ještě spokojenější.

Než začnete pročítat stránky prvního čísla již 78. ročníku *Čtenáře*, dovoluji si vás upozornit na rozhovor s Hellen Rimmer, která je profesionální koučkou specializující se na laskavé vedení, duševní pohodu a zdravé pracovní prostředí. O její knize *Kind Librarian* (Laskavý knihovník) jsme

psali v loňském čtvrtém čísle *Čtenáře*, ale přečíst si myšlenky autorky samotné nic nenahradí. Z dalších příspěvků k tématu jistě stojí za pozornost i zkušenosti s využitím forem flexibilní práce ve Středočeské knihovně a letmé nahlédnutí do knihoven, které v roce 2024 získaly ocenění Bibliotheca inspirans právě za přístup k pohodě v práci a za wellbeing zaměstnanců.

Dále bych z obsahu čísla rád zmínil doporučení Ústřední knihovnické rady ČR ohledně bezplatného půjčování e-knih a dalších elektronických dokumentů. Stalo se již vcelku zvykem, že na důležité informace upozorňujeme jejich předřazením hned za obsah čísla.

V rozhovoru se Štěpánem Honem se dozvíte o nové interaktivní hře *Poznej Evropu*, která vznikla knihovně na míru, vedoucí katedry knihovnictví na Islandské univerzitě nám v rozhovoru mimo jiné představí svůj výzkum a „severské“ zkušenosti a evropské čtenářské toulky završíte ve finských knihovnách.

Kromě dalších zajímavostí samozřejmě nemohu zapomenout na představení všech laureátů loňské ceny MARK, s jejíž vítězkou přineseme rozhovor v následujícím čísle *Čtenáře*.

Přeji vám příjemné a inspirativní čtení a těším se, že se vám letošní *Čtenář* bude líbit ještě více než ten loňský.

KRYŠTOF ČEŘOVSKÝ



## Čtenář 1/2026

**Vydává:** Středočeská vědecká knihovna v Kladně, příspěvková organizace, Generála Klapálka 1641, 272 01 Kladno

**Evid. č. časopisu** MK ČR E 485  
**ISSN** 0011-2321 (print)  
**ISSN** 1805-4064 (online)

**Šéfredaktor:** MgA. Kryštof Čeřovský  
**Redaktorka:** PhDr. Pavla Vlková  
**Grafická úprava a sazba:** studio Datle  
**Ilustrace:** Anežka Součková / studio Datle

**Tisk:** TISKÁRNA PROTISK, s. r. o., Rudolfovská tř. 617  
370 01 České Budějovice



Středočeský kraj

**Sídlo redakce** (příjem inzerce a objednávky na předplatné):  
Středočeská vědecká knihovna v Kladně, p. o.  
Gen. Klapálka 1641, 272 01 Kladno  
tel.: 312 813 154  
cerovsky@stredocesknahovna.cz  
vlkova@stredocesknahovna.cz

**Redakční rada:** Mgr. Roman Hájek (předseda), Bc. Kateřina Bajo, Mgr. Jana Bednářová, Mgr. Michaela Dombrovská, Ph.D., Mgr. Lenka Dostálová, PhDr. Klára Ehrlich, Ph.D., Mgr. Martina Košanová, PhDr. Renáta Krejčí Salátová, PhDr. Radek Liška, Mgr. Lucie Macháčková, Mgr. Petra Miturová, Mgr. Michaela Mrázová, PhDr. Marie Otavová, PhDr. Vít Richter, Mgr. et BcA. Kristýna Kavíková

**Distribuce:** První novinová společnost, a. s., Paceřická 1, 193 00 Praha 9 – Horní Počernice, tel.: 725 438 406, jan.hofman@pns.cz; SUWECO CZ, spol. s r. o.

**Cena** jednoho čísla 95 Kč  
**Roční předplatné** 570 Kč

**Předplatné pro Slovensko:**  
Heršlová Dana, L. K. Permanent, spol. s r. o., Hattalova 12, 831 03 Bratislava, tel.: 00421-02 49 111 203, e-mail: herslova@lkpermanent.sk

Cena jednoho čísla 4,6 €  
roční předplatné 27,6 €

Časopis vychází s podporou dotace z programu MK ČR VÍSK 1.

Vydavatel si vyhrazuje právo zveřejnit publikované materiály i na internetu. Nevyžádané rukopisy se nevracejí.

Číslo odevzdáno k tisku 12. 1. 2026, vyšlo 21. 1. 2026.

# Obsah

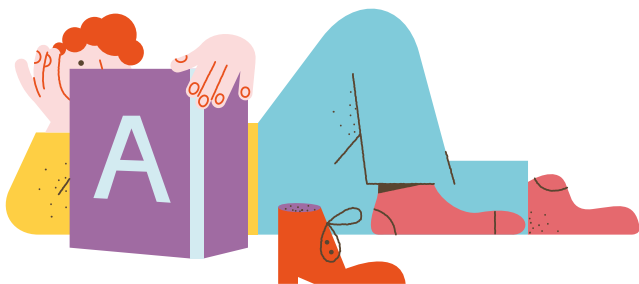
- 4 Jak půjčovat e-knihy? Doporučení Ústřední knihovnické rady ČR

## Knihovny v pohybu

- 6 U nás / připravil ROMAN HÁJEK
- 8 Za humny / připravil ROMAN HÁJEK

## Téma: Pohoda v práci

/ sestavili: VLADANA PILLEROVÁ, ROMAN HÁJEK,  
KRYŠTOF ČEŘOVSKÝ



- 10 Spokojenost v práci / ZUZANA ŠIDLICHOVSKÁ
- 13 Flexibilní práce v knihovnách jako příležitost i výzva / ROMAN HÁJEK
- 16 Dětská skupina Kolibříci v Městské knihovně v Praze / LUKÁŠ DLABAČ
- 18 Uplatnění age managementu v knihovnách / ILONA ŠTOROVÁ
- 20 Když únava nepřechází, může za tím být syndrom vyhoření / MAGDALENA LUKASOVÁ
- 22 Cesta k laskavější pracovní kultuře začíná malým gestem: Rozhovor s Helen Rimmer / ptal se ROMAN HÁJEK
- 28 Wellbeing patří k běžnému chodu knihovny / KATEŘINA HVALA
- 31 Čtení a odolnost / JIŘÍ TRÁVNÍČEK
- 33 Wellbeing – nutnost, nebo benefit? / KRISTÝNA BAŘINOVÁ a ŠÁRKA BAŤKOVÁ

## Z Knihovny knihovnické literatury

- 35 Zajímavé publikace k tématu pohody v práci / VLADANA PILLEROVÁ
- 36 Sborník o udržitelném rozvoji v knihovnách / VLADANA PILLEROVÁ

## Rozhovor

- 37 Poznej Evropu v knihovně: Rozhovor se Štěpánem Honem / ptala se VENDULA HUMLOVÁ

## Ze zahraničí

- 42 Finské obyváci, příroda a knihovny: S Erasmem+ v Helsinkách / JAN LUKAVEC
- 47 Péče v knihovnách směřuje navenek, ale také dovnitř: Rozhovor s Jamie Johnston / ptala se MICHAELA DOMBROVSKÁ

## Nadějně

- 51 Známe Mladou Atraktivní Rozvíjející se Knihovnici roku 2025 / MONIKA KRATOCHVÍLOVÁ

## Využití nových technologií

- 54 E-půjčování ve veřejných knihovnách ČR v roce 2024 / VÍT RICHTER

## Z ministerských desek

- 57 Evidence knihoven po 24 letech / PAVLÍNA DOLEŽALOVÁ a JIŘÍ KLUSOŇ

## Malé malým

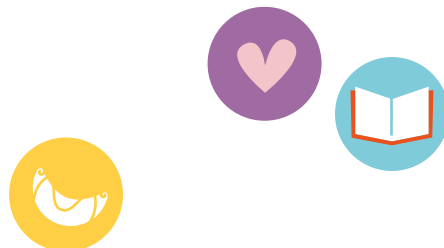
- 59 Knihovna v Bačetíně inspiruje pobočkou na zastávce / JANA FABIÁNOVÁ

## Historická periodika

- 61 *Host* – literární revue / KATEŘINA SPURNÁ
- 62 *Horácké listy* / JIŘÍ DOUPAL

## Události

- 63 Bibliotheca academica 2025 / RENÁTA KREJČÍ SALÁTOVÁ
- 65 **Ze světa** / ROMAN GIEBISCH
- 66 **Literární výročí** únor – březen / MILAN VALDEN
- 68 **Rejstřík** Webové příspěvky za rok 2025



# Contents

- 4 Central Library Council recommendation – payments for e-loans

## Libraries in motion

- 12 Over here / compiled by ROMAN HÁJEK
- 14 Over there / compiled by ROMAN HÁJEK

## Topic: Well-being at work

/ compiled by: VLADANA PILLEROVÁ, ROMAN HÁJEK, KRYŠTOF ČEŘOVSKÝ

- 10 Satisfaction at work / ZUZANA ŠIDLICHOVSKÁ
- 13 Flexible work at libraries as an opportunity and a challenge / ROMAN HÁJEK
- 16 “Humming-birds” children’s group at the Municipal Library in Prague / LUKÁŠ DLABAČ
- 18 Age management at libraries / ILONA ŠTOROVÁ
- 20 When fatigue doesn’t subside, it could be burn-out syndrome / MAGDALENA LUKASOVÁ
- 22 The path to a kinder work culture starts with a small gesture: Interview with Hellen Rimmer / conducted by ROMAN HÁJEK
- 28 Well-being is all part of normal library operations / KATEŘINA HVALA
- 31 Reading and resilience / JIŘÍ TRÁVNÍČEK
- 33 Well-being – necessity or benefit? / KRISTÝNA BAŘINOVÁ and ŠÁRKA BAŤKOVÁ

## From the library of librarians’ literature

- 35 Interesting publications on the topic Wellbeing at work / VLADANA PILLEROVÁ
- 36 Proceedings on sustainable development at libraries / VLADANA PILLEROVÁ

## Interview

- 37 Discover Europe at the library: Interview with Štěpán Hon / conducted by VENDULA HUMLOVÁ

## From abroad

- 42 Finnish living rooms, nature and libraries: In Helsinki with Erasmus+ / JAN LUKAVEC
- 47 Welfare at libraries is directed outwards, but also inwards: Interview with Jamie Johnston / conducted by MICHAELA DOMBROVSKÁ

## Promising

- 51 We know the Young Attractive Emerging Librarian of 2025 / MONIKA KRATOCHVÍLOVÁ

## Using new technologies

- 54 E-lending at public libraries in the Czech Republic in 2024 / VÍT RICHTER

## From ministerial files

- 57 Library records after 24 years / PAVLÍNA DOLEŽALOVÁ and JIŘÍ KLUSOŇ

## Little ones to little ones

- 59 The library in Bačetín inspires with a branch at the bus stop / JANA FABIÁNOVÁ

## Historical periodicals

- 61 *Host* – literary review / KATEŘINA SPURNÁ
- 62 *Horácké listy* / JIŘÍ DOUPAL

## Events

- 63 Bibliotheca Academica 2025 / RENÁTA KREJČÍ SALÁTOVÁ
- 65 **From the world** / ROMAN GIEBISCH
- 66 **Literary anniversaries** February – March / MILAN VALDEN
- 68 **Čtenář index** 2025

## STALO SE PO UZÁVĚRCE

### Kompendium knihovnictví 4

V samotném závěru roku 2025 vydala Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě již čtvrtý díl ze série publikací:



TIMKO, Marek, ed.

**Kompendium knihovnictví 4.**

**1. vydání. Ostrava:**

**Moravskoslezská vědecká**

**knihovna v Ostravě, 2025. 180 s.**

**ISBN 978-80-7054-358-0.**



Plné znění v licenci (CC) naleznete [zde](#) →

# Jak půjčovat e-knihy?

**Půjčování e-knih a dalších elektronických dokumentů nabízí většina knihoven zdarma, přestože finanční zatížení je vyšší než u klasických výpůjček. V některých knihovnách ale půjčování bezplatné není. V říjnu 2025 vydala Ústřední knihovnická rada ČR doporučení k této otázce, jehož doslovné znění přinášíme.**



Doporučení najdete na internetových stránkách ÚKR  
← zde

## Doporučení Ústřední knihovnické rady ČR pro poskytování bezplatných e-výpůjček ve veřejných knihovnách

**Datum vydání:** 20. října 2025

**Vydavatel:** Ústřední knihovnická rada České republiky (ÚKR ČR)

**Ústřední knihovnická rada ČR doporučuje, aby veřejné knihovny v České republice poskytovaly službu elektronického půjčování e-knih, audioknih a dalších elektronických dokumentů (dále jen e-půjčování, e-výpůjčka)<sup>1</sup> bezplatně pro všechny registrované uživatele.**

## Zdůvodnění doporučení

- Princip knihovního zákona:** Knihovní zákon (zákon č. 257/2001 Sb.) stanovuje, že základní knihovnické služby, včetně půjčování knih, mají být poskytovány bezplatně. Online šíření e-knihy a audioknihy jsou moderní službou zpřístupnění informačních zdrojů, a proto by měly spadat pod stejný princip bezplatného přístupu, který platí pro půjčování tradičního knihovního fondu. Zpoplatnění e-výpůjček by vytvořilo nerovnost mezi uživateli tištěných a elektronických zdrojů.
- Sociální a kulturní přínos:** Bezplatné e-výpůjčky umožňují přístup ke vzdělávání a kultuře široké veřejnosti, včetně

znevýhodněných skupin (např. seniorům, osobám se zdravotním omezením nebo obyvatelům odlehlých oblastí). Tato služba je dostupná bez ohledu na provozní dobu knihovny a nevyžaduje fyzickou návštěvu knihovny, což zvyšuje její atraktivitu a využitelnost. Zvyšování dostupnosti a přístupnosti kultury je jedním z hlavních cílů Státní kulturní politiky 2021–2025.

- Podpora čtenářství:** Bezplatné e-výpůjčky mohou zvýšit zájem o čtení, zejména u mladší generace, která preferuje digitální formáty. Studie ukazují, že dostupnost e-knih v knihovnách zvyšuje povědomí o knižních novinkách a může vést také k vyšším prodejům tištěných knih.
- Ekonomická efektivita:** Ačkoli nákup licencí na půjčování e-knihy představuje počáteční investici, dlouhodobě může snižovat náklady na nákup, skladování, opravy a fyzickou správu tradičního knihovního fondu. Z dlouhodobého hlediska je vhodné, aby knihovna optimalizovala svou akviziční politiku s ohledem na různé formy půjčování a formáty dokumentů.

## Opatření na podporu bezplatného e-půjčování

V roce 2024 nabízelo e-půjčování 324 knihoven provozovaných obcí a kraji (tj. 6 % z celkového počtu knihoven), z celkového počtu absenčních výpůjček (20 589 684) tvořily e-výpůjčky 2 % (405 767 e-výpůjček). Těchto 324 knihoven nabízí služby 59 % obyvatel ČR a je v nich zaregistrováno 68 % uživatelů z celkového počtu registrovaných uživatelů ve veřejných knihovnách v roce 2024. Zájem o e-půjčování z hlediska veřejnosti pomalu stoupá. Pokud knihovna v místě nenabízí e-půjčování, uživatelé se proto obracují na větší knihovny, které tuto službu nabízejí. Současně probíhá přesun uživatelů od knihoven, které zpoplatňují e-půjčování, k těm, které tuto službu poskytují bezplatně. V obou případech dochází k výraznému finančnímu zatížení omezené skupiny knihoven.

Licenční politika dodavatelů je velmi rozdílná, v řadě případů i restriktivní a neumožňuje optimalizaci e-půjčování.

- a. Ministerstvo kultury podporuje zahájení e-půjčování formou dotace z dotačního programu VISK. Cílem je, aby co nejvíce knihoven nabízelo službu e-půjčování.
- b. Knihovny žádají své provozovatele a zřizovatele o navýšení rozpočtu na nákup knihovních fondů a elektronických informačních zdrojů s cílem zpřístupnit uživatelům novou službu e-půjčování.
- c. Krajské knihovny a knihovny pověřené výkonem regionálních funkcí mohou zvážit podporu nákupu licencí na e-půjčování z finančních prostředků na zajištění regionálních funkcí a z tohoto hlediska optimalizovat nákup do výměnných fondů. Efektivní cestou může být nákup licencí pro celý regionální automatizovaný systém tak, že je dohodnuto reciproční spolufinancování zúčastněných knihoven.
- d. Národní knihovna ČR jedná se zástupci nakladatelů a distributorů s cílem zjednodušit licenční podmínky pro e-půjčování, zajistit předvídatelnost výdajů na zajištění e-výpůjček a dosažení přijatelných cen.
- e. Perspektivním řešením je novelizace autorského zákona (zákon č. 121/2000 Sb.) tak, aby bylo umožněno knihovnám získat všechny e-dokumenty dostupné na knižním trhu a nakládat s nimi stejným způsobem jako s tištěnými knihami a dalšími dokumenty (1 uživatel = 1 e-kniha/audiokniha půjčená na omezenou výpůjční dobu), což by usnadnilo bezplatné poskytování e-výpůjček<sup>2</sup>. Kromě toho by bylo možné uzavírat licenční smlouvy s jinými podmínkami, například 1 e-kniha půjčená současně více uživatelům.
- f. Knihovny nabízí uživatelům přístup k bezplatnému stahování a zobrazování digitálních knih a periodik, tj. přístup k e-knihovně Městské knihovny v Praze, využívání děl nedostupných na trhu prostřednictvím portálu KNIHOVNY.CZ a České digitální knihovny.

Tématu elektronických výpůjček se věnuje také článek Víta Richtera E-půjčování ve veřejných knihovnách ČR v roce 2024 na s. 54. ●

Poznámky:

1. Definice EBLIDA:

**E-výpůjčka, elektronická výpůjčka:**

E-výpůjčka je online zpřístupnění digitálního dokumentu (např. e-kniha, audiokniha apod.) k užívání na omezenou dobu, a to bez přímého či nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu. Probíhá buď tak, že má uživatel po stanovený čas umožněn přístup k dílu, po jehož uplynutí je přístup automaticky zablokovan, nebo tak, že si uživatel stáhne do počítače či čtecího zařízení časově omezenou verzi díla, která se po vypršení předem určené lhůty sama znepřístupní.

Definice TDKIV:

**E-výpůjčka, elektronická výpůjčka:**

Poskytnutí časově omezeného přístupu k elektronickému dokumentu uživateli prostřednictvím online služby knihovny.

**Elektronický dokument, digitální dokument:**

Dokument, který se od tištěných typů dokumentů odlišuje nikoliv obsahovými, ale formálními vlastnostmi, zejména digitálním způsobem záznamu informací a z něho vyplývající větší nezávislostí a oddělitelností obsahu dokumentu od nosiče dat. Digitální uložení informace umožňuje aplikaci operativnějších individuálních metod práce s informacemi (vyhledávání, změny). Pro účely bibliografického popisu elektronických zdrojů se termínem elektronický dokument označuje zdroj, který obsahuje převážně textová data.

2. Výpůjčku elektronické knihy (e-book) lze za určitých podmínek postavit na roveň výpůjčce tradiční knihy. Soudní dvůr Evropské unie, TISKOVÁ ZPRÁVA č. 123/16. Dostupné z: [ipk.nkp.cz/docs/legislativa/oudni-dvur-eu-tiskova-zprava-c-123-16](http://ipk.nkp.cz/docs/legislativa/oudni-dvur-eu-tiskova-zprava-c-123-16)

Ústřední knihovnická rada České republiky je poradním, iniciativním a koordinačním orgánem ministra kultury ČR pro oblast knihovnických a informačních služeb, knihovnictví a knihoven.



# U nás

připravil ROMAN HÁJEK

## Podzimní konferenční smršť

Najít v listopadu volný den v kalendáři je pro knihovnictvo takřka nemožné. Desítky vzdělávacích aktivit doplnily loni na podzim čtyři významné konference. Maraton zahájila **Bibliotheca academica 2025**, kterou letos v Hradci Králové s péčí pořádala Asociace knihoven vysokých škol. Nabitý program se zastřešujícím tématem *Akademický svět, knihovny a společnost: prolínání, podpora, synergie* se zaměřil na témata jako citizen science, open science nebo data stewardship a potvrdil tak čím dál důležitější úlohu vysokoškolských knihoven jako podpůrných institucí pro vědu a výzkum.

Ve stejném termínu, a jen o pár desítek kilometrů po proudu Labe, se v Pardubicích konal 13. ročník konference **Regionální služby knihoven** s pestrou nabídkou inspirativních témat užitečných pro metodickou práci v knihovnách.

Konec listopadu se nesl v duchu péče o kulturní dědictví. Olomoucká **Bibliotheca Antiqua 2025** přinesla řadu příspěvků o historických fondech, a to i s mezinárodním přesahem. A **Archivy, knihovny a muzea v digitálním světě 2025** se jako tradičně věnovaly využití moderních technologií a přístupů při práci s historickými dokumenty různé povahy, tentokrát s velkým důrazem na využití umělé inteligence. ●



Zpráva z konference  
Regionální služby  
knihoven 2025  
← zde



## Národní knihovna ČR a Národní technická knihovna otevírají cestu synergiím

Dvě národní knihovny uzavřely na konci listopadu memorandum o společném zájmu. Jeho cílem je koordinovat aktivity obou institucí a sladit technologické zázemí i odborné know-how při budování moderní informační infrastruktury pro vědu, výzkum, vzdělávání a kulturu. Jak Platforma nové generace budovaná Národní technickou knihovnou, tak nové nebo inovované centrální systémy Národní knihovny ČR (třeba dokončovaný Registr českých knih) promění v následujících letech poměrně zásadně základ knihovnické práce. Memorandum by mělo zajistit, aby spolu centrální služby dokázaly hladce komunikovat. ●

## Komunikační téma 2026–2027 se zaměří na podporu čtenářství u mladých dospělých

Po digitální gramotnosti se knihovnictví svým ústředním tématem vrací k jedné ze svých tradičnějších rolí. Na roky 2026 a 2027 se hlavní komunikační téma knihoven zaměří na rozvoj čtenářství, konkrétně čtenářství obtížně uchopitelné skupiny dospívajících a mladých dospělých. Jak se tato čtenářská skupina dívá na svět? Co potřebuje, co jí knihovny mohou nabídnout, a čím je naopak jistě odradí? I to jsou některé z otázek, jimiž se v nadcházejících měsících budou knihovny zabývat. Štafetu koordinátora aktivit komunikačního tématu převzalo od Městské knihovny v Praze Centrum dětského čtenářství při Knihovně Jiřího Mahena v Brně. Jako tradičně bude rok 2026 patřit hlavně aktivitám zaměřeným do knihovnické komunity, kampaň směrem k veřejnosti naváže v roce 2027. ●

## Ústřední knihovnická rada v novém složení

Končící ministr kultury Martin Baxa upravil na začátku října příkazem ministra fungování Ústřední knihovnické rady (ÚKR), která působí jako poradní, iniciativní a koordinační orgán ministra kultury v oblasti knihovnictví a veřejných knihovnických a informačních služeb. Vedle některých procesních změn je novinkou omezení počtu členů ÚKR na 15, přičemž část z nich je členy Rady z titulu své funkce (např. předsedové profesních spolků). Poprvé v historii si ÚKR ze svého středu volila své vedení (dosud je vybíral ministr). Na listopadovém zasedání se předsedkyní ÚKR stala ředitelka Knihovny Jiřího Mahena v Brně Libuše Nivnická, místopředsedkyní pak náměstkyně ředitele Národní knihovny ČR Lenka Maixnerová. ●



## Knihobot podpoří českou literaturu

O knižním second handu Knihobot bylo v posledních měsících slyšet hlavně v souvislosti s jeho pracovními podmínkami a dopady jeho podnikání na knižní trh. Diskuse, kterou vyvolal rozhořčený příspěvek spisovatelky Niny Špitálníkové na sociálních sítích, má překvapivě – a vesměs pozitivně – vyústění. Od ledna 2026 spustil Knihobot vlastní Program na podporu literatury. Financovaný bude prostřednictvím fondu, do nějž firma odvede část peněz z prodeje knih vydaných v posledních třech letech (konkrétně 2,50 Kč za knihu). Ročně by se tak mohl nashromáždit zhruba milion korun, který podpoří různé literární projekty. Součástí podpory budou i vlastní literární granty podporující autory v jejich tvorbě. ●

## Knihovníci budou smart

Po pilotní fázi se na podzim naplno rozjel nový vzdělávací program Smart knihovny: Vzdělávání bez hranic, který vznikl ve spolupráci Slovenského Centra vedecko-technických informací a Moravské zemské knihovny v Brně s finanční podporou programu přeshraniční spolupráce Interreg VI-A Slovensko-Česká republika. První školení proběhla na Slovensku v knihovně v Galantě a v Žitnoostrovské knihovně v Dunajské Středě, u nás měl program premiéru v Knihovně Jiřího Mahena v Brně. V rámci programu si knihovníci osvojují nové znalosti a dovednosti v práci s umělou inteligencí, programovacími a robotickými vzdělávacími pomůckami a 3D technologiemi, učí se ale také, jak se neztratit v éře syntetické reality. ●



## KUBO: digitální knihovna dětských knih nově i v Česku

Slovenský projekt digitální knihovny dětské literatury KUBO, který se za více než tři roky svého fungování již etabloval mezi školami i veřejnými knihovnami, míří do Česka. KUBO funguje v podstatě jako streamovací platforma – uživatel za poplatek dostane přístup k pečlivě budovanému výběru atraktivní dětské literatury pro předškolní děti i děti prvního stupně základních škol. Hlavní cílovou skupinou jsou školy, spolupráci ale společnost KUBO media nabízí i knihovnám. Ty mohou za fixní poplatek přístup k digitální knihovně nabídnout svým uživatelům.

Více na: [kuboknihy.cz](http://kuboknihy.cz). ●





## Knihovna Akademie věd ČR má vzácného Nosorožce

Tohle je příběh o tom, že ve vašem knihovním fondu mohou být poklady, o nichž nemáte ani tušení. Když loni Knihovna Akademie věd ČR (KNAV) vystavila v rámci předloňské Noci vědců dřevořez Nosorožce od Albrechta Dürera, vyslovila historička umění Sylva Dobalová domněnku, že by mohlo jít o mimořádně vzácné první vydání. Tu teď potvrdila detailní odborná expertiza. Grafický list se do fondu KNAV dostal patrně roku 1958 jako nákup z antikvariátu. Dřevořez je považován za klíčové dílo evropské vizuální kultury a je jedním ze sta nejvýznamnějších děl ve světové historii, první vydání se v Česku nikde jinde nenachází. ●

## Za humny

*Osamělost je stále větším společenským problémem, který má dopady na jednotlivce i společnost. V době, kdy stále více lidí v Německu trpí společenskou izolací, knihovny výrazně pomáhají v boji s osamělostí.*

Pravidelná roční zpráva německé profesní organizace Deutscher Bibliotheksverband Bibliotheken 2025 uvádí mezi hlavními společenskými výzvami, jež knihovny pomáhají řešit, rostoucí společenskou izolaci, zejména určitých skupin obyvatel. V rámci advokační práce se německé knihovny chtějí více profilovat jako instituce podporující společenskou kohezi. ●



← Anglická verze zprávy je ke stažení zde.

## #ReadForReal: Nový projekt na podporu Evropského dne autorů

Evropská komise představila novou podobu Evropského dne autorů, který bude od roku 2025 probíhat pod názvem European Authors Day. Evropská iniciativa na podporu čtenářství se rozvíjí od roku 2023, v letech 2025 až 2027 ji bude koordinovat polská organizace Universal Reading Foundation. V období od 11. listopadu do 12. prosince 2025 se uskutečnila první kampaň v nové podobě, do níž se zapojily knihovny a další kulturní organizace napříč 40 zeměmi zapojenými do programu Kreativní Evropa. Více informací na: [readforreal.com](https://readforreal.com). ●

## Pulse of the Library 2025: Knihovny více zapojují AI, rozevírají se však nůžky mezi akademickými a veřejnými knihovnami

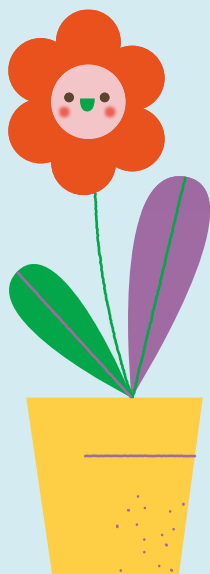
Celosvětový průzkum organizace Clarivate s názvem Pulse of the Library 2025, do něhož se zapojilo více než dva tisíce knihovníků ze 109 zemí (byť většina byla z USA), ukazuje, že umělá inteligence se pozvolna stává v knihovnách běžným nástrojem. Zhruba ve dvou třetinách knihoven se podle dat zkoumají možnosti využití AI nebo už se s ní aktivně pracuje. Zároveň se ale ukazují čím dál větší rozdíly mezi vysokoškolskými knihovnami a knihovnami veřejnými. Zatímco v akademické sféře je již téměř standardem, že knihovny mají zpracované strategie implementace AI i etické kodexy práce s ní, ve veřejných knihovnách je tato praxe spíše výjimkou. Studie je dostupná na: [clarivate.com/pulse-of-the-library](https://clarivate.com/pulse-of-the-library). ●



# Pohoda v práci



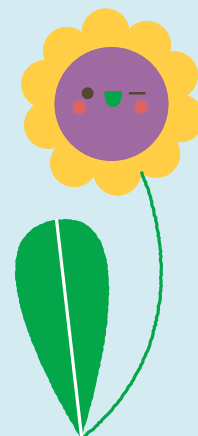
Jedna z nejnepříjemnějších a vlastně i nejzávažnějších věcí, které nás mohou v životě potkat, je nepohoda v práci. Přeci jen se jedná o podstatnou část našeho každodenního bdění, a tak bychom ji rádi trávili co nejpříjemněji.



Pohoda v práci je tedy stav, kdy se v pracovním prostředí cítíme bezpečně, opečovávaně a spokojeně. Různé generace ji definují trochu jinak, protože jsou pro ně důležité odlišné aspekty, jež ji ovlivňují. Zároveň je součástí celkové spokojenosti a kvality života každého člověka, tedy wellbeingu.

Téma tohoto čísla přináší nejen knihovní pohled na některé z těchto aspektů. Přibližuje zkušenosti a může nabídnout inspiraci, jak na pohodu v práci a kvalitu života. Současně navazuje na téma čísla předchozího, pohoda v práci a wellbeing se týká dvou Cílů udržitelného rozvoje – Zdraví a spokojený život (3) a Důstojná práce a ekonomický růst (8).

Téma sestavili:  
VLADANA PILLEROVÁ  
ROMAN HÁJEK  
KRYŠTOF ČEŘOVSKÝ



# Spokojenost v práci

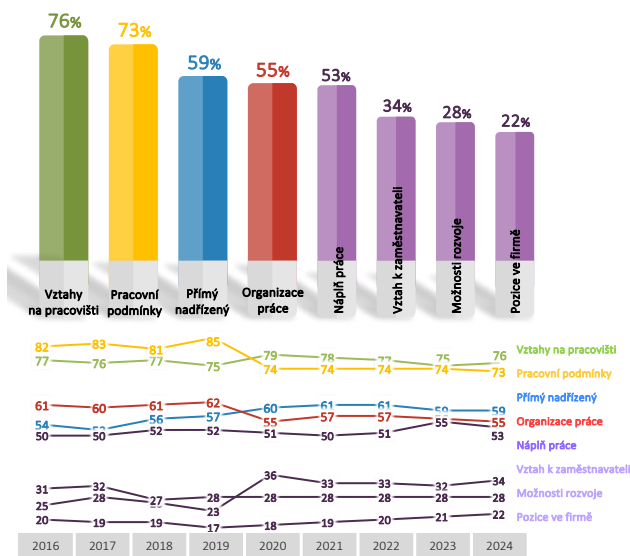
ZUZANA ŠIDLICHOVSKÁ / zuzana.sidlichovska@savs.cz

**Spokojenost zaměstnanců patří k jednomu z často diskutovaných témat spojených s moderním pracovním trhem a pravděpodobně bude aktivně řešeno i nadále. Zároveň představuje jednu z permanentních výzev personálního managementu – otázku, na niž se organizace i personalisté stále snaží nalézt co nejučinnější odpověď. Přestože, nebo možná právě protože v posledním období čelíme mnoha změnám, které kladou výrazné nároky na naši flexibilitu, adaptabilitu a odolnost, ukazují výsledky průzkumu JobsIndex (Alma Career, 2025, s. 54), že i v době technologických změn zůstává rozhodujícím faktorem pro spokojenost v práci lidskost, férovost a vzájemná důvěra.**

## Faktory spokojenosti a negativní zkušenosti

Snaha vytvořit dokonalý systém, jenž by vyhovoval všem zaměstnancům a zajistil jejich univerzální spokojenost, připomíná pokus uvařit jedno jídlo z různých ingrediencí a očekávat, že zachutná všem stejně. Každá organizace má totiž jedinečnou firemní kulturu. Přesto se v průzkumech spokojenosti v práci opakovaně objevují určité oblasti, které zaměstnanci napříč obory a profesemi považují za klíčové. Tyto faktory stojí za pozornost, protože s nimi může každá organizace pracovat v souladu se svou specifickou kulturou a cíleně jimi podporovat spokojenost i loajalitu svých zaměstnanců.

Uvedené grafy ukazují, že klíčovým faktorem spokojenosti v práci dlouhodobě zůstávají mezilidské vztahy na pracovišti – jako nejdůležitější je deklaruje 76 % respondentů. Tento výsledek potvrzuje, že atmosféra na pracovišti a v týmu, obdobně jako schopnost spolupracovat, komunikovat a vzájemně se respektovat mají větší význam než samotná pracovní náplň (53 %) nebo pozice ve firmě (22 %). Těsně za vztahy na pracovišti se umísťují pracovní podmínky (73 %), které zahrnují fyzické prostředí, pracovní dobu, možnost práce na dálku či rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Třetí nejvýznamnější oblastí, již s výraznějším odstupem, je vztah k přímému nadřízenému (59 %). To zdůrazňuje zásadní roli leadershipu – zaměstnanci neodcházejí z práce, ale od šéfů. Naopak pouze s malým odstupem následují organizace práce (59 %), spravedlivé odměňování (55 %) a náplň práce (53 %).



### Deklarovaná důležitost oblastí pro spokojenost zaměstnanců

Zdroj: Alma Career, 2025, s. 54, podle JobsIndex, podzim 2024

Až poté, na dalších příčkách s větším odstupem (34 % – 22 %), je zmiňován vztah k zaměstnavateli, dále možnosti rozvoje a také pozice v organizaci. Výsledky mohou naznačovat, že zaměstnanci v dnešní době oceňují především stabilitu, férovost a přátelské klima. Zajímavé je, že pozice v organizaci hraje důležitou roli jen pro 22 % respondentů, což může potvrzovat, že statusové motivy ustupují potřebě pohody a rovnováhy.

	Podíl prožívajících	Závažnost
Pracuji více, ale nikdo to neocení	44%	17% / 62%
Hodně pracuji, ale ostatní se nesnaží	41%	15% / 60%
Nadřizený neumí pochválit	39%	19% / 64%
Nespokojenost si kompenzuji jinde	39%	10% / 41%
Mám nižší plat, než by odpovídalo mé pozici	38%	25% / 71%
Práce se stalo rutinou, stereotypem	36%	11% / 48%
Vyšší objem práce, bylo to ke zhroutení	33%	24% / 70%
Jednání jako s méněcenným	31%	35% / 70%
Nerespektování mého volného času	30%	21% / 65%
Náplň práce se změnila, už mi nevyhovuje	30%	13% / 58%
Za dobrou práci spíše vynadáno	28%	25% / 69%
Svedli na mě problém, za který jsem nemohl/a	28%	35% / 70%
Pocit ponížení kvůli zákazům a příkazům	26%	26% / 68%
Šikana ze strany nadřízeného	18%	45% / 70%
Šikana ze strany kolegů	18%	41% / 69%
Snížili mi neprávem plat	17%	42% / 70%

A7. Pocítil/a jste v posledním roce v zaměstnání následující skutečnosti?

A7B. A do jaké míry by pro Vás osobně byly následující skutečnosti závažné a bolestivé, pokud byste je v práci zažil(a)?

Mimořádně bolestivé  
Závažné

**Opakovaná negativní zkušenost v práci a její závažnost/** Zdroj: Alma Career, 2025, s. 67, podle Jobsindex, jaro 2025

## Na co by si měli dávat zaměstnavatelé pozor?

Na opačné straně spektra stojí opakované negativní zkušenosti v práci, které pochopitelně také výrazně ovlivňují pracovní pohodu i motivaci zaměstnanců. Nejčastější opakovanou negativní zkušeností je pocit nedocnění, přičemž 44 % respondentů uvedlo, že pracují víc než ostatní, ale nikdo to neocení. S tím úzce souvisí i vnímání nerovnosti, kdy se 38 % respondentů domnívá, že má nižší plat, než odpovídá jejich pozici. Zároveň 39 % účastníků uvádí, že je jejich nadřízený neumí pochválit. K nejzávažnějším negativním zkušenostem pak patří šikana – jak ze strany vedoucího (45 %), tak ze strany kolegů (41 %) –, a také neprávem snížený plat (42 %) (Alma Career, 2025, s. 67). Tyto situace sice postihují menší podíl zaměstnanců, ale jejich dopad je mimořádně bolestivý a vede ke ztrátě důvěry vůči organizaci.

Celkově výsledky ukazují, že nespokojenost v práci často pramení z absence uznání, nedostatku respektu a férovosti. Z hlediska spokojenosti tedy není vždy klíčová pouze výše platu nebo mzdy, ale především kvalita mezilidského zacházení a spravedlivě oceňované pracovní úsilí, což mohou organizace i knihovny aktivně ovlivnit (ŠIDLICHOVSKÁ, 2024).

## Generační rozdíly

V současné době se na pracovištích setkávají až čtyři generace zaměstnanců, které spojuje společný cíl – být v práci spokojení –, ale rozděluje je pohled na to, co spokojenost vlastně

znamená. Pojem spokojenost v práci nemá z pohledu generací univerzální definici, spíše naopak – má různé významy podle věku, vzdělání a profesní situace. Každá věková skupina byla ovlivněna jinými společenskými událostmi, vyznává jiné hodnoty, má odlišná očekávání i zkušenosti, které ovlivňují, co od zaměstnání požaduje a jak vnímá svou roli v týmu či organizaci.

### Jak vnímají spokojenost v práci jednotlivé generace?

- **Baby boomers (56+)** pečují o mezilidské vztahy a potřebují ke spokojenosti respekt. Cení si týmové soudržnosti, osobního kontaktu a jistoty pracovního místa. Zároveň však bývají nejvíce ohroženi pocitem vyloučení v době rychlých technologických změn. Motivem pro naplňování potřeb i této skupiny může být i fakt, že návrat pracovníků z této generace na pracovní trh (dokonce i ve věku nad 75 let) je jedním z HR trendů roku 2025 (AIHR, cit. 2025-11-01).
- **Generace X (43–55 let)** často klade důraz na stabilitu, jasnou strukturu, strategii a vyvážené pracovní podmínky. Tito zaměstnanci bývají nositeli znalostí a zkušeností, a proto potřebují uznání své odbornosti. Pokud mají pocit, že jejich přínos není doceňován, bývají frustrováni.
- **Generace Y (tzv. mileniálové, 27–42 let)** si cení rozvoje a smysluplného vedení. Mileniálové jsou ochotni tvrdě pracovat, pokud cítí uznání a vidí, že jejich úsilí má dopad. Důležitou roli zde hraje styl vedení – preferují partnerství před hierarchií a očekávají, že jejich nadřízený bude spíše koučem než kontrolorem.
- **Generace Z (do 26 let)** hledá především flexibilitu, smysluplnost práce a spravedlivé ocenění. Pro mladé pracovníky

není hlavní motivací jistota nebo loajalita vůči zaměstnavateli, ale možnost růstu a rovnováha mezi prací a osobním životem. Členové této generace preferují prostředí, kde mohou být autentičtí a kde se s nimi komunikuje otevřeně. Digitální prostředí je pro ně přirozené a očekávají, že i zaměstnavatel bude technologicky pokročilý a transparentní. (VRAŇAKOVÁ [et al.], 2021; SINGH [et al.], 2021; BIELIŇSKA-DUSZA, 2022; GEORGE [et al.], 2024)

Každá generace tedy ke spokojenosti potřebuje něco jiného – mladí svobodu a flexibilitu, střední generace růst a smysl, starší zaměstnanci uznání a respekt. Pro zaměstnavatele je klíčové tyto rozdíly vnímat a aktivně vytvářet prostředí, které dokáže oslovit všechny věkové skupiny současně.

## Spokojenost v práci v období digitální transformace

Dalším významným trendem, který zásadně mění charakter práce i způsob, jak lidé prožívají svou spokojenost, je digitální transformace. Proto by i zaměstnavatelé měli zůstat adaptabilní, otevření inovacím, schopní rychle reagovat na měnící se požadavky, které s sebou digitální éra přináší, a zároveň se snažit naplňovat potřeby svých zaměstnanců, které jsou s tímto procesem spojené. Právě schopnost citlivě vyvažovat technologický pokrok a lidský přístup může být klíčová pro udržení spokojenosti v digitálním věku, který nepředstavuje jen technologickou, ale i manažerskou a lidskou výzvu.

Zaměstnavatelé mohou ke zvýšení spokojenosti přispět v několika oblastech, například v následujících třech:

- 1. Cílená a podporující komunikace:** V prostředí digitální transformace se mohou zaměstnanci, zejména při hybridní formě práce, cítit izolovaní. Určité profese jsou ohrožené zánikem a někteří pracovníci si kvůli rychlému tempu technologických změn mohou připadat vyloučení. K odbourání těchto obav a k posílení pocitu sounáležitosti pomáhá otevřená komunikace, sdílení informací, zapojování zaměstnanců do rozhodování a pravidelné oceňování jejich přínosu.
- 2. Příprava na nové role:** Cestou vpřed není bránit se změnám a uzavřít se před digitální transformací. Právě naopak. Organizace by měly zavádět moderní digitální nástroje, které zjednodušují práci. Pokud technologie skutečně pomáhají, zvyšují efektivitu i pocit smysluplnosti práce. Zásadní však je zaměstnance touto změnou provést, vysvětlit jim její smysl, vybudovat u nich důvěru v pozitivní dopady digitální transformace, nastínit jim jejich novou roli, pomoci jim vydefinovat upravenou pracovní náplň a nasměrovat je k doplnění potřebných znalostí a dovedností, aniž by u nich došlo k oslabení pocitu jistoty a vlastního přínosu pro organizaci.

- 3. Rozvoj nových dovedností:** V době rychlých změn roste význam schopnosti neustále se učit novým dovednostem – zaměstnavatel, který svým lidem umožní růst, získává nejen kvalifikovaný tým schopný implementovat novinky, kriticky přemýšlet, čelit změnám, ale také loajální a motivované zaměstnance. Vzdělávání, rozvoj kompetencí pro digitální éru a reskilling jsou v období digitální transformace základními vstupními předpoklady pro schopnost uspět v novém prostředí.

Spokojenost v práci zůstává stále živým a dynamickým tématem, které se proměňuje spolu s tím, jak se mění svět kolem nás. Ačkoli technologie přináší nové výzvy i příležitosti, základní potřeby lidí – být vnímán, respektován a oceněn – se nemění. Klíčem k úspěchu proto nejsou pouze nejmodernější nástroje či inovativní systémy, ale především citlivé vedení, otevřená komunikace a férový přístup. Organizace, kterým se podaří tyto principy skloubit s digitálními možnostmi dnešní doby, mohou vytvořit prostředí, kde budou lidé nejen pracovat, ale i prospívat. Spokojený zaměstnanec totiž zůstává nejlepším ambasadorem své organizace, a to i v éře digitální transformace. ●

---

Použité zdroje a odkazy:

AIHR - Academy to Innovate HR. 11 HR Trends for 2025: Embracing Disruption. 2024. [youtube.com/watch?v=kUg2efmKIM4](https://www.youtube.com/watch?v=kUg2efmKIM4)

Alma Career. Datová snídaně Q2+Q3, 2025 : vývoj a trendy na trhu práce. 2025. [data.eu.cntmbr.com/alma/almacareer-magazin/aa348c4e-9150-41b0-81aa-c68eaafbf95.pdf](https://data.eu.cntmbr.com/alma/almacareer-magazin/aa348c4e-9150-41b0-81aa-c68eaafbf95.pdf)

BIELIŇSKA-DUSZA, E. (2022). The motivation of generations: What drives Generation X, Y, Z? Journal of Human Resources Management Research. [doi.org/10.5171/2022.637177](https://doi.org/10.5171/2022.637177)

GEORGE, A. S.; BASKAR, T.; SRIKAANTH, P. B. (2024). Bridging the generational divide: Fostering intergenerational collaboration and innovation in the modern workplace. Partners Universal International Innovation Journal (PUIIJ), 2(3). ISSN 2583-9675. [doi.org/10.5281/zenodo.12348084](https://doi.org/10.5281/zenodo.12348084)

SINGH, V.; VERMA, S.; CHAURASIA, S. (2021). Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations : a multistage analysis. International Journal of Manpower, Vol. 42 No. 3 pp. 470–487. [doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0207](https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0207)

ŠIDLICHOVSKÁ, Zuzana. Nefinanční motivace v knihovnách. In Kompendium knihovnictví 3, 2024. [msvk.cz/data/filemanager/source/Kompendium%20knihovnictvi%C3%AD%203%20e-kniha.pdf](https://msvk.cz/data/filemanager/source/Kompendium%20knihovnictvi%C3%AD%203%20e-kniha.pdf)

VRAŇAKOVÁ, N.; GYURÁK, BABEL'OVÁ, Z.; CHLPEKOVÁ, A. Sustainable Human Resource Management and Generational Diversity: The Importance of the Age Management Pillars. 2021. Sustainability, 13 (15). [mdpi.com/2071-1050/13/15/8496](https://mdpi.com/2071-1050/13/15/8496)

---

ZUZANA ŠIDLICHOVSKÁ je členkou vedení společnosti JAB-LOTION SECURITY, a. s., kde odpovídá za oblast personálního řízení a kvality služeb. Působí rovněž jako lektorka manažerských dovedností a vyučující na vysokých školách.

# Flexibilní práce v knihovnách jako příležitost i výzva

Ve Středočeské knihovně v Kladně se učíme, jak pracovat flexibilně, ale ne chaoticky. V čem jsme se zatím poučili?

ROMAN HÁJEK / roman.hajek@stredoceskaknihovna.cz

**Na začátku tohoto příběhu byla následující úvaha: jako kulturní instituce s odměňováním podle první platové tabulky asi hned tak nezvládneme motivovat nové a kvalifikované zaměstnance finančním ohodnocením. Pojďme tedy zkusit najít jinou hodnotu, kterou můžeme nabídnout a která by mohla peníze když ne přebít, tak aspoň vyrovnat.**

Pracovní flexibilita se nabízela. S tím, jak se mění charakter práce i životní styl, rostou i nároky zaměstnanců na možnosti nastavit si pracovní režim a balanc mezi prací a dalšími zájmy. A čím mladší generace, tím větší nároky v tomto ohledu klade.

Pro knihovny představuje tento posun zajímavou příležitost, ale také výzvu. My se jí chopili a na její zvládnutí se nám podařilo získat prostředky z EU (projekt Pracovní flexibilita a diverzita jako prostředek zatraktivnění pracovního uplatnění ve Středočeské vědecké knihovně v Kladně, financovaný z OP Zaměstnanost+). Vydali jsme se tak na pozoruhodnou cestu. Tady je pár postřehů, které jsme během ní nabrali.

## 1. Legislativa není překážkou

První, co se v souvislosti s pracovní flexibilitou vybaví, bývá home office (správně podle terminologie Zákoníku práce „práce na dálku“). Většina lidí by zvládla přidat pružnou pracovní dobu, zkrácený úvazek (správně „pracovní poměr s kratší pracovní dobou“) a možná i stlačený pracovní týden. V posledních letech nicméně do české legislativy přibýly i další formy flexibilní práce využitelné v knihovnách jako sdílené pracovní

místo nebo rozvržení pracovní doby zaměstnancem (viz box Jak se vyznat ve flexibilních formách práce).

Zkrátka a dobře: možnosti, které dnes dává legislativa, jsou široké a umožňují nastavit i ve veřejném sektoru velmi volný režim práce – byť to samozřejmě neznamená, že by neexistovaly žádné mantinely. A organizace musí mentálně přijmout, že flexibilita klade vyšší nároky na řízení, vyžaduje jistou změnu v uvažování vedoucích pracovníků a jejich větší důslednost při plánování a kontrole práce. A konec konců přenáší větší odpovědnost i na zaměstnance.

## 2. Flexibilita nemusí být fér ani fajn...

Pro mě osobně jako ředitele knihovny je tohle největší „eye opening“ moment uplynulých dvou let: flexibilita může být kontraproduktivní a v duchu známého pořekadla dláždít dobrými úmysly cestu do pekel.

Nutno předeslat, že v naší knihovně se asi podobně jako jinde prvky flexibilní práce zaváděly dosti narychlo v období covidové pandemie. Co to přineslo po pár letech? Jedno z šetření realizovaných v rámci projektu napříč všemi zaměstnanci knihovny přišlo s ne úplně lichotivou zprávou: čtvrtina kolegů měla pocit, že jim nastavení pracovní flexibility v knihovně komplikuje práci a zhruba stejné množství uvedlo, že flexibilita prohlubuje nerovnosti mezi různými pozicemi v knihovně.

Co s tím? Pátrali jsme víc do detailu po příčinách, identifikovali některá nedorozumění a nejasnosti ve výkladu vnitřních předpisů, ale třeba také rozdíly v přístupu jednotlivých vedoucích. Podstatné bylo zjištění, že jako instituce musíme začít o flexibilitě práce přemýšlet mnohem komplexněji – a také kritičtěji.

Část kolegů například hodnotila negativně, že flexibilita není pro všechny, třeba proto, že ne každou práci je možné vykonávat z domova. Což je pravda. Když ale nezůstanete jen u práce na dálku a vezmete do hry i další formy flexibilní práce, je obrázek mnohem zajímavější. Ve vnitřním předpisu naší knihovny máme nově stanoveno, které formy flexibilní práce jsou vhodné pro jednotlivá pracoviště (představu poskytnete tabulka dole na stránce).

Najednou je zřejmé, že i pro ty, kdo zdánlivě mohou pracovat kdykoli (typicky ředitel), nejsou některé formy pracovní flexibility možné či vhodné. A naopak kolegové v přímých službách sice obtížně zvládnou práci na dálku, ale mohou využít třeba stlačený pracovní týden. Najednou máme mnohem víc možností a témat k úvahám, vedoucí vědí, co mohou svým kolegům nabídnout, při pohovorech s uchazeči o práci v knihovně umíme lépe reagovat („Home office tedy nepřipadá v úvahu?“ – „Pro tuto pozici není vhodný, ale jsou tu jiné možnosti.“).

Podobná rozvaha má ještě jeden symbolický, ale nesmírně důležitý efekt. Podtrhuje skutečnost, že pracovní flexibilita nemá status zaměstnaneckého benefitu, ale je přirozenou vlastností práce v knihovně – potenciálně na kterékoli pozici.

### 3. ... a proto musí mít transparentní pravidla...

Nastavení systému flexibilní práce je nástroj jako každý jiný. Potřebuje mít vypracovaný návod k použití, včetně výčtu rizik a varování před nesprávným zacházením. A protože život – ten pracovní nevyjímá – je velmi barevný, je návod poměrně obsáhlý.

Je třeba dobré si vyjasnit, kde má pracovní flexibilita své hranice. Rozvolnění pravidel má z pohledu zaměstnavatele

řadu rizik, proto by si měl ve vnitřních předpisech jasně vymezit situace, kdy jde vstřícnost stranou (třeba vysoká nemocnost a další mimořádnosti). V konečném důsledku je totiž plánování směn vždy výsadou zaměstnavatele, který se samozřejmě musí držet zákoníku práce, ale v jeho mantinelech má plné právo místo a čas výkonu práce zaměstnanci určit. Tenhle princip stojí za to tu a tam připomenout, při zavádění flexibilních forem práce totiž někdy nemusí být úplně zřejmé, že stále platí.

Co ještě si rozmyslet a nastavit? Například:

- jaké formy flexibility umožníte zaměstnancům kombinovat,
- kdy umožníte flexibilitu využívat (hned po nástupu, po zkušební době, nebo třeba až po roce?),
- jakým způsobem si mohou zaměstnanci o flexibilní formu práce požádat, kdo žádosti schvaluje a jakými kritérii se řídí,
- jak o flexibilitě komunikovat během náborového procesu atd.

Věnujte pozornost i na první pohled banálním věcem, třeba tomu, jak budete jednotlivé flexibilní formy práce evidovat. Pokud to neumí váš docházkový systém, doporučuji si vytvořit přehlednou tabulku, kde je vše na jednom místě, ideálně i se specifikací režimu (např. stlačený týden od pondělí do čtvrtka). Oceníte ji hlavně při aktivitách, které jdou napříč knihovnou, ale třeba také při dlouhodobé nemoci vedoucího pracovníka.

### 4. ... a být řízená

Flexibilita je přímo úměrná komplexitě. Pokud jí nedáte řád, přijdete o schopnost koordinovat práci.

Klíčovou – a nesnadnou – úlohu mají vedoucí pracovníci, právě oni jsou totiž zodpovědní za nastavení režimu práce

## Vhodnost forem flexibilní práce pro jednotlivá pracoviště Středočeské knihovny

	zkrácený úvazek	pružná pracovní doba	práce na dálku	stlačený pracovní týden	sdílené pracovní místo	rozvrhování pracovní doby zaměstnancem
ředitel	nevhodné/nemožné	vhodné / možné bez větších omezení	nevhodné/nemožné	nevhodné/nemožné	nevhodné/nemožné	vhodné / možné s většími omezeními
asistentka ředitele	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné s většími omezeními	nevhodné/nemožné	nevhodné/nemožné	vhodné / možné s většími omezeními	nevhodné/nemožné
HR pracovník	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné s většími omezeními	nevhodné/nemožné	vhodné / možné bez větších omezení
projektový pracovník	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné bez větších omezení
pracoviště IT a automatizace	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	nevhodné/nemožné	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné bez větších omezení
pracoviště ekonomické správy	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné bez větších omezení	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné s většími omezeními	vhodné / možné bez větších omezení
pracoviště technické správy	vhodné / možné bez větších omezení	nevhodné/nemožné	nevhodné/nemožné	nevhodné/nemožné	vhodné / možné s většími omezeními	nevhodné/nemožné

nevhodné/nemožné

vhodné / možné s většími omezeními

vhodné / možné bez větších omezení

ve svých organizačních jednotkách. Představte si, že máte koordinovat práci desítky zaměstnanců, přičemž někdo je v práci jen od pondělí do čtvrtka, další pracuje všechny dny kromě pondělí na dálku, další dva na sdíleném pracovním místě se potkají na hodinu v úterý atd. Vypadá to úsměvně, ale ve snaze vyjít kolegům vstříc se může stát, že nedomyslíte úplně všechny důsledky (a ano, máme tu zkušenost).

Poučení?

- Určete aspoň jeden den v týdnu, kdy jsou povinně všichni fyzicky na pracovišti.
- V tento den dělejte pracovní porady.
- Přistupujte k nastavování režimu práce aktivně – jako zaměstnavatel máte nárok některé z požadavků zaměstnance odmítnout a navrhnout alternativu. Nebojte se toho. Využívání flexibilních forem práce musí vycházet z oboustranné dohody.
- Zařadte nastavení režimu práce mezi témata, o kterých se se zaměstnanci bavíte v rámci pravidelných evaluací jejich práce. Nebojte se reagovat dynamicky a třeba i vícekrát do roka režim měnit.

## 5. Respektujte neflexibilní režimy

I když fandíte flexibilním modelům, není žádoucí je protežovat. Umožněte vašim zaměstnancům být dokonale flexibilní, ale stejně tak jim dejte prostor mít práci zcela neflexibilní. V některých životních situacích to může být zásadní. My jsme například s cílem podpořit flexibilitu výrazně zkrátili tzv. jádro v rámci pružné pracovní doby, tj. časový úsek, kdy i při pružné pracovní době zaměstnanec musí být v práci. Jenže...

Když máte pružnou pracovní dobu a musíte na celý den k lékaři, započítává se vám do odpracovaných hodin jen ono jádro. Jednou za čas to tolik nevadí, práci si lze nahradit jindy. Při dlouhodobějších zdravotních komplikacích, ať už vlastních, nebo rodinných příslušníků, ale začne naskakovat manko neodpracovaných hodin a flexibilní režim vás penalizuje. U nás jsme pro tyto případy zavedli možnost individuálně požádat o úpravu jádra nebo nastavení pevné pracovní doby. Pokud například někdo dochází na chemoterapii a nechce vypadnout z pracovního procesu, je v zájmu knihovny ho podpořit, ne ho nutit ve stresu po večerech napracovávat chybějící hodiny.

Nechci vytvářet dojem, že jsme v naší knihovně už na všechno přišli a všechno skvěle funguje. Naopak, nastavení pravidel je teprve první krok, i když velmi podstatný. My si během toho nastavování leccos uvědomili, prošlapali některé slepé cesty (bezpečně třeba víme, jak nepracovat se sdíleným pracovním místem) a získali některé nástroje (například vnitřní směrnice nebo materiály pro interní vzdělávání), s nimiž dál pracujeme. Než si ale všechny možnosti pracovní flexibility plně vyzkoušíme, uběhne ještě nějaký čas.

## Jak se vyznat ve flexibilních formách práce

**Pružná pracovní doba** = režim rozvrhování pracovní doby kombinující zaměstnavatelem stanovenou základní část s volitelnými úseky, jejichž začátek a konec si určuje sám zaměstnanec (viz § 85 Zákoníku práce).

**Pracovní poměr s kratší pracovní dobou** = pracovní poměr, kdy zaměstnanec pracuje méně než standardních 40 hodin týdně za plat, který poměrově odpovídá sjednané kratší pracovní době (viz § 80 Zákoníku práce).

**Práce na dálku** = výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (§ 317 Zákoníku práce).

**Stlačený pracovní týden** = pracovní režim, kdy zaměstnanec odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu za méně pracovních dní, než by odpovídalo práci v běžných osmihodinových pracovních směnách (počítáno bez 30minutové přestávky).

**Sdílené pracovní místo** = pracovní režim, kdy si dva nebo více zaměstnanců ve vzájemné koordinaci rozvrhují svou pracovní dobu s ohledem na své potřeby; zaměstnanci na sdíleném pracovním místě se v rozsahu sjednané kratší pracovní doby střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v době dohodnuté se zaměstnavatelem obsazeno zpravidla jedním z nich (§ 317a Zákoníku práce).

**Rozvržení pracovní doby zaměstnancem** = pracovní režim, kdy si za podmínek stanovených zaměstnavatelem rozvrhují pracovní dobu do směn sám zaměstnanec (§ 87a Zákoníku práce).

K flexibilním formám práce patří také konto pracovní doby (§ 86 Zákoníku práce), které ale nelze uplatnit v platové sféře.

Něco už ale víme: Flexibilní formy práce mají obrovský potenciál pro wellbeing zaměstnanců, je ale třeba je nastavit s ohledem nejen na zájmy zaměstnanců, ale také zaměstnavatele. A přijmout, že v některých případech flexibilita k wellbeingu přispívat nemusí. ●

---

ROMAN HÁJEK je ředitelem Středočeské knihovny v Kladně a předsedou SKIP.



Foto: archiv Městské knihovny v Praze

# Dětská skupina Kolibříci v Městské knihovně v Praze

LUKÁŠ DLABAČ / lukas.dlabac@mlp.cz

**S myšlenkou zřídit dětskou skupinu pro rodiny zaměstnanců ve vlastních prostorách přišlo vedení knihovny již před několika lety, konkrétně v roce 2019, kdy byla hledána nová možnost podpory rychlejšího návratu zaměstnanců z rodičovské a mateřské dovolené. Reálně došlo k přestavbě prostor a spuštění provozu až o pár let později, což bylo způsobeno převážně celosvětovou pandemií, která řadu procesů přerušila, nebo dokonce na určitý čas zcela zastavila.**

Jedním z prvních rozhodnutí, které bylo třeba přijmout, byla vhodnost místa pro rekonstrukci a celková dostupnost prostor pro zájemce z řad zaměstnanců. Došlo k vytipování několika lokací, ale nakonec bylo rozhodnuto o umístění na Mariánském náměstí, v budově, kde sídlí i Ústřední knihovna, ředitelství a je tam veškeré technicko-hospodářské zázemí. Jedním z rozhodujících faktorů byla výborná dopravní dostupnost do centra Prahy, kdy je lokalita prakticky vedle stanice metra, a není tudíž nutné docházet delší vzdálenosti. S krátkodobým parkováním je sice přímo před budovou situace výrazně horší, ale v ranních hodinách je i toto možnost dopravy na místo.

Velmi zajímavá byla již nutná změna přístupu a myšlení, jak k takovému projektu přistupovat, jelikož dosavadní zaměření veškerých rekonstrukcí, které jsme do té doby realizovali, byla čistě knihovního rázu. Rekonstrukce prostor zaměřených

na dlouhodobý pobyt dětí, se zvážením všech hygienických a požárních pravidel pro výstavbu školních zařízení (jelikož právě těmito pravidly bylo nutno se řídit) byla zcela novou výzvou. Ano, i knihovny mají prostory vyhrazené pro pobyt dětských návštěvníků, ale nyní bylo nutné zamyslet se i nad prostory pro spaní, stravování či vhodným místem pro venkovní aktivity.

Shodou okolností se podařilo získat do nájmu bývalý byt po správci objektu na Mariánském náměstí, který se ukázal jako nejvhodnější pro účely rekonstrukce, jež nakonec započala v roce 2022. Bylo nutné zařídit rozsáhlejší úpravy prostoru, kdy z původního bytu zbyla prakticky kostra a částečně původní rozložení místností. Asi největší proměnou prošla koupelna s hygienickým zázemím, kdy bylo třeba vše uzpůsobit pro malé dětské uživatele prostor. Vstupní chodba byla

upravena tak, aby zde bylo možno zřídit šatní skříňky a vytvořit prostor, v němž by byl možný pohyb většího počtu dospělých i dětí v jednu chvíli. Celkový prostor není nijak rozsáhlý, přeci jen se jedná pouze o prostory jednoho přestavěného bytu, takže dětská skupina pojme v jednu chvíli maximálně šest dětí. To se však ukázalo jako dostatečná kapacita pro potřeby Městské knihovny v Praze.

Případným zájemcům o vlastní výstavbu dětské skupiny bych jednoznačně doporučil přemýšlet dopředu o vhodnosti prostor, kdy je opravdu důležité si určit, co vše se bude v daných místnostech odehrávat. Samotný prostor pro hraní dětí či místa určená ke spaní nejsou totiž nijak obtížná na projektování ani na představení si, ale opravdový hlavolam nastává při přípravě prostor určených ke stravování dětí. Velmi rychle zjistíte, že existuje nemalé množství nařízení, které je potřeba dodržovat, a že příprava pokrmu v prostorách dětské skupiny není samozřejmostí. Z naší vlastní zkušenosti nakonec mohu doporučit domluvit stravování (obědy) mimo dětskou skupinu a docházet v ideálním případě například do již zavedené školní jídelny, již budete mít v docházkové vzdálenosti dětí. Celkově si tak výrazně usnadníte uvedení dětské skupiny do provozu a prakticky ulehčíte každodenní práci těm, kdo v dětské skupině pracují. Do naší dětské skupiny lze docházet s dítětem ve věku od dvou do šesti let, ale i zde záleží na vhodnosti prostor, přizpůsobení podmínek pro zaměstnance a celkovém nastavení pravidel.



**Zázemí dětské skupiny** / Foto: archiv Městské knihovny v Praze

Otevřeno máme od pondělí do pátku, kdy je možné přivést dítě v 7 hodin, zavíráme v 18 hodin. Provozní hodiny skupiny se snaží umožnit zaměstnancům přivést dítě ještě před začátkem pracovní doby a následně jim ponechat dostatečný prostor pro odpolední vyzvednutí. To vše při možnosti využít celotýdenní docházku, kdy dítě dochází do dětské skupiny každý den, nebo je možné si určit pouze konkrétní dny, kdy ho bude zaměstnanec do skupiny přivádět. Původně jsme umožňovali i půldenní docházku, kterou jsme ovšem museli opustit po změně legislativy, k níž došlo v průběhu roku 2025.

Celý provoz je zajištěn kvalifikovaným personálem, kdy jsme při náboru zaměstnanců vycházeli z požadavků, jež nám ukládá zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. I tento proces pro nás byl nový a v určitém ohledu zajímavý, jelikož se jednalo o nábor zaměstnanců, u nichž jsme hledali velmi specifické dovednosti a snažili se konkurovat napřímo školským zařízením. Provoz nám aktuálně zajišťují tři zaměstnankyně – kvalifikované chůvy v dětské skupině.

K otevření dětské skupiny nakonec došlo 1. ledna 2023. Máme za sebou tedy dva roky ostrého provozu a můžeme již nyní bilancovat a vyhodnocovat, co případně změnit, co se nám povedlo, a co se naopak nepovedlo. Kromě samotné změny myšlení, kdy jsme museli začít přistupovat k provozu dětské skupiny v jiných intencích než k provozu knihovny, pro nás bylo a stále je velmi zajímavou zkušeností naplňovat podmínky požárních a hygienických limitů, které se velmi často mění a přidávají zvýšené administrativní nároky na přípravu a provoz. Ke změnám dochází prakticky každý rok, kdy tuto problematiku sledujeme ve zvýšené míře, což činí provozování o to náročnějším.

Největší administrativní a procesní změnou však byla loňská úprava legislativy. Od 1. května 2025 se prakticky změnila pravidla v řadě důležitých oblastí a celá agenda přešla z gesce Ministerstva práce a sociálních věcí na úřady práce. I přesto, že se jednalo o změnu dlouhodobě plánovanou, objevila se celá řada provozních problémů nebo administrativních nedodělků, jež bylo nutno řešit až do konce roku 2025. Došlo k přechodu na novou aplikaci, která zajišťuje kompletní hospodaření se státním příspěvkem na provoz dětských skupin, řeší smlouvy s rodiči, probíhá zde hlášení obsazenosti jednotlivých nabízených míst pro děti zaměstnanců. Samotný přechod na novou aplikaci nebyl až tak náročný, ale administrativní změny, jež nová legislativa přinesla, znamenaly přepisování všech aktuálně uzavřených smluv s rodiči, uzavírání nových smluv a přepsání řady dalších důležitých dokumentů, které jsou nedílnou součástí provozu dětské skupiny. Ze strany ministerstva naštěstí docházelo k proškolení zainteresovaných subjektů a k zodpovídání veškerých otázek se změnami spojených. Celkový dojem z přechodu agendy tak nakonec nebyl špatný, pouze administrativně a provozně náročný.

Po dvou letech aktivního provozu můžeme říct, že vybudování dětské skupiny a její provozování není jednoduchou záležitostí, kdy by bylo možné připravit prostor a nastavit pravidla

a dle takto nastavených pravidel fungovat bez dalších dílčích či větších zásahů. Administrativní zátěž je opravdu nemalá. Kromě běžných dokumentů je nutno vést i oddělené účetnictví a dodržovat řadu zvýšených požadavků na požární a hygienické normy. V předchozím vládním období bylo legislativních změn také více, než se původně očekávalo, a zejména změna z loňského roku znamenala nemalý objem práce. Kromě legislativních změn a administrativní práce je nutné zmínit i finanční náročnost při zavádění služby, kdy samotná rekonstrukce prostor, vypracování všech náležitých dokumentů a provoz dětské skupiny nejsou finančně zanedbatelné položky.

I přes všechny uvedené obtíže a nevýhody však existuje celá řada argumentů, proč se do projektu vlastní dětské skupiny pouštět a proč může mít takový projekt smysl. Jedná se o opravdu zajímavý benefit pro zaměstnance, kteří mají zájem vrátit se dříve do pracovního procesu. Dětská skupina jim může velmi pomoci při hlídání a edukaci jejich dětí. Ze zkušeností z provozu můžeme říct, že benefit je to oblíbený. A když se zaměstnanec rozhodne nám do dětské skupiny své dítě svěřit, zpravidla nemá potřebu umisťovat svou ratolest do školského zařízení dříve, než je to nutné.

Vzhledem k nízké kapacitě, kdy můžeme mít najednou v dětské skupině pouhých šest dětí, se každému dostane velmi individuálního přístupu, což je další výhodou, kterou zaměstnanci oceňují. Dětská skupina v knihovně podporuje jejich wellbeing, což se pozitivně odráží i na větší provázanosti s institucí a podporuje loajalitu vůči zaměstnavateli.

Celkově lze říct, že se jedná o službu, která může mít pro zaměstnavatele smysl, jestliže dokáže každý rok naplnit kapacitu dětské skupiny a dokáže poskytnout zaměstnancům zajímavý benefit, díky němuž jsou schopni a ochotni se opětovně zapojit do pracovního procesu. Zaměstnancům může napomoci nejenom při plánování další kariéry u zaměstnavatele, ale může pomoci i s rodinným time-managementem. Umožňuje tak strávit více času s rodinou. ●

---

LUKÁŠ DLABAČ je vedoucím personálního oddělení Městské knihovny v Praze, členem sekce vzdělávání SKIP.

# Uplatnění age managementu v knihovnách

ILONA ŠTOROVÁ / storova@agemanagement.cz

**Knihovny dnes čelí nejenom obtížnému náboru nových zaměstnanců, ale i stejným demografickým výzvám jako ostatní zaměstnavatelé, jak z veřejných institucí, tak i z komerčních firem. Důležitost řešení otázek spojených s věkovou diverzitou, nastavením efektivní spolupráce různých generací, ale zejména vytvoření podmínek zohledňujících stárnutí zaměstnanců si v současné době stále více uvědomují i manažeři knihoven.**

Uplatňování age managementu v knihovnách spočívá nejenom v komplexním přístupu k řízení lidských zdrojů, který zohledňuje věkovou strukturu zaměstnanců a využívá potenciál

všech generací, ale zejména v nastavení podmínek zohledňujících specifika všech generací na pracovišti – od absolventů až po osoby předdůchodového anebo i důchodového věku, jež se mohou do práce vracet formou částečných úvazků.

## Jak zavádět age management do firemních procesů?

Předpokladem pro úspěšné nastavení personálních procesů a firemní kultury přátelské ke všem generacím je seznámit se se základními pojmy a principy. Mezi ty nejdůležitější patří pojem „pracovní schopnost“ (odlišný od pojmu „pracovní neschopnost“). Pracovní schopnost je mnohem širší a komplexnější, vyjadřuje soulad individuálních zdrojů člověka (nejenom zdraví, ale i aktuálních kompetencí, postojů, hodnot a motivace) s nároky vykonávané práce. Pokud jsou zdroje člověka v souladu s požadavky práce, je pracovní schopnost dobrá anebo vynikající. Pokud však nejsou zdroje člověka v souladu

s pracovními požadavky, např. v důsledku stárnutí, zastávajících kompetencí, nedostatku motivace anebo vlivem automatizace anebo umělé inteligence, pracovní schopnost klesá. Tento stav může mít vliv na častou anebo dlouhodobou pracovní neschopnost, v krajním případě i na odchod ze zaměstnání anebo dokonce z trhu práce. Hlavním cílem age managementu je tedy vytvořit podmínky na podporu pracovní schopnosti zaměstnanců jakéhokoliv věku, a to ve všech oblastech, které pracovní schopnost tvoří v průběhu celého pracovního života. Jedná se o velmi náročný úkol pro manažery, protože vyžaduje hledání zejména individuálních řešení. Žádní dva lidé nestárnou stejným způsobem a nemají ani stejný zdravotní stav, finanční anebo sociální podmínky.

## Praktické tipy

Prvním krokem by měla být analýza současného stavu personálních procesů, která identifikuje slabé i silné stránky organizace, ale i např. věkové složení zaměstnanců, počty dnů pracovní neschopnosti, typ vykonávané práce apod. (age management audit). Výstupem tohoto zjištění by měl být plán zavádění opatření na rozšíření personálních procesů, které s age managementem souvisí (např. nábor a výběr, vzdělávání a osobní rozvoj, adaptační proces, hodnocení spokojenosti, ale i např. strategie spojené s přípravou na odchod do důchodu). Dalším krokem by mělo být zjištění hodnot pracovní schopnosti zaměstnanců, které identifikuje problémové věkové anebo profesní skupiny, na které by měl zaměstnavatel směřovat svá opatření na podporu jejich pracovní schopnosti. Analýzou a vyhodnocením obou těchto oblastí lze získat efektivní plán konkrétních opatření, a tím i vytvoření podmínek pro zajištění dobré pracovní schopnosti zaměstnanců knihovnických profesí.

Mezi příklady uplatnění lze zařadit např. sestavení mezigeneračního týmu pro digitální služby, „tandemové služby“ mezi mladším a zkušenějším knihovníkem, mentoringové programy pro knihovnické profese, programy na podporu zdraví a psychické pohody, ergonomické úpravy pracoviště, nastavení střídání činností, interní workshopy zaměřené na sdílení zkušeností „Paměť knihovny“, „Dny zdraví v knihovně“, apod.

## Příklady dobré praxe: Středočeská knihovna v Kladně

Od ledna 2024 je zde realizován projekt „Pracovní flexibilita a diverzita jako prostředek zatraktivnění pracovního uplatnění ve Středočeské vědecké knihovně v Kladně“ v rámci OP Zaměstnanost+. Projekt iniciuje proměnu pracovní kultury a pracovních podmínek knihovny tak, aby se stala atraktivnějším zaměstnavatelem nabízejícím flexibilní pracovní podmínky s respektem k diverzitě. Součástí projektu je komplex činností zahrnující analýzu stávajícího stavu, tvorbu strategických dokumentů, vzdělávání zaměstnanců a managementu, pilotní



Ilustrační foto / Archiv Středočeské knihovny v Kladně, Karel Pazdlerka

testování dosud neposkytovaných flexibilních forem práce i vytvoření systému profesního růstu a osobního rozvoje zaměstnanců.

V rámci aktivit projektu vznikly důležité dokumenty věnující se různým cílovým skupinám (např. interní směrnice „Management mateřské a rodičovské dovolené“), pozornost je věnována i problematice tzv. „sendvičové generace“, ale také možnostem nastavení flexibilních forem práce a personálním procesům zohledňujícím prvky diverzity. Všechna tato opatření směřují k zavádění flexibilních forem práce, ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a k přeměně knihovny v moderní, otevřené a inkluzivní pracoviště poskytující kvalitní služby pro veřejnost.

Age management není jednorázový projekt, který má začátek a konec, ale dlouhodobý proces rozvoje organizace a podpory pracovní schopnosti zaměstnanců jakéhokoliv věku. Jeho podstatou je pravidelné vyhodnocování efektivity nastavených opatření a jejich úprava na základě aktuálních potřeb zaměstnanců s ohledem na vytváření podmínek pro udržitelnou zaměstnatelnost. Hlavním předpokladem je vytvoření takové firemní kultury, která podporuje spolupráci mezi generacemi, využívá potenciál každého zaměstnance, ať už mladšího, anebo staršího, a současně poskytuje i vysokou kvalitu služeb knihovny.

Více informací naleznete na: [agemanagement.cz](http://agemanagement.cz). ●



Age Management

ILONA ŠTOROVÁ v roce 2013 založila neziskovou organizaci Age Management, kde působí jako předsedkyně. Dlouhodobě spolupracuje s Finským institutem pracovního zdraví se sídlem v Helsinkách.

# Když únava nepřechází, může za tím být syndrom vyhoření

MAGDALENA LUKASOVÁ / magdalena.lukasova@nudz.cz

**Běžný stres je přirozenou součástí života a v malé míře nám dokonce pomáhá. Dokáže nás aktivovat, zvýšit soustředění a dodat energii ve chvílích, kdy potřebujeme podat výkon – třeba při zkoušce, prezentaci nebo jiném náročném úkolu. Krátkodobý stres funguje jako užitečný „startér“, který nás motivuje a posiluje naši odolnost. Problém ale nastává tehdy, když je stres dlouhodobý a nedáváme si prostor na odpočinek. V takových situacích se už z přirozené reakce stává zátěž, jež může vést až k vyčerpání či syndromu vyhoření.**

Syndrom vyhoření patří mezi nejčastější potíže spojené s dlouhodobým stresem. Podle Světové zdravotnické organizace jde o stav způsobený chronickým pracovním stresem, který se nepodařilo úspěšně zvládnout. Vyhoření může postihnout kohokoli, nejčastěji se však objevuje u lidí v pomáhajících profesích, u manažerů či studentů. Není to projev slabosti ani selhání – je to výsledek dlouhodobého tlaku, vysokých nároků a nedostatku regenerace. Rozvíjí se pozvolna: zpočátku se člověk jen více snaží, aby vše stihl, později přichází únava, podrážděnost a ztráta radosti. Pokud se situace neřeší, může dojít až k úplnému emočnímu i fyzickému vyčerpání. Svou roli hrají i podmínky – velká zátěž, nedostatek kontroly nad vlastní prací, malé množství uznání nebo podpory. Vyhoření se častěji objevuje i u těch, kteří mají na sebe příliš vysoké nároky a neumějí si připustit chybu.

Vyhoření (burnout) zpravidla postupuje v několika fázích. V té první, takzvané předfázi, přichází člověk s velkým nadšením a často i nerealistickými představami, které ho ženou k přetížení. Poté nastupuje stagnace a narůstající nespokojenost. Ve druhé fázi se objevují intenzivnější negativní emoce – frustrace, pochybnosti o smyslu vlastní práce či pocit, že nic nestačí. Pokud se člověk nezastaví, přichází třetí fáze charakterizovaná apatií, extrémní únavou a neochotou dělat změny. V poslední, čtvrté fázi dochází k hlubokému emočnímu i fyzickému vyčerpání, mohou se objevit záchvaty paniky, úzkosti nebo depresivní stavy. V tomto bodě je samozřejmostí vyhledat odbornou pomoc – nejen pro úlevu, ale i pro obnovení zdravé rovnováhy a životních zdrojů.

## Jak poznat, že jde o vyhoření?

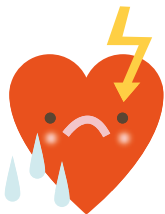
Syndrom vyhoření se projevuje v několika rovinách (viz schéma na protější straně).

## Jak vyhoření předcházet?

Neexistuje jeden univerzální recept, jak předcházet stresu nebo vyhoření, ale existují osvědčené strategie, které mohou výrazně pomoci. Patří sem především snižování stresových situací a změna způsobu, jakým je vnímáme. Někdy stačí upravit své myšlenky, zpochybnit ty negativní a podívat se na věci z jiné perspektivy. Velmi účinná může být i psychoterapie, která pomáhá porozumět tomu, co stres vyvolává, a najít způsoby, jak s ním zacházet. Důležitou roli hraje také to, jak se sebou mluvíme – laskavější vnitřní dialog dokáže napětí významně zmírnit. V některých případech může být součástí podpory také medikace doporučená odborníkem.

Stejně tak je důležité aktivovat „zklidňovací systém“ těla, tedy parasymptikus. Toho lze dosáhnout aktivním řešením problémů, postupným plněním úkolů nebo prací na konfliktních situacích, protože snižují pocit zahlcení a bezmoci. Pomáhá i pohyb – procházky, jóga, sport nebo tai-chi – a různé dechové či meditační techniky, které přirozeně zpomalují tělesnou reakci na stres. Velkým zdrojem úlevy je také sociální podpora: rozhovory s přáteli, kolegy nebo rodinou posilují pocit, že na starosti člověk není sám, a vracejí zátěž do zvládnutelné roviny.

## Příznaky vyhoření:



### Emoční příznaky

- podrážděnost, nervozita
- úzkostnost
- skleslá nálada, depresivita
- vztek
- nízké sebevědomí
- panické ataky
- osamělost, izolace
- snížená duševní pohoda



### Tělesné příznaky

- špatná funkce hormonů (snížená imunita, obezita, diabetes, autoimunitní onemocnění)
- zvýšené napětí svalů (bolest zad, hlavy, migréna)
- obtíže s dýcháním
- narušení krevního oběhu (vysoký tlak, riziko infarktu a mrtvice, vysoký cholesterol)
- problémy se spánkem
- vyšší inklinace k látkovým závislostem, trávící obtíže, zvracení
- snížení sexuální funkce



### Psychické a kognitivní příznaky

- zpomalené myšlení
- zhoršená paměť
- problémy se soustředěním
- zhoršený úsudek a rozhodovací schopnosti
- přílišné soustředění se na negativní aspekty situace
- neustálé obavy
- úzkostné, vtíravé myšlenky



### Změny v chování

- zhoršená životospráva
- plačtivost, častější konflikty, výbuchy emocí
- nervózní pohyby (pocházení, poklepávání, okusování nehtů, pusy)
- jídlo – snížená nebo zvýšená konzumace, preference nezdravých jídel
- sociální izolace, izolace od kolegů či rodiny
- nárůst závislostních strategií (alkohol, sladkosti, prokrastinace)

V prevenci vyhoření hrají zásadní roli každodenní návyky. Patří sem pravidelný odpočinek a kvalitní psychohygiéna, tedy dostatek spánku, drobné přestávky během dne, čas bez obrazovky a malé rituály, které přinášejí radost. Stejně důležité je umět nastavovat hranice, říkat „ne“, delegovat a nebrat na sebe víc, než je nutné. Klíčová je i rovnováha mezi pracovním a osobním životem – krátké, ale pravidelné pauzy bývají účinnější než jednorázová dlouhá dovolená. A nakonec nesmíme zapomínat na péči o tělo: pohyb, pestrá strava a omezení stimulantů významně posilují naši odolnost vůči stresu i celkovou psychickou pohodu.

Zatímco psychoterapie pomáhá hlavně v osobním životě, v pracovním prostředí může být velkou oporou supervize. Supervizor nabízí bezpečný prostor, kde lze otevřeně mluvit o přetížení, emocích i situacích, které stres vyvolávají. Pomáhá hledat konkrétní způsoby, jak snížit zátěž, lépe nastavit hranice a znovu najít rovnováhu mezi prací a osobním životem. Supervize zároveň podporuje sebereflexi, posiluje profesní dovednosti a může významně přispět k tomu, aby se vyhoření dál neprohlubovalo.

## Když už k vyhoření dojde

Nejdůležitější je se na chvíli zastavit a uznat, že tělo i psychika jsou vyčerpané a potřebují péči. Prvním krokem je zpomalit, přehodnotit svoje priority a dopřát si prostor pro zotavení. Velmi užitečná může být i pomoc odborníka – psycholog, psychoterapeut nebo supervizor pomůže lépe porozumět tomu, co se děje, najít příčiny vyčerpání a společně nastavit

zdravější hranice i tempo. Návrat do běžného fungování by měl být postupný: místo velkých změn je často účinnější upravovat zátěž po malých krocích, zjednodušit program a zlepšit organizaci času.

K zotavení výrazně přispívá také obnova toho, co člověku dělá radost a dodává energii. Může to být koníček, pobyt v přírodě, kreativní činnost, sport nebo čas strávený s blízkými – cokoli, co pomáhá znovu se nadechnout a cítit se lépe. Vyhoření také ukazuje, že dosavadní způsob života nebyl dlouhodobě udržitelný. Může tak být příležitostí začít budovat nové, zdravější návyky, lépe se o sebe starat a najít rovnováhu, která umožní fungovat spokojeněji a odolněji.

Vyhoření je sice vážný stav, ale je zvládnutelný. Pokud mu věnujeme pozornost včas, může se paradoxně stát i příležitostí – příležitostí začít o sebe pečovat jinak, vědoměji a laskavěji. Připomíná nám, že naše duševní zdraví je stejně důležité jako výkon, který podáváme. Pečovat o sebe není slabost. Je to nezbytnost, bez níž se v dnešním světě neobejdeme. ●

---

MAGDALENA LUKASOVÁ je psychoterapeutka a supervizorka a také vedoucí pracovní skupiny pro výzkum duševního zdraví dětí a adolescentů Národního ústavu duševního zdraví (NUDZ).

# Cesta k laskavější pracovní kultuře začíná malým gestem

S koučkou a knihovnicí  
Helen Rimmer o laskavosti  
jako páteři pracovní  
kultury v knihovnách  
a nedoceněném  
významu pracovníků  
v zázemí

Ptal se ROMAN HÁJEK  
roman.hajek@stredoceska knihovna.cz



## **Proč je podle vás téma laskavosti pro knihovny a knihovnický tak důležité, že mu v posledních letech věnujete podstatnou část svého profesního působení?**

Protože knihovny jsou plné lidí a lidé si s sebou nosí celé světy emocí. V knize *The Kind Librarian (Laskavý knihovník)*<sup>1</sup> sdílím své rané zkušenosti s drobnými rituály, jako byly čajové dýchánky v Brightonu nebo malý „kávový klub“ na univerzitě Royal Holloway, které zásadně formovaly naladění a atmosféru v týmu. Lidé díky nim cítili, že někam patří. A tuto zkušenost porovnávám s místy, kde laskavost chyběla... Ve vzduchu bylo cítit napětí. Stres, komunikace plná náznaků, lidé zadržující dech. Zažila jsem oba extrémy, což mě vedlo nejen k napsání knihy *The Kind Librarian*, ale také jejího volného pokračování *The Kindness Toolkit (Nástroje laskavosti)*, které vyjde v červenci 2026 a více do hloubky se zabývá praktickými nástroji, o které si lidé často píšou.

Laskavost nevnímám jako něco navíc. Je to páteř pracovní kultury v knihovně.

**V českém kontextu se pojem wellbeing často spojuje s kvalitou fyzického prostoru: panuje tu představa, že o pohodu svých zaměstnanců a návštěvníků se staráte tím, že vytváříte relaxační zóny, zřídíte pro zaměstnance posilovnu nebo nabídnete kávu zdarma. Váš přístup je pro mě inspirativní tím, že místo materiálních věcí vyzdvihujete význam laskavého chování jako základní podmínky wellbeingu. Mohla byste jej trochu více rozvést?**

Ve výzkumu i v manažerské praxi jsem se opakovaně přesvědčila o tom, že dusnou atmosféru na poradě nevylepší ani sebevětší množství kávy zdarma. Můžete pro lidi udělat krásné odpočinkové místnosti, zajistit sedací vaky nebo meditační kabiny, ale pokud je kultura organizace nepřátelská, budou stejně stresovaní, jen v hezčích kulisách. Fyzický prostor je samozřejmě důležitý, ale o tom, jestli se v něm lidé cítí bezpečně, rozhoduje jejich chování. Vždycky říkám, že relaxační místnost může někomu pomoci popadnout dech, ale milý kolega mu pomůže vydechnout.

Ve své knize uvádím příklad týmu, který zcela změnil své pracovní podmínky díky flexibilní práci založené na důvěře. Žádný nový nábytek. Žádná tělocvična. Prostě jen pocit, že s vámi někdo zachází jako s dospělým a dává najevo, že mu na vás záleží. Obrovským způsobem to ovlivnilo pracovní morálku, energii i produktivitu týmu.

Potvrzuje se tím to, co vídám na každém pracovišti, kde panuje laskavá atmosféra. (1) Základem pohody nejsou předměty, ale vztahy. (2) Pohodu formují tón komunikace, spravedlivý přístup, vstřícnost a jasně nastavená pravidla. (3) Když něco není v pořádku, tak se to řeší, čímž dochází k potvrzení platnosti hodnot.

Jinak řečeno: fyzické pohodlí je příjemné, ale emocionální bezpečí je nezbytné. Můžete sedět na nejměkčí pohovce na světě, ale pokud se na příští schůzce budete bát promluvit,

je to stejně k ničemu. A naopak jsem zažila, že týmy mohou prosperovat v poměrně stísněných nebo zastaralých budovách, protože jejich pracovní kultura byla velmi laskavá a lidé se navzájem podporovali.

Proto se ve své práci mnohem více zaměřuji na mikro-chování a vzorce rozhodování, které vytvářejí pocit bezpečí: jak nasloucháme, jak nastavujeme očekávání, jak komunikujeme změny, jak respektujeme hranice. Základem pohody není prostor, kde pracujeme, ale lidé, s nimiž pracujeme.

**Co považujete za klíčové komponenty laskavosti? A jaké kroky může knihovna podniknout, když se chce principy laskavosti řídit?**

Zpravidla v souvislosti s laskavostí rozlišuji čtyři fáze: záměr, odvahu, empatii a akci. Skvělé je, že tou akcí nemusí být nic velkého nebo dramatického. Jde o každodenní drobnosti, které utvářejí klima pracoviště. Jednoduchým způsobem, jak může knihovna vykročit na cestu k laskavějším podmínkám, je začít se zaměstnanců ptát na úplně jednoduché otázky, třeba: „Co vám zpríjemní běžné pracovní úterý?“ Je fascinující, kolik reakcí přijde, když takto lidi vyzvete, aby prostě jen pojmenovali chování, díky němuž cítí bezpečí, respekt a podporu. Vše začíná jednou malou otázkou, jednou malou akcí. To je moment, který spouští určitou dynamiku. Moment, který mění kulturu.

Následně je možné navázat auditem laskavosti.<sup>2</sup> To je velmi užitečný nástroj, který týmům pomáhá popsat projevy laskavosti a zároveň prozkoumat systémy, komunikační vzorce a rozhodovací procesy, které formují pracovní kulturu. Audit nenásilně ukazuje, kde už se laskavost rozvíjí, kde se jí naopak nedaří a kde by drobné změny mohly pročistit vzduch.

**”Základem pohody není prostor, kde pracujeme, ale lidé, s nimiž pracujeme.**

**Co vše takový audit zahrnuje?**

Zabývá se v podstatě vším, co nějak ovlivňuje, jak se lidé cítí v práci: komunikací, férovostí, nastavením hranic, tím, jak se přijímají rozhodnutí, jak se pracuje s chybou, jestli lidé cítí, že jejich názory jsou slyšet, jestli každodenní praxe odpovídá deklarovaným hodnotám.

Příkladem může být to, jak v knihovnách pracujeme s pokutami za pozdní vracení. V knize popisuji případovou studii z vysokoškolské knihovny, která se na tuto oblast podívala právě prizmatem laskavosti.<sup>3</sup> Netrvalo dlouho a studenti ocenili, že už si nemusí připadat jako zloduš, že k nim knihovna přistupuje lidsky a s respektem. Se změnou systému se změnila kvalita vzájemných vztahů.

To je přesně to, s čím audit pomáhá: zvědomuje kulturní vzorce, které běžně nevidíme.

## Vyšší cíl

**Podle vás má laskavost transformační potenciál. V čem spočívá?**

Jakmile projevy laskavosti přestanou být ojedinělé, organizace se změní: laskavost se promítne do toho, jak funguje celý tým. Přestaneme na ni myslet, stane se něčím stejně přirozeným, jako je dýchání.

K mým nejoblíbenějším příběhům z knihy *The Kind Librarian* patří ten o týmu, který zavedl malý rituál zvaný „měsíční zmínky“. Nebylo to nic složitého, jen chvilka každý měsíc, kdy lidé vyzdvihli na první pohled neviditelný přínos svých kolegů. Postupem času se z toho stal nádherný rituál. Nálada v týmu se změnila. Lidé, kteří byli dříve zdrženliví, se rozmluvili. Další začali víc chválit a oceňovat práci druhých. Bylo vidět, jak lidem roste sebevědomí, jak k sobě mají blíž, jak padají bariéry. A stačil přítom dvouminutový rituál.

To je typ proměny, jejíž příčinou je laskavost – je to proměna nenápadná, postupná a hluboce lidská. Neprovází ji ohňostroje ani dramatická gesta. Její skutečné kouzlo se projevuje nepozorovaně a tiše: v okamžiku, kdy si někdo pomyslí: „Aha... takhle se tu k sobě chováme.“ Tehdy víte, že laskavost skutečně proměnila pracoviště – atmosféra je uvolněnější, konverzace otevřenější a lidé začnou projevovat trochu více odvahy, upřímnosti a zájmu o druhé.

**Dvě myšlenky z vaší knihy jsem si označil několika vykřičníky a dopsal k nim poznámku: „tesat do kamene“ (je to tak, běžně do knížek čmárám). Tou první je požadavek na autenticitu. Pokud chcete začít budovat laskavé prostředí, musíte tím žít, nikoli jen deklarovat záměr ve vnitřních směrnících. Co je tou tajnou přísadou, která odlišuje deklarování laskavosti od autentického zájmu o ni?**

Moc se mi líbí, že jste si na okraj napsal: „tesat do kamene“, protože to cítím úplně stejně. Autenticita je skutečně úplně zásadní. Můžete si napsat „laskavost je naše hodnota“ do kolika chcete strategií, prezentací nebo HR dokumentů, ale pokud lidé nevidí, co to znamená, nebudou tomu věřit ani vteřinu.

Rozdíl mezi deklarováním laskavosti a tím, že ji žijete, se pro mě projevuje v drobných detailech. Třeba v tom, jak mluví vedoucí, když jsou ve stresu, jak jsou vysvětlována nepopulární rozhodnutí, jestli lidé cítí, že mohou bezpečně říct, že mají nějaké potíže, jestli chyby vedou k hledání viníka, nebo nápravy.

Nejzřetelněji se laskavost projevuje v náročných situacích – když jste unavení, pod tlakem nebo řešíte něco nepříjemného. Vaše chování ve chvíli, kdy jde o hodně, napoví, které hodnoty doopravdy vyznáváte.



**The Kind Librarian a obálka připravované knihy The Kindness Toolkit, která vyjde v polovině letošního roku.**

O knize *The Kind Librarian* jsme psali v rubrice Z Knihovny knihovnické literatury: *Čtenář*, roč. 77 (2025), č. 4, s. 60.

Když to shrnu, myslím, že autenticita má tři pilíře. Prvním je konzistence: lidé potřebují vidět laskavost v každodenním jednání, ne o ní slyšet na setkání zaměstnanců jednou za rok. Druhým je transparentnost: lidé více důvěřují lídrům, kteří jim říkají pravdu, než těm, jež lakují věci narůžovo. A třetím je odvaha. Laskavost někdy vyžaduje umění říkat těžké věci, ale říkat je lidsky. A upřímně? To, jestli je laskavost jen heslo, nebo žitá skutečnost, poznají lidé okamžitě.

**Knihovna prostě nemůže stavět na laskavosti směrem k uživatelům, pokud ji nepraktikuje uvnitř.**

**Druhou myšlenkou, kterou jsem si zvýraznil, je potřeba mít všechny na jedné lodi, a to včetně pracovníků zázemí knihovny. Proč je to podle vás tak důležité?**

Těší mě, že jste si zvýraznil tenhle bod, protože tohle často přehlídíme. Když mluvíme o laskavosti v knihovnách, obvykle se nám jako první vybaví pracovníci pracující s veřejností. Kolegové za pultem, kteří pomáhají uživatelům, odpovídají na otázky a řeší vše, co den přinese. Jejich role je samozřejmě nesmírně důležitá. Ale i pracovníci, jež přímý kontakt s veřejností nemají, jsou pro laskavou kulturu naprosto zásadní. Ve skutečnosti často utvářejí klima organizace stejně jako viditelné týmy.

Představte si knihovnu jako divadlo. V popředí na jevišti jsou herci. Ale to, aby celé představení fungovalo, zajišťuje tým v zákulisí. Když jsou lidé v odděleních akvizice,

katalogizace, financí, lidských zdrojů nebo IT vystavení stresu, přetížení, přehlížení nebo izolování, nakonec se to projeví navenek.

Péče o tyto lidi je důležitá z mnoha důvodů. Lidé v zázemí například navrhnou procesy, na nichž závisí práce kolegů v první linii: když jsou matoucí nebo nezohledňují vzájemné potřeby, jsou ztraceni všichni. Za pracovníky zázemí knihovny je také spousta neviditelné práce. Pokud necítí uznání, klesá pracovní morálka v celé organizaci. Častokrát jsou to také právě pracovníci v zázemí, kteří si jako první všimnou různých problémů dřív, než vyplavou na povrch. A bez ohledu na vše výše zmíněné: knihovna prostě nemůže stavět na laskavosti směrem k uživatelům, pokud ji nepraktikuje uvnitř.

Kultura laskavosti musí prostupovat celou organizací – všichni se musí cítit zapojení a ocenění, a ti, s nimiž se veřejnost nemá šanci potkat, obzvlášť.

### **Co jsou největší překážky, s nimiž je třeba se vypořádat, pokud knihovna autenticky usiluje o rozvoj kultury laskavosti?**

Vždycky se objevují tři hlavní překážky. Zaprvé to je dědictví minulosti, tradice. Staré zvyky jako zamlčování důležitých informací nebo zažitá hierarchie a postupy přetrvávají v organizacích velmi dlouho. Zadruhé je to vyhoření. Nemůžete být laskaví, když jste vyčerpaní. A třetí překážkou je špatné pochopení toho, co laskavost znamená. Lidé si někdy myslí, že laskavost znamená, že na sebe budeme milí a nebudeme řešit nic nepříjemného. Ve skutečnosti ale nejde o to udržovat mír za každou cenu. Kultura laskavosti spočívá v tom, že jsme ochotní a schopní říct těžkou věc ve správný čas, s citem.

### **Je naopak něco, v čem je pro knihovny v porovnání s jinými institucemi rozvíjení kultury laskavosti jednodušší?**

Ano a vždy to ráda připomínám. Knihovny přitahují pracovníky, jimž na něčem záleží. Lidé věří ve spravedlnost, přístupnost, význam učení, zvědavosti a komunity. Lidé, kteří chtějí ostatním trochu usnadnit a rozjasnit život. Práce v knihovně není jen zaměstnání. Je to poslání. Má svůj význam, vyšší cíl. Díky tomu má mnoho knihovníků předpoklady pro rozvoj kultury laskavosti. Už je to v nich. Ochota pečovat. Smysl pro spravedlnost. Trpělivost. Touha pomáhat. Přirozená orientace na služby. Vidíte to, když se knihovníci snaží pomoci studentům překonat jejich obtíže, když už podesáté v daný den vysvětlují stejný postup. Cítíte to v jejich hrdosti na to, že pracují v příjemném prostředí otevřeném pro všechny.

Ve většině knihoven je tak laskavost už někde pod povrchem přítomná. Není třeba ji dovážet, potřebuje jen prostor k dýchání. Knihovny potřebují podpořit v tom, aby laskavost nebyla jen nahodilá, závislá na libovůli jednotlivců, ale aby byla rozvíjena záměrně, systematicky, aby se stala pevnou součástí systémů a struktur.

## **Toxické důsledky pasivity**

### **Jak souvisí laskavost a wellbeing s péčí o sebe sama a sebesoucitem a jak mohou knihovny v tomto směru pomoci svým zaměstnancům?**

Sebesoucit je hnací motor laskavosti. Díky sebesoucímu může být laskavost udržitelná, pomáhá předejít vyhoření. Knihovníci dobře znají ten pocit, když jim jejich vnitřní kritik našeptává, že by se měli lépe vyrovnávat s problémy, pracovat rychleji nebo pomáhat více lidem. Když se jim snaží vnutit, že odpočinek je luxus, nikoli nutnost. Jakmile tenhle hlas převládne, je těžké být laskavý jak k sobě, tak k ostatním.

To vše se změní ve chvíli, kdy lidé cítí podporu, že si mohou odpočinout, požádat o pomoc nebo prostě říct „potřebuji chvíli“. Jsou pak odolnější, trpělivější, bystřejší, ochotnější řešit problémy, a dokonce i kreativnější. Atmosféře v práci prospívá, když lidé nejsou vyčerpaní.

Význam sebesoucímu spočívá v tom, že vám dodává energii, kterou by lidé jinak museli vynaložit na to, aby zakryli vyčerpání. Obnovuje emocionální kapacitu potřebnou k tomu, abychom se k druhým chovali laskavě.

*Práce v knihovně není jen zaměstnání. Je to poslání. Má svůj význam, vyšší cíl. Díky tomu má mnoho knihovníků předpoklady pro rozvoj kultury laskavosti.*

### **Jaká je při pěstování kultury laskavosti role manažerů?**

Na vedení se řadoví zaměstnanci obracují, aby se ujistili, co je bezpečné, co se cení a co je přijatelné. Manažeři a vedoucí pracovníci tak zásadně formují náladu uvnitř knihovny. Právě oni svým jednáním buď vytvářejí podmínky pro rozvoj laskavosti, nebo jejímu rozvoji tiše brání. Pro ostatní fungují vedoucí jako vzor – každý jejich krok je pod pečlivým drobnohledem zaměstnanců, kteří neustále vyhodnocují, zda vedoucí jednájí v souladu s psanými i nepsanými pravidly.

Základem toho, aby se v knihovně rozvíjela kultura laskavosti, je spravedlivý přístup vedoucích. To neznámá, že se se všemi zachází stejně, ale že jsou vedoucí konzistentní, ohleduplní a upřímní v tom, jak přijímají svá rozhodnutí. Když lidé chápou důvody nějakého kroku, mají k vedoucímu důvěru, i když se jim třeba dané rozhodnutí nelíbí. Velmi důležitá je také otevřená komunikace a schopnost vedoucích transparentně komunikovat i to, co ještě není jisté. Taková upřímnost je pro tým neuvěřitelně důležitá, vytváří totiž psychologickou jistotu a omezuje prostor pro obavy či domněnky.

Zjednodušeně řečeno: vedoucí pracovníci nastavují optiku, s níž zbytek organizace nahlíží na laskavost. Jestliže při vedení lidí postupují férově, transparentně a lidsky, je pro ostatní přirozené jednat laskavě. Když ne, pak pracovníci laskavost spíš předstírají, místo aby ji žili.

### **Vnímáte z hlediska schopnosti uplatňovat principy laskavosti nějaké rozdíly mezi velkými a malými knihovnami? Mají to třeba malé knihovny snazší?**

Tuhle otázku dostávám docela často a pravdou je, že laskavost funguje skvěle v knihovnách všech typů a velikostí. Rozdíl je jen v tom, jak se hodnoty projevují a co v daném prostředí pomáhá je rozvíjet.

Malé knihovny mají jistou výhodu v tom, že se v nich lidé navzájem dobře znají. Když se vidíte každý den, všimnete si, že je někdo tišší než obvykle nebo že má kolega hodně práce. Komunikace může být rychlejší a změny mohou probíhat ve větší pohodě, protože jsou na sebe všichni naladěni. Na druhou stranu v malých týmech může být těžší zvládat konflikty, protože je v nich méně možností, jak odstínit napětí. Rozvoj laskavé kultury v menších knihovnách proto často vyžaduje dobře promyšlenou komunikaci a odvahu řešit věci včas.

Velké knihovny mají jiné silné stránky. Obvykle disponují více zdroji, mohou zaměstnat specialisty, mají formálnější podpůrné struktury. Mohou si na rozdíl od malých knihoven dovolit investovat do školení, programu na podporu duševního zdraví nebo do rozvoje kompetencí vedoucích pracovníků. Zase ale musí řešit jiné výzvy, například izolovanost jednotlivých knihovnických týmů nebo nekonzistenci v komunikaci a rozhodování, což může rozevřít propast mezi vedením a zaměstnanci. K pěstování laskavosti ve větších organizacích potřebujete mít nastavený systém, jak propojovat lidi. A naprosto nezbytné jsou jasná komunikace, spravedlnost, transparentní procesy a budování dobrých vztahů.

O tom, zda se daří rozvíjet laskavost, každopádně nerozhoduje velikost ani zaměření knihovny, ale hodnotové nastavení a chování vedoucích pracovníků. Organizace s kulturou laskavosti mají společné to, že se jejich zaměstnanci cítí být slyšeni a respektováni, cítí se být součástí komunity.

*Jedno z nejdůležitějších poselství, jež se ve své práci snažím předat, je to, že nezbytnou součástí laskavosti je odvaha.*

**Navzdory tomu, že řada vědeckých studií dokládá pozitivní dopady kultivace laskavosti na pracovišti pro fungování i výkon organizací, je i mezi knihovnami stále řada příkladů toxického pracovního prostředí. Proč tomu tak je?**

### **Jak rozpoznat, že dané podmínky jsou toxické? A co s tím dělat?**

Toxická kultura téměř nikdy není výsledkem nějakého záměru, že by se někdo rozhodl udělat to zaměstnancům v práci nepříjemné. Většinou jde o postupný a nenápadný vývoj a důsledek toho, že se v organizaci nepojmenovaly nebo neřešily problémy.

Jedno z nejdůležitějších poselství, jež se ve své práci snažím předat, je to, že nezbytnou součástí laskavosti je odvaha. Toxicita se často uchytí, když necháte bez povšimnutí malé konflikty, mikroagrese, nespravedlnosti nebo narůstající nedorozumění. Zpočátku se podobné situace mohou jevit jako malichernosti, které nemá smysl řešit, případně se lidem nechce do nepříjemných rozhovorů a namlouvají si, že to přejde. Ale postupem času se tyto drobnosti hromadí. Co bylo kdysi sotva postřehnutelné, dusí najednou organizaci jako těžká deka; všichni to cítí, vědí, ale nikdo o tom nemluví.

Mezi hlavní signály toho, že kultura sklouzává k toxicitě, patří, když se lidé bojí mluvit otevřeně, když se vedoucí při zpětné vazbě zdráhají pojmenovat jádro problémů, snahu o nápravu a iniciativní přístup nahradí obviňování druhých, když se kvůli nejednoznačné komunikaci ztrácí důvěra, z přepracovanosti se stává norma nebo když se lidé stahují a volí bezpečnou cestu mlčení. Pokud se vyskytne víc z těchto symptomů, vyžaduje kultura organizace pozornost.

*Laskavost neznamena víc práce, laskavost je způsob, jak si práci usnadnit.*

Dobrou zprávou je, že i toxické podmínky lze zvrátit – a jak jsem už zmiňovala, nemusí jít o nijak dramatický proces. Obvykle začíná upřímným zájmem o pracovní podmínky, tím, že najdete odvahu říct: „Něco tady není v pořádku. Pojďme si o tom promluvit.“ Laskavost a odvaha jdou ruku v ruce. Jedna nemůže zkvést bez druhé.

**Nastavování – a udržování – kultury laskavosti je poměrně náročné. Jak byste povzbudila knihovny, které tyto hodnoty sdílejí, mají zájem je rozvíjet, ale zároveň trochu váhají, zda to zvládnou?**

Já úplně rozumím tomu, proč některé knihovny váhají. Laskavost vypadá na první pohled jako něco hodně abstraktního a řada knihoven je na hranici svých kapacit. Kultivování laskavosti může vypadat jako další agenda, na kterou už nejsou lidi. Já ale vždy tvrdím, že laskavost neznamena víc práce. Laskavost je způsob, jak si práci usnadnit.

Lidé si často myslí, že pro budování kultury laskavosti jsou třeba velké iniciativy nebo složité programy. Tak to ale není.

Laskavá kultura klíčí z malých, do sebe zapadajících krůčků, které může udělat každý i uprostřed pracovního shonu. Je to změna návyků, ne velká reorganizace. Začíná drobnými věcmi, jako jsou jasněji formulované e-maily, pojmenování věcí, jež visí ve vzduchu, uznání práce kolegů na schůzce týmu, hlídání hranic toho, aby lidé nebyli přetížení.

Knihovnám, které mají obavy z náročnosti procesu, bych vzkázala tohle: podstatný je váš záměr, ne rozpočet. Nemusíte dělat všechno. Musíte jen začít. Vyberte si jeden malý aspekt vaší práce, třeba průběh porad, a nastavte jeho pravidla tak, aby odpovídal vaší představě o pracovní kultuře. A vytrvejte, určitou dobu nastavená pravidla důsledně vyžadujte. Pak můžete přidat další oblast. Postupem času se tyto změny spojí v něco mocného. Laskavost se šíří opakováním, ne dokonalostí. A každá knihovna, se kterou jsem kdy pracovala, má na čem stavět. Stačí si jen věřit a najít, co bude ten první malý krok. Jakmile ho knihovny udělají, téměř nikdy už se nechtějí vrátit zpátky. ●



HELEN RIMMER je zakladatelkou a majitelkou organizace The Kind Brave Leader, specializuje se na systemické týmové koučování a budování firemní kultury. Má bohaté zkušenosti z knihovnictví, akademické sféry i školství. V letech 2012 až 2017 byla v rámci své práce v knihovně univerzity Royal Holloway vedoucí týmu pro vědeckou spolupráci, mezi lety 2018 a 2023 působila jako vedoucí knihovny a archivu na University of Westminster. V roce 2024 shrnula své zkušenosti v úspěšné knize *The Kind Librarian: Cultivating a Culture of Kindness and Well-being in Libraries*, v polovině roku 2026 ji doplní titul *The Kindness Toolkit*.

---

#### Poznámky pod čarou

- 1 Anglický výraz „kind“ nemá přesný český ekvivalent. V kontextu, v němž se vyskytuje v rámci rozhovoru, označuje přátelské, příjemné prostředí, kde jsou k sobě lidé milí/laskaví. V překladu vesměs používám slovo „laskavý“.
- 2 Základní osnova auditu je součástí knihy *The Kind Librarian*, dostupné mj. v Knihovně knihovnické literatury NK ČR.
- 3 Řeč je o univerzitní knihovně University of Westminster, která poplatky za zpozdné nahradila jiným opatřením – blokací výpůjčních služeb. Podobnou cestou se vydaly i další britské vysokoškolské knihovny, pozn. překladatele.



# Wellbeing patří k běžnému chodu knihovny

KATEŘINA HVALA / katerina.hvala@osf.cz

**V loňském ročníku ocenění Bibliotheca inspirans, které uděluje na konferenci Knihovny současnosti Nadace OSF ve spolupráci s Českou spořitelnou, jsme se společně podívali do budoucnosti. Teď se ale na chvíli podíváme do minulosti. V roce 2024 jsme se ptali, jak vypadá wellbeing v knihovnách. Hledali jsme inspirativní příklady mezi knihovnami a jejich zřizovateli, kteří nezapomínají pečovat o to nejcennější – o své zaměstnance.**

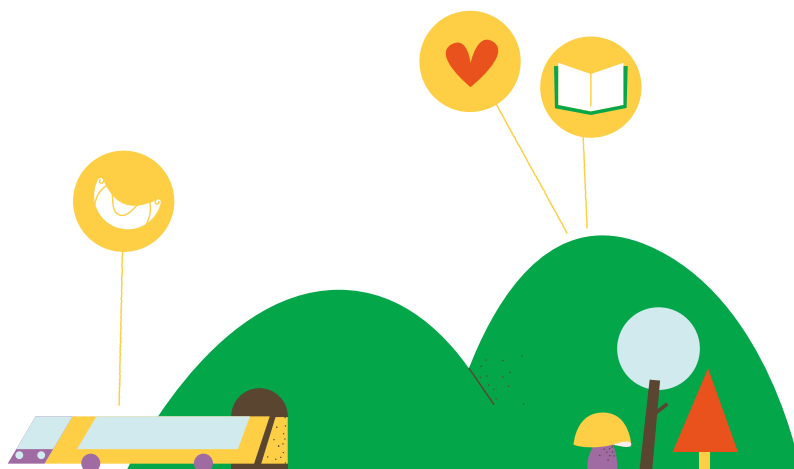
Celkem bylo oceněno devět knihoven, od těch nejmenších přes městské, krajské i univerzitní. A jak se jim daří dobré pracovní prostředí udržovat takřka rok a půl poté?

## Zkrácené úvazky, společně strávený čas i čokoládky

Knihovna Dr. E. Bořického v Milíně získala ocenění za vytvoření sdíleného pracovního místa, které pomohlo zaměstnankyním vybalancovat práci s osobním životem. Vedoucí knihovny Dana Reiterová dnes hodnotí, že největší výzvou knihovny je personalistika a hledání rovnováhy mezi provozem a spokojeností týmu. Potvrzuje to i další změna, jež nastala po žádosti o snížení celého úvazku třetí kolegyně. Sdílené místo bylo zrušeno, ale díky flexibilitě tříčlenného

týmu a vstřícnému jednání starosty se podařilo situaci vyřešit úpravou úvazků. Celkem se tedy o dva úvazky dělí tři knihovnice (0,8-0,7-0,5).

„Ocenění nás utvrdilo v tom, co už víme: aby se u nás dobře cítili čtenáři, musí se dobře pracovat i lidem za pultem. A úplný základ je, že se na sebe můžeme spolehnout. Žijeme stejnou realitu jako dnes většina pracovišť – práce je hodně, termíny se kupí a každý do toho vkládá svůj osobní život a zdraví. Učíme se o tom všem mluvit včas a normálně. Říct si, že je potřeba upravit směny, jinak poskládat úkoly, něco přestat dělat či začít dělat jinak nebo na chvíli zvolnit tempo,“ sdílí ředitelka Městské knihovny Valašské Meziříčí a dodává: „Není to žádný ‚wellbeingový ráj‘, ale není to už ani téma, které se probírá jen po cestě domů – wellbeing patří k běžnému chodu knihovny stejně jako rozpočet nebo plán akcí.“





**Společné foto oceněných při Biblioteca inspirans 2024** / Foto: Jana Hájková

Napříč oceněnými knihovnami se prolíná i společná linka teambuildingových aktivit, od posezení u kávy po výjezdní zasedání. Třeba v Chomutovské knihovně se kolektiv vydal do Českého středohoří a o společnou snídani se podělil nejen mezi sebou, ale i s ostatními cestujícími ve vlaku. A kam to bude příště? To ví zatím jen ředitel.

Stejně jako ve Valašském Meziříčí, i v Městské knihovně Dobříš a v Knihovně ČZU neslevují ze svých standardů a nadále pečují o příjemnou atmosféru. Jen na „zemědělce“ se v zimě místo nanuků v lednici objevují čokolády na stolku doprovázené tradičními veršovánkami ředitelky Hany Landové:

*Jsi dnes v práci?  
Venku fičí?  
Úkolů je nad hlavu?  
Tvoje mysl nahlas křičí:  
„Čím mi zvedneš náladu?!?!“*

*Není třeba nic si zobat,  
ani volat kámošku,  
když v kuchyňkách na stolečku  
najdeš dobrou čokošku...*

Z wellbeingu se nevytratil pohyb ani zvědavost. V Ústřední knihovně FF MUNI jezdí do práce na kole, staví hmyzí domky a ptačí budky. Nezapomínají ani na wellbeing v jiných knihovnách. Získaný nadační příspěvek věnovali pobožce Knihovny Petra Bezruče v Opavě, která byla loni zasažena povodněmi, díky čemuž mohli nakoupit vybavení do svého zázemí. V Místní knihovně Černilov knihovnice Jana Žárská nepametla na své kolegyně z obecního úřadu a společně naplánovali workshop s psycholožkou ke zvládnutí obtížných situací na pracovišti. Nechyběl ani výlet s bývalými zaměstnanci a zaměstnankyněmi úřadu.

## Je prostě náš

Ne vždy se dostane zaslouženého prostoru všem inspirativním knihovněm. Jednou z nich je Krajská knihovna Karlovy Vary. Ta ve svém kolektivu nedělá rozdíly a zaměstnává i osoby se zdravotním postižením. „Stejně jako mezi našimi čtenáři jsou i mezi našimi spolupracovníky osoby s nejrůznějším zdravotním znevýhodněním. Jsou naprosto rovnoprávnými členy týmu,“ říká vedoucí oddělení služeb Michaela Němcová a dodává: „Předpokladem k přijetí do pracovního poměru je

samozřejmě potřebné vzdělání, vhodnost morálně-volních vlastností pro danou pozici, schopnosti a zájem vykonávat danou práci. Úplně stejně jako u zdravých kolegů. Rozhodně tedy u nás v běžném provozu nepoznáte, že v našem týmu jsou mezi kmenovými zaměstnanci neslyšící, osoba s těžkým zrakovým postižením, osoby se ZTP, vozičkářka či autista. Pracují ovšem nejen jako pomocné síly, jak by jistě mnozí čekali, ale i na odborných pozicích, jako je zpracování odborných rešeršů či ANL nebo i v přímých službách.“

Za největší úspěch ale považují dlouhodobé zaměstnání kolegy s těžkou poruchou autistického spektra, který do knihovny přišel jako praktikant z organizace Rytmus – od klienta k občanovi, z. s. Praxe spočívala v získávání základních pracovních návyků a posílení sociálních dovedností. „Na začátku nám připadalo, že to nepůjde, že zlepšení není možné. Přicházel s maminkou nebo s asistentem, celou dobu vyžadoval jejich přítomnost. S kolegy nemluvil, všem se vyhýbal. Přesto jsme se krůček po krůčku snažili, aby se mezi námi cítil dobře. Přistupovali jsme s k němu s respektem k jeho potřebám. Protože jeho pracovní nasazení bylo velmi dobré a získal postupně i lepší stupeň manuální zručnosti, tak jsme ho po skončení praxe zaměstnali. Postupem času si zvykl na pracovní kolektiv, začal chodit bez maminky i asistenta. A dnes? Dnes je nepostradatelným, a hlavně spokojeným týmovým hráčem. Nepracuje samozřejmě úplně samostatně, stále potřebuje jistý dohled a pomoc. Ale zdaleka už není tak velká jako na začátku. Chodí po knihovně, zastaví se se všemi kolegy, které potká, prohodí pár slov, zeptá se na zdraví a „jak jde život“. Probírá s nimi hokejové výsledky, posílá nám pozdravy a fotografie z výletů. Je prostě náš,“ popisuje Michaela Němcová jeho cestu.

## Wellbeing budoucnosti

Na závěr se vraťme zpátky do budoucnosti. I loňské nominace ukázaly, že wellbeing bude nezbytnou součástí pracovního prostředí knihoven. V Městské knihovně Beroun se nad wellbeingem zamysleli i v kontextu zvyšujícího se věku odchodu do důchodu a rostoucích nároků na knihovnický. Péče o duševní i fyzické zdraví je pak podle ředitelky Michaely Matulové naprosto zásadní pro udržitelné pracovní tempo. Tým knihovny budoucnosti je komunitou profesionálů, kteří mají k dispozici klidové zázemí pro soustředěnou práci, sdílené kreativní prostory pro společné plánování i možnost pravidelné reflexe a vzdělávání v pracovní době. Prostor je navržen tak, aby podporoval zdraví a energii – dostatek denního světla, kvalitní akustiku, ergonomické pracovní stanice, možnost vyjít na terasu či do zahrady. Důležitou součástí je i otevřená kultura řízení: jasně pojmenované hodnoty, bezpečný prostor pro zpětnou vazbu, podpora koučinku a supervizí a férové rozdělení práce, aby péče o komunitu neznamenal vyhoření těch, kdo ji nesou. Nová knihovna tak není jen „třetím místem“ pro veřejnost, ale také zdravým a laskavým pracovním domovem pro tým napříč generacemi.

## Přítulňák: z obyčejného polštáře partákem

Kromě nadačního příspěvku získaly oceněné knihovny originální plyšový diplom podle návrhu designérky Karolíny Kopřivové, která ve své tvorbě propojuje design a duševní zdraví. Z chlupatého polštáře se stala během roku nejen připomínka samotného ocenění, ale i parták do nepohody. Najdete ho v dětských koutcích, kuchyňkách i na informačních pultech. Pomáhá vytvářet příjemnou atmosféru a někdy dokáže i zachránit situaci, třeba když pomohl uklidnit studentku během panické ataky.

Ve Valašském Meziříčí občas nechá chloupek na kalhotách nebo na triku. „Bereme to jako milou připomínku, že dobrá atmosféra a péče o sebe nejsou nic sterilního, ale něco, co se nám opravdu dostává pod kůži. Někdy to trochu ‚pelichá‘, ale bez toho by byl wellbeing v knihovně podezřele čistý a neživotný. U nás je to spíš živá, někdy trochu rozcuchaná cesta, po které jdeme krok za krokem,“ uzavírá ředitelka Zdeňka Smahlová.

## Bibliotheca inspirans 2026

Ocenění Bibliotheca inspirans chystá Nadace OSF spolu s Českou spořitelnou i letos. V roce 2026 se zaměří na aktivity knihoven, které směřují k odolné demokracii. Sledujte web a sociální sítě Nadace OSF nebo se přihlaste k odběru newsletteru, ať nepropásnete spuštění nominací. Těšíme se na ně! ●



Program Nadace OSF

[Knihovny jako průvodkyně 21. stoletím](#)

← zde.

KATEŘINA HVALA je koordinátorkou programu Knihovny jako průvodkyně 21. stoletím Nadace OSF. Společně s kolegy a kolegyněmi sleduje aktuální dění v knihovnách, podporuje vzdělávací i komunitní aktivity, hledá a sdílí inspirativní příklady z praxe.

# Čtení a odolnost

JIRÍ TRÁVNÍČEK / jiritravnicek@seznam.cz

**Že čtení jako mediální dovednost či kulturní technika je s to budovat naši odolnost, je samozřejmost, kvůli které není nutno bušit znovu do klávesnice. Podstatnější je spíše to, čím nás tato „samozřejmost“ může vybavit pro dnešní časy pokročilé digitální doby, a také to, jak tomu bylo v minulosti, tedy čím vším si mise zvaná čtení prošla.**

## Hřbitov ztracených iluzí

Čtení se ve druhé polovině 18. století stalo velkou civilizační silou, snad ještě větší než pára, kterou považujeme za synonymum technické revoluce. Západní populace se v té době stává většinou gramotná, přičemž počet těch, kdo tuto dovednost ovládají, se mezi polovinou 18. a polovinou 19. století zdesetinásobuje. Kdo umí číst, jako by získal klíč k individuální svobodě. A tuto svobodu mu už nemůže nikdo vzít, ani žádná instituce jako církev či stát. Takto si to mysleli osvícenci. Už v této době si však začínají uvědomovat, že to tak úplně snadné nebude. Proč? Protože lidé, jimž byl dán klíč ke svobodě, ho nevyužívají tím správným způsobem. Čtou romány, ne-li něco horšího. Thomas Jefferson, sám velký syn osvícenské doby, varuje: „Velkou překážkou dobrého vzdělání je nezřízená vášně pro romány, čas ztracený tímto čtením, který by mohl být využit vhodněji.“ Aha, tak oni se ti noví čtenáři nechtějí vzdělat. Divně.

Lid je tedy potřeba nějak usměrnit, navést do správných kolejí. K tomu měla sloužit hlavně škola a jiné osvětové instituce. Ani toto se ovšem tak úplně neukázalo jako cesta kulturní spásy. Proč? Protože mnohé z těchto institucí se v nedemokratických režimech staly nikoli nástroji osvěty, nýbrž indoktrinace. Jejich snahou bylo vybudovat „nového čtenáře“ jako toho, kdo zpřetrhá kontakty se vším minulým a stane se povolným objektem manipulace. V důsledku se tak šlo proti prvotní misi, tedy té, jež měla člověku poskytnout individuální svobodu. Zde má čtení sloužit jako disciplinační metoda.

Dále se soudilo, že bariérou je cena knihy (a tiskoviny). O její pokles se přičinila paperbacková revoluce ze třicátých let minulého století – nakladatelství Penguin Books. Paperbacky stály jen pět procent ceny vázané knihy. Ani tato mise se neukázala tak úplně spásonosnou. Naše civilizace se totiž postupně stále více a více zahlcovala množstvím – kulturní paralýza kvantitou. Gabriel Zaid vydal v roce 2003 knihu *Tolík*

*knih*, kde za hlavního viníka tohoto stavu označil akademickou sféru. Tak jako tak od počátku 21. století roste „populace“ knih desetkrát rychleji než populace lidí. Dříve platilo, že mnoho z těch, kdo nečetli, tak činili, protože neměli knihy; dnes platí, že nečtou, protože knih je kolem nich příliš.

Neplatí ani to, že ti, kdo čtou hodně, jsou automaticky lepšími lidmi. Náruživými čtenáři byli například Hitler a Stalin... nebo třeba i Miloš Zeman. A také tak úplně neplatí, že když čteme dobrou literaturu, stáváme se lepšími. První ze jmenovaných coby osnovatel jedné z nejzrůdnějších rasových teorií moderní doby byl velkým obdivovatelem Karla Maye, tedy spisovatele hlásajícího sbratření různých ras.

## Čtení a odolnost, to vše dnes

Žijeme v době nadbytků, navíc v době multimediální, to vše je zesíleno digitální revolucí. Číst umíme všichni, takže pro nás tato činnost ztratila svůj civilizační půvab. Zesamozřejmelo; už jím není možno dojít nikam dále. Jeho mise se jakoby vyčerpala. Navíc se stává jen jednou součástí takzvané mediální kompetence. Sklápíme tedy kopí a uchylujeme se k osvědčeným didaktickým samozřejmostem, že číst je dobré, protože to rozvíjí paměť a pozornost, buduje naši slovní zásobu, učí nás větší empatii, snižuje stres, sdílené čtení posiluje důvěru a tak dále.

A přece jenom tady jedna nová mise je, a to je odolnost proti fake news a dezinformacím. Čtení má totiž několik rastrů a jedním z nich je i čtení hluboké. To podle Maryanne Wolf aktivuje mozkové okruhy pro logickou dedukci, argumentaci a odklad úsudku. Jinými slovy: čtení nás učí myšlenkové trpělivosti a argumentační zdrženlivosti. Je to jakýsi retardér naší „klikavé“ rychlé digitální doby. Přitom má na tuto dovednost exkluzivitu; žádná jiná mediální dovednost to neumí. Trpělivost stojí na třech sloupech: pomalosti, hloubce a délce (schopnosti

číst delší texty). Dezinformace často cílí na rychlé emoční reakce, jako jsou strach, vztek, rozhořčení. Čtení naopak aktivuje parasympatický nervový systém, který tyto impulzivní reakce snižuje. Sem patří i jeho role empatická: takovéto čtení zmenšuje polarizaci, učí přijmout perspektivu jiného a tím i vystoupit z binárního vzorce „ano-ne“ či tribalního „my versus oni“. ●

---

JIŘÍ TRÁVNÍČEK je literární vědec a kritik, vysokoškolský učitel. Pracuje v Ústavu pro českou literaturu AV ČR a částečně také na FF UK, externě učí i na FF MU. Zabývá se moderní českou a středoevropskou literaturou, interpretací a hermeneutikou, čtenářskou kulturou.

## Čtení v digitálním světě

Dvanáctidílný edukativně-informativní seriál (s několika bonusy) na YouTube, v němž se dostává na podstatná témata týkající se čtení, čtenářů, čtenářství, čtenářské kultury, to vše v souřadnicích naší doby: kde se rodí čtenářství, čtení a odolnost proti dezinformacím, čtení jako regenerace, digitální čtení, mýty o čtení, předčítání dětem atd. Celý cyklus vznikl v letech 2021–23 pod záštitou Akademie věd ČR (v rámci projektu Odolná společnost pro 21. století – Strategie AV 21) a také díky její finanční podpoře. Vystupují v něm lidé, kteří na dané téma mají co



říct: vědci, učitelé, propagátoři, spisovatelé, knihovníci. Jeho autory jsou: Michaela Dombrovská, Zuzana Šidlichovská a Jiří Trávniček.

← [YouTube kanál zde.](#)



# Wellbeing – nutnost, nebo benefit?

KRISTÝNA BAŘINOVÁ / barinova@vkol.cz

ŠÁRKA BAŤKOVÁ / sarka.batkova@knihovnauk.cz

**Wellbeing už dávno není jen populární pojem v HR prezentacích personálních agentur. V současném světě, kdy se mnoha lidem vzdaluje tradiční představa finanční stability jako dosažitelného úspěchu, a zároveň roste tlak na výkon, rychlost a neustálou dostupnost, se spokojenost v práci stává prakticky nezbytnou nutností.**

Už současná generace třicátníků, a ještě výrazněji ta po nich vyrůstá v realitě, která ji staví do ostrého kontrastu s generacemi předchozími. Zatímco dřívější „ideál“ spočíval v postupném spoření, budování majetku a odkládáním „až jednou“ životě, mladí lidé dnes vědí, že při stávajících platech a současných ekonomických podmínkách mnohdy ani s maximální pílí a úsporou nedosáhnou na vlastní byt či auto – a v důsledku toho se rozhodují žít tady a teď. Na dlouhodobé „odkládání života“ kvůli nejisté vidině úspor dnes jednoduše není kapacita. Dnešním mladým totiž nejde o to, že „si jednou našetří“, ale spíše o to, zda si vůbec kdy budou moct dovolit vstoupit do dlouhodobého finančního závazku, jako je například hypotéka. A tento horizont je pro mnohé natolik vzdálený, že ztrácí roli realistické i motivující životní strategie.

Instituce a zaměstnavatelé, kteří chtějí od svých lidí stabilní výkon a loajalitu, tak musí nutně přizpůsobit své prostředí reálným životním nastavením. Pokud chce být zaměstnanec na vrcholu svých možností, musí mu být umožněno žít kvalitně už nyní – prostřednictvím benefitů jako sport, kultura, vzdělávání, možnost indispozičního volna, flexibilní pracovní doby, home office, možnost pracovních cest, stáží a pracovních pobytů v zahraničí.

Zároveň platí, že práce je pro většinu lidí dominantní část dne. Věnujeme jí ten nejkreativnější a nejproduktivnější díl svého času, tudíž je zásadní, aby prostředí nebylo jen funkční, ale také psychicky udržitelné. Dobré vztahy, zdravá komunikace a férové podmínky nejsou bonus, ale zásadní faktor, jenž přímo ovlivňuje výkon i dlouhodobou motivaci.

Historickým dokladem toho, že zájem o životní podmínky zaměstnanců není nový koncept, je model vytvořený společností Baťa ve Zlíně. Promyšlený sociální systém realizovaný firmou ve 20. až 40. letech zahrnoval pro zaměstnance

pestrou škálu benefitů, přitom ale nepředstavoval gesto būhvíjaké dobročinnosti – šlo především o důmyslný psychologický a marketingově skvěle zvládnutý tah. Navzdory přísné disciplíně a pevně řízenému rytmu práce i volného času Baťa pragmaticky chápal, že stabilní zázemí a kvalitní podmínky zaměstnanců jsou klíčem k jejich výkonu i růstu – a tím i k růstu celé firmy. Zaměstnancům bylo poskytnuto dostupné a kvalitní bydlení v podobě baťovských domků a vil, vzdělávací systém včetně Baťovy školy práce, jež spojovala teoretické vzdělávání s praxí, i rozsáhlá síť služeb – od společenských domů a sportovišť po prodejny a další infrastrukturu. Cílem bylo vytvořit stabilní komunitu spojenou s firmou nejen pracovní, ale i sociálně, a tím posilovat loajalitu, osobní růst i efektivní výkon.

Nemusíme však chodit tak hluboko do minulosti. I v dnešní době si velké soukromé firmy plně uvědomují důležitost kvalitního pracovního prostředí. Společnosti jako například Google či Apple dlouhodobě praktikují model, kde péče o wellbeing zaměstnanců není vedlejší aktivitou, ale automatickou součástí pracovní strategie. Stále se ovšem jedná především o doménu soukromého sektoru. Veřejné instituce často vycházejí z jiného paradigmatu – modelu práce podle starších standardů, kde zmíněný výčet benefitů a rozumné pracovní prostředí nejsou dosud plně integrovány do kultury organizací. Pokud má být veřejný sektor připraven na současné nároky, musí tento posun nutně reflektovat.

A nejde jen o jednotlivce nebo firmy. Do hry čím dál více vstupují i odbory, jež otevírají témata jako férové ohodnocení, bezpečné pracovní tempo, nárok na odpočinek a kvalitní pracovní zázemí. Jejich role je v tomhle kontextu důležitá: pomáhají vytvořit rámec, v němž se wellbeing nestává jen dobrovolnou iniciativou „tam, kde se to hodí“, ale postupně

standardem pracovního prostředí. Ne proto, aby byl život v práci „dokonalý“, ale aby byl dlouhodobě udržitelný — lidsky i ekonomicky.

## Wellbeing v knihovnách: když péče o druhé začíná péčí o sebe

Knihovny jsou často vnímány jako klidná místa plná knih, kde se čas zpomaluje. Pro ty, kdo v nich pracují, je ale realita maličko jiná. Práce knihovníků je pestrá, zodpovědná a často fyzicky i psychicky náročná. Od každodenního kontaktu se čtenáři a návštěvníky přes kulturní a vzdělávací akce až po práci s technologiemi a správou fondů – to vše dohromady tvoří pestrou a náročnou mozaiku, v níž se snadno zapomene na to nejdůležitější: na vlastní pohodu. Wellbeing, tedy celková pracovní pohoda, není o luxusních benefitech ani o aromalampě na stole. Znamená vyvážený vztah mezi pracovními nároky a možnostmi člověka: férové podmínky, respekt, pocit bezpečí a prostor pro odpočinek.

Z pohledu odborů je wellbeing úzce spjatý s kvalitou pracovního prostředí a rovnováhou mezi osobním a profesním životem. V rámci svých rolí knihovníci často čelí tlaku z více stran: musí být odborníky na informace, organizátory kulturních akcí, lektory i sociálními pracovníky. K tomu se přidává zodpovědnost za veřejné finance, komunikace s různými skupinami čtenářů a často i nedostatek personálu. V takových podmínkách se stres a únava snadno stávají trvalým společníkem.

Proto by se wellbeing měl stát přirozenou součástí řízení knihoven i tématem kolektivního vyjednávání. Odbory mohou sehrát důležitou roli v tom, aby se do pracovních podmínek promítly principy zdravého pracoviště – a to nejen symbolicky, ale konkrétně. Může jít o důsledné dodržování přestávek, podporu flexibilního rozvržení práce, možnost vzdělávání v oblasti duševní hygieny nebo o vytváření prostoru pro otevřenou komunikaci.

Zásadní je i ergonomie pracoviště, téma, které bývá často opomíjeno. Mnoho knihovníků tráví část dne u výpůjčního pultu, část mezi regály, část u počítače. Opakované pohyby, ohýbání, práce ve stoje či u nízkých stolů mohou vést k bolestem zad, krční páteře nebo kloubů. Kvalitní židle, nastavitelný monitor, vhodně umístěné police či promyšlené rozvržení pracovního prostoru dokáží výrazně snížit fyzickou zátěž.

Velkou roli hraje i to, jak se lidé v práci cítí – jestli spolu umí mluvit, jestli si věří a jestli mají pocit, že jejich práce má smysl. Knihovna by měla být místem, kde se zaměstnanci cítí respektovaní a kde mají prostor říct svůj názor.

Právě tady mohou mít odbory důležitou roli – pomáhat vytvářet prostředí, kde se o wellbeingu nemluví jen teoreticky, ale kde se opravdu žije. Mohou být hlasem zaměstnanců, který upozorňuje na přetížení, napětí v týmu nebo potřebu změn, které vedení nemusí hned vidět. Podpora supervizí,

pravidelných setkání či anonymní možnosti svěřit se s problémem může být jednoduchým, ale účinným způsobem, jak předejít vyhoření a udržet v knihovně atmosféru, kde se lidé cítí dobře – a kde mají chuť dělat svou práci dál.

Zkušenosti z některých knihoven ukazují, že i drobné změny mohou mít velký dopad: rozumnější rozvrh směn, možnost krátkých přestávek, ergonomicky upravené pulty, klidová zóna, kam se dá na chvíli odejít z ruchu provozu. Důležité je, když se vedení o wellbeing svých lidí zajímá a vnímá ho jako součást kvality služeb, ne jako osobní záležitost jednotlivce.

Wellbeing v knihovnách není jen o pohodlí, ale o budoucnosti tohoto povolání. Pokud mají knihovníci dlouhodobě zvládat svou práci s energií a empatií, potřebují prostředí, jež je neníčí, ale podporuje. Knihovna je místem péče – a ta by měla platit i pro ty, kdo ji každý den poskytují druhým.

Jak již bylo v textu opakovaně zmíněno, wellbeing se dnes stává nezbytnou součástí práce, a ne jen volitelným benefitem. Mění se ekonomické podmínky a hodnoty mladších generací ukazují, že lidé potřebují kvalitní život už nyní, ne až někdy v neurčité budoucnosti. Historické i moderní příklady potvrzují, že péče o zaměstnance není jen nákladem navíc, ale investicí do výkonu, loajality a dlouhodobé udržitelnosti.

Zdravé pracovní prostředí, kvalitní podmínky a respekt v týmu jsou pro úspěch stejně důležité jako odborné znalosti. Otevřená komunikace a prostor pro odpočinek pomáhají předcházet vyhoření a zvyšují kvalitu služeb, přitom i zdánlivě nepatrné změny pak mohou přinést velké zlepšení ve výkonu pracovníků. Při prosazování férových podmínek mohou hrát důležitou roli právě odbory, které fungují jako podpůrný partner a průvodce v dialogu mezi zaměstnanci a vedením a pomáhají hledat vyvážená řešení. Knihovny mohou dobře fungovat jen tehdy, pokud se starají nejen o návštěvníky, ale také o své zaměstnance. ●



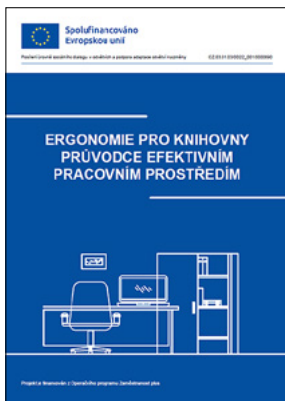
**ODBOROVÝ SVAZ  
PRACOVNÍKŮ  
KNIHOVEN**

Více informací o Odborovém svazu pracovníků knihoven na: [ospk.cz](https://ospk.cz)

KRISTÝNA BAŘINOVÁ pracuje v oddělení Informační technologie Vědecké knihovny v Olomouci, je členkou Odborového svazu pracovníků knihoven (OSPK).

ŠÁRKA BAŤKOVÁ pracuje v Oddělení studoven a časopisů Knihovny Ústeckého kraje. Je členkou OSPK.

# Zajímavé publikace k tématu pohody v práci



**BERGEROVÁ, Iveta et al.**

***Ergonomie pro knihovny: průvodce efektivním pracovním prostředím. 1. vydání.***

**Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky, 2025. 89 s. ISBN 978-80-907129-5-9.**

**Dostupné [zde](#).**

Příručka shrnuje, jak vytvářet bezpečné, pohodlné a funkční pracovní prostředí v knihovnách. Vysvětluje hlavní oblasti ergonomie – fyzickou, kognitivní, sociální i environmentální – a ukazuje, jak se promítají do každodenní práce knihovníků. Zabývá se také plánováním knihovnických prostor, od kanceláří až po místa pro uživatele, a nabízí doporučení pro úpravy pracovních míst, osvětlení, teplotu, kvalitu vzduchu či manipulaci s břemeny. Samostatná část je věnovaná potřebám osob se zdravotním znevýhodněním a úpravám prostor pro jejich pohodlné a bezpečné fungování. Součástí jsou rovněž popisy typických zdravotních obtíží způsobených nevhodnými pracovními podmínkami a návrhy prevence. Příručka je doplněna příklady z praxe, slovníčkem pojmů a přehlednými tabulkami a doporučeními. Velkou předností příručky je množství fotografií, které názorně ukazují příklady správné i nesprávné ergonomie v reálném knihovnickém prostředí. Díky tomu je příručka velmi praktická a snadno použitelná při úpravách pracovních míst i při plánování nových prostor.

Publikace existuje také ve zkrácené verzi pod názvem *Ergonomie pro knihovny. Klíčové principy a doporučení*, jež slouží k rychlé orientaci v základních principech ergonomie. Tato kratší verze je praktickým pomocníkem zejména pro menší knihovny, které často nemají možnost realizovat rozsáhlé úpravy a potřebují přehledné a snadno použitelné informace.



**BERGEROVÁ, Iveta et al.**  
***Digitální kompetence knihovníků: metodická pomůcka. Online. 1. vydání.***  
**Praha: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky, 2025 [cit. 2025-11-24].**  
**ISBN 978-80-907129-6-6.**  
**Dostupné [zde](#).**

Tato příručka nabízí srozumitelný přehled digitálních dovedností, které jsou dnes pro práci knihovníků zásadní. Příručka vychází z výsledků průzkumu digitálních kompetencí pracovníků knihoven (2023), který ukázal, že úroveň digitálních dovedností je napříč oborem velmi nevyrovnaná a v řadě oblastí nedostatečná. Text zároveň ukazuje, jak se mění každodenní role knihoven v digitální společnosti – od pomoci s orientací v online prostředí až po podporu uživatelů při využívání digitálních služeb státu. Digitální dovednosti knihovníků se tak stávají nedílnou součástí jejich práce i služeb, jež knihovny nabízejí veřejnosti. Součástí příručky je také přehled hlavních digitálních kompetencí podle evropského rámce DigComp – jak pracovat s informacemi a daty, komunikovat a spolupracovat prostřednictvím digitálních nástrojů, tvořit digitální obsah, zajistit bezpečné používání technologií a řešit problémy, které mohou při práci vzniknout. Pozornost je věnována také tomu, jak digitální dovednosti rozvíjet – ať už prostřednictvím dostupných kurzů a vzdělávacích programů, nebo podporou uvnitř samotných knihoven. Příručka shrnuje praktické doporučení pro další vzdělávání a nabízí i jednoduché „digitální desatero“, jež může sloužit jako rychlá orientace pro každodenní práci. Celkově je cílem příručky podpořit knihovníky při získávání jistoty v digitální oblasti, nabídnout jim užitečné zdroje a posílit jejich roli v digitálním vzdělávání veřejnosti.



***Doporučení pro zavedení výkonu práce na dálku v knihovnách: metodická příručka. 2025. 44 s.***  
**Dostupné [zde](#).**

Publikace slouží jako praktický průvodce pro knihovny, které chtějí zavést nebo upravit výkon práce na dálku. Vysvětluje právní rámec podle zákoníku práce,

popisuje klíčové povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance a upozorňuje na nejčastější otázky, jež se při nastavování práce na dálku v knihovnách objevují. Velká pozornost je věnována bezpečnosti práce a správnému nastavení domácího pracoviště, kybernetické bezpečnosti (ta je při práci mimo knihovnu zásadní) a také digitálním kompetencím, jež jsou pro efektivní výkon práce na dálku nezbytné. Součástí příručky jsou také doporučení pro zaměstnavatele a zřizovatele, například jak nastavit vnitřní směrnice, komunikaci nebo evidenci pracovní doby, a doporučení pro zaměstnance, kteří se mají orientovat v pravidlech, bezpečnosti a organizaci práce. Velmi užitečnou část tvoří praktické přílohy – vzorová dohoda o práci na dálku, interní směrnice, žádosti o umožnění práce na dálku, kontrolní list domácího pracoviště nebo doporučení k ergonomickému nastavení domácího pracovního místa.

Příručky vznikly v rámci projektu z OP Zaměstnanost+, do kterého byl zapojen Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR. Tituly jsou dostupné v Knihovně knihovnické literatury Národní knihovny ČR, v databázi knihovnické literatury KKL: [aleph.nkp.cz/cze/kkl](http://aleph.nkp.cz/cze/kkl). V elektronické formě lze příručky stáhnout na stránkách SKIP věnovaným projektu: [skipocr.cz/projekty/pap](http://skipocr.cz/projekty/pap).

## Sborník o udržitelném rozvoji v knihovnách



**SPOTTI LOPES FUJIT, Mariângela, TERRA, Ana Lúcia (ed.). *Integrating Information Science for Sustainable Development: Topics and Trends*. Online. Oficina Universitária, 2025. ISBN 978-65-5954-624-4. Dostupné [zde](#).**

Publikace *Integrace informační vědy pro udržitelný rozvoj: témata a trendy* je sborníkem z konference BOBCATSSS 2024 a představuje velmi aktuální příspěvek k diskusi o tom, jak může obor informační věda a knihovnictví podpořit udržitelný rozvoj. Obsahuje 27 příspěvků autorů z devíti zemí (např. Brazílie, Španělsko, Francie, Česká republika) a je rozdělena do pěti tematických částí.

První blok „Dovednosti 21. století a informační profese“ se věnuje měnící se roli informačních profesionálů. Ukazuje, jak knihovníci reagují na environmentální a společenské výzvy – od konceptu „zelených knihoven“ (green libraries) podporovaných IFLA přes zpřístupňování environmentálních právních informací až po boj s dezinformacemi během pandemie covid-19. Zahrnuty jsou i příspěvky o cenzuře internetu

v Rusku a o správě dokumentů v univerzitních archivech, což ukazuje, že udržitelnost není jen environmentální, ale souvisí i s odpovědným nakládáním s informacemi a se zajištěním jejich dlouhodobé dostupnosti. Druhá část „Digitální transformace a udržitelnost“ zdůrazňuje digitální proměnu knihoven a informačních institucí. Autoři ukazují, že digitalizace není jen technologická inovace, ale také příležitost k efektivnějšímu využívání zdrojů a větší otevřenosti vědeckých informací (např. přechod od „pay-to-read“ k „pay-to-publish“ v Rumunsku). Zároveň upozorňují na rizika nových nástrojů, například generativní umělé inteligence, která vyžaduje etické ukotvení. Třetí část „Informační chování a udržitelnost“ přináší výzkumy informačního chování – jak lidé získávají a používají informace k udržitelným rozhodnutím. Zaujme příklad integrace informační gramotnosti do vzdělávání budoucích odborníků ve zdravotnictví, zkušenosti s digitalizací státní správy v Mosambiku či studie informačního chování českých a slovenských studentů během pandemie. Společným jmenovatelem je důraz na kritické myšlení a schopnost filtrovat spolehlivé zdroje. Čtvrtý celek „Knihovny a vzdělávání pro udržitelnost“ ukazuje knihovny jako vzdělávací centra pro udržitelný rozvoj. Vedle přehledu o vzdělávacích programech pro studenty informačních oborů přináší inspirativní příklady z univerzitních i veřejných knihoven – např. projekty z Brazílie podporující digitální kompetence nebo koncept „smart cities“ a roli knihoven v udržitelném městském plánování. Zajímavý je i projekt SDG Book Club, který propojuje čtenářství s tématy globálních cílů OSN. Poslední část „Organizace znalostí na podporu udržitelnosti“ je zaměřena na organizaci znalostí a práci s metadaty. Autoři představují nové způsoby kategorizace informací, dekoloniální přístup k vědění (větší zohlednění perspektiv marginalizovaných skupin) i dlouhodobou digitální archivaci kulturního dědictví. Tyto kapitoly ukazují, že udržitelnost se netýká jen provozu knihoven, ale i způsobu, jakým uchováváme a sdílíme informace.

Silnou stránkou sborníku je jeho mezinárodní záběr, propojení teorie s příklady z praxe i aktuálnost témat, jako je otevřená věda, digitalizace nebo práce s dezinformacemi. Přestože některé kapitoly působí akademičtěji a kvalita textů je různorodá, jde o inspirativní publikaci, která potvrzuje, že knihovny jsou důležitým aktérem udržitelného rozvoje – od ekologicky odpovědného provozu až po podporu informační gramotnosti, komunitního vzdělávání a ochrany kulturní paměti.

Pozn.: O publikaci viz také *Čtenář*, roč. 77 (2025), č. 6, s. 30.

Připravila VLADANA PILLEROVÁ / [vladana.pillerova@nkp.cz](mailto:vladana.pillerova@nkp.cz)



# Poznej Evropu v knihovně

**Letos v lednu vstupuje do kulturních institucí svou premiérou ve Středočeské knihovně v Kladně interaktivní hra Poznej Evropu. V rozhovoru se Štěpánem Honem se dozvíte, co návštěvníci a návštěvnice ve hře najdou, jak vznikala a proč má ambici přenést atmosféru deníků do galerií a knihoven.**

Ptala se VENDULA HUMLOVÁ  
humlova@stredoceskaknihovna.cz

**Hra vychází ze zážitků, fotografií a ilustrací, které se původně představily širšímu publiku v knihách *Náš evropský deník I a II*, přičemž druhý díl byl oceněn Cenou Hanzelky a Zikmunda. Vznikla na míru knihovnám tak, aby se pohodlně vešla do prostoru volného výběru a mohla se stát přirozenou součástí návštěvnického provozu.**

Dokumentární černobílé fotografie Štěpána Hona, hravé ilustrace Kláry Honové a dobrodružné cestovatelské příběhy celé rodiny ve hře ožívají a vytvářejí poutavý, interaktivní zážitek. Návštěvníci Evropu nepoznávají memorováním faktů, ale osobním prožitkem prostřednictvím autentických příběhů, náhodných setkání i nečekaných zážitků. Hra je určena především rodinám a školním kolektivům. Jedním z partnerů projektu je Středočeská knihovna a na jeho vzdělávací části se podílí autorka rozhovoru. Se Štěpánem se znají a tykají si.

**První cesty, ze kterých vznikly tvé knihy, jste podnikali se třemi malými dětmi. Jak se dá takový dobrodružný styl cestování skloubit s rodinou?**

Myslím, že poměrně dobře. Naše rodina je na určitou míru nepohodlí zvyklá i z běžného života. S prvorozeným jsme se odstěhovali na venkov, za pochodu rekonstruovali dům, řešili problémy s nedostatkem vody, žili blízko přírodě... Dobře zabydlená dodávka, která nám umožnila poznat Evropu na vlastní kůži, se o prázdninách jen stala našim druhým, poněkud sevřenějším domovem. A také jsme často měli prostě štěstí. První velká cesta směřovala do Skandinávie,

za půlnočním sluncem. V roce 2014 zažívalo západní pobřeží Norska snad nejteplejší červenec ve svých dějinách. Děti trávily spoustu času v moři a slunce nám svítilo na cestu 24 hodin. Všude nekonečný prostor. To stojí za trochu nepohodlí. Hodiny strávené v autě nám zpříjemnily audioknihy. Především příběhy o Harrym Potterovi a *Letopisy Narnie* pomohly spolu s míhající se krajinou proměnit v dobrodružství i nekonečnou jízdu autem.

**Které místo v Evropě v tobě zanechalo nejsilnější stopu a proč?**

Určitě to byly spíš ty liduprázdnější, vzdálenější a trochu zapadlé kouty. Ať už se jednalo o albánsko-řecké pohraničí, estonské ostrovy Hiiumaa a Saareema, nebo prakticky celou Skandinávii, vždycky nám vyhovovalo objevovat alespoň zdánlivě neobjevená území, případně místa, která dosud patří jen „domorodcům“ a o turisty tam nezavadíš. V Evropě je to samozřejmě jen iluze, protože jeden den (třeba na pláži Sanna Beach v severozápadním Skotsku) zažíváme ten pocit my a zítra nás vystřídá jiný cestovatel, ale pocit je to krásný.

**Procestovali jste mnoho zemí, je nějaký společný moment, který se opakoval napříč Evropou?**

Řekl bych, že jsme to byli my, to naše vstupování do krajiny Evropy. Vlastně jsme si postupem času tak nějak zvykli, že Evropa je náš rozšířený domov, že obývá a kuchyně jsou tam, kde zaparkujeme své auto. Zvykli jsme si ke všem místům přistupovat s jakousi bazální pokorou, abychom nenaštvali místní nevhodným chováním. A ty země se nám za to odvděčily velmi přátelským přijetím. Společný moment byl možná ten pocit domova na mnoha rozdílných a vzdálených místech. Ne všude samozřejmě, ale vnímali jsme to často.



**Klára a Štěpán Honovi**

Foto: Jitka Hejtmánová



**Co bylo tím prvním impulzem, který tě přiměl začít své cestovní zážitky nejen dokumentovat, ale i literárně a výtvarně zpracovávat do podoby deníků?**

Když jsme se vrátili ze Skandinávie na konci léta 2014, byl jsem ještě zapálený, aktivní fotograf, který obesílá soutěže, a tak jsem výběr z našeho rodinného dobrodružství poslal spolu s dalšími cykly na Czech Press Photo. Tenkrát to byla moje nejúspěšnější účast – dostal jsem tři ceny a jedna z nich byla v kategorii Příroda a životní prostředí za fotky z Norska. Vydal jsem si pak kalendář a udělal první výstavu nazvanou „Norge, min kjærighet aneb Cesta za půlnočním sluncem“. Ještě jsem si nepsal pravidelné deníkové zápisky, ale věděl jsem, že chci podobnou cestu zopakovat a ještě důsledněji ji dokumentovat. Vyrázili jsme pak do Rumunska a následovala Velká Británie. Každoročně jsem pak pro kamarády vydával kalendář a psané deníky končily v šuplíku a čekaly na příležitost. Ta přišla s covidovou paralýzou mé fotografické praxe. Sedl jsem si ke stolu a poskládal tři cesty na jih do podoby prvního dílu *Našeho evropského deníku*.

**Fotografie a ilustrace jsou podstatnou součástí deníků i hry Poznej Evropu, která vychází z vašich rodinných zážitků. Jak se jejich úloha proměňuje ve hře, která je určena širšímu publiku?**

Fotografie a ilustrace hrají v knihách stejně jako ve hře roli zcela zásadní. Jsou plnohodnotnou součástí vyprávění a nositelkami sdělení srovnatelného s textovou složkou. Fotografie tu byly dokonce první a doufám, že umí vyprávět i samy. Pak se přidal text a nakonec ilustrace, které přinášejí informace

zjemňují, obohacují o vtip a vyprávění přibližují dětskému divákovi.

**Jak silná je provázanost deníků a interaktivní hry? Má hra význam i pro ty, kteří cestopisy nečetli? A co přinese těm, jež deníky už znají?**

Ve hře jsme všechny naše cesty Evropou spojili do jediné, která vede kolem dokola celého kontinentu. Z různorodých příhod, setkání a malých i velkých dobrodružství jsme vytvořili čtyřiařicet zastavení na téhle cestě. Kryštof Hádek u každého z nich přečte více či méně dramatický úryvek z cestovního deníku a na něj navazuje animovaná otázka. Poté přijde na řadu úkol, jenž musí hráči vyřešit, aby získali krátkou bonusovou animaci a mohli pokračovat dál.

Poetika i množství informací v úkolech a animacích původní deníky výrazně přesahují, i když struktura hry jejich formát částečně odráží. Už v knihách jsou na textových stranách rozmístěné barevné terčíky, které propojují příběh s velkou vyklápecí kreslenou mapou na začátku každé kapitoly. Hra z deníků přirozeně vyrůstá a kdo ji objeví, toho pravděpodobně osloví i samotné, mnohem obsáhlejší deníky. Zároveň však funguje plnohodnotně i samostatně — a deníky zase bez hry...

**Bylo těžké najít rovnováhu mezi vzděláváním a zážitkem? Převažují fakta, nebo jde především o vtažení do příběhu?**

Rozhodně jsme chtěli hře ponechat velkou míru autenticity, neplánovaného dobrodružství, náhodných setkání, aby spíš než s pocitem nabytých znalostí odcházel účastník s radostí z cestování jako takového a s chutí vyrazit na vlastní cestu.



Foto: archiv Štěpána Hona

Znalosti si návštěvník odnáší jaksí mimochodem, protože je získal ponořením do hry a spoluprožíváním našich cest Evropou.

### **Jedná se o čistě „zeměpisnou“ hru? Co může návštěvníkům a návštěvnicím přinést?**

Naopak. Je to hra, která se dotýká mnoha oborů. A i tím, že jsme se ji rozhodli vybudovat ve třech obtížnostech pro žáky a žákyně od čtvrtých tříd až po středoškolačky a středoškoláky, logicky se proměňuje i s ohledem na tyto věkové kategorie. Věnuje se jak geografii, tak fauně a floře, ale také lidem, architektuře, historii, umění... Navíc jsem přesvědčen, že na stejné úrovni jako zprostředkování poznání přináší radost ze hry samotné i z dramatických úryvků z deníku, vtipných a nápaditých animací, fotografií i kreseb. Informacím jsme se pokusili dát kultivovanou audiovizuální nadstavbu, která by měla obohatit žactvo a studentstvo i sama o sobě.

### **Jak hra funguje? Můžeš popsat základní princip, mechanismy nebo herní prostředí?**

Možná už jsem to trochu naznačil. Galeríí, knihovnou nebo jinak členitým prostorem vede linka cesty, tenká oranžová podlahová samolepka. Kde je přerušena terčíkem, zvedne hráč oči a najde na zdi nebo v regálu knihovny fotografie, kresby a QR kód. Na QR kód namíří tablet, jenž na začátku cesty nafasoval, a z tabletu se ozve hlas Kryštofa Hádka, který do projekce několika fotografií přečte úryvek z deníku. Na úryvek navazuje animovaná otázka, úkol a po jeho vyřešení krátká bonusová animace. Po úspěšném vyřešení se původně černobílá mapa v tabletu v okolí místa zastavení vybarví. Jak

účastníci a účastnice hry postupují prostorem a pokračují v řešení úloh, mapa se probarvuje a po čtyřriadvacátém zastavení je barevná celá.

### **V čem se Poznej Evropu liší od běžných vzdělávacích aktivit?**

Je dobrodružná, hravá, autentická, tvůrci zažitá, multioborová. To si musíte vyzkoušet.

### **A jak se zrodil nápad přenést hru do prostředí knihoven?**

Pomohlo tomu setkání s ředitelem Středočeské knihovny Romanem Hájkem na vyhlásování Cestopisu roku a předávání Ceny Hanzelky a Zikmunda brzy na jaře roku 2023. Přešlapovali jsme tehdy na místě, chtěli hru vytvořit, ale měli jsme obavu, že se nám ji nepodaří protlačit do výstavních síní. Právě tento impuls v podobně získání Středočeské knihovny jako partnera, jehož důvěra v kvalitu našeho záměru a zároveň příslib tento záměr korigovat a následně nám pomoci najít cestu do dalších knihoven a výstavních prostorů byl pro další osud projektu rozhodující.

**POZNEJ  
EVROPU**



↑ Prozkoumat hru můžete [zde](#).

## Kdy se mohou návštěvníci a návštěvnice na hru těšit a kde ji najdou?

Interaktivní výstava Poznej Evropu začala svou pouť 19. ledna 2026 právě v prostorách Středočeské knihovny v Kladně a pak bude putovat po dalších knihovnách, muzeích a galeriích. Zatím jsou domluveny Pardubice, Hradec Králové, Olomouc, Slaný a doufejme, že míst bude přibývat. Navíc teď vzniká kopie výstavy určená přímo pro školy – Poznej Evropu ve škole. Její putování po českých základních a středních školách vypadá slibně, takže šance ji někde potkat by měla být poměrně vysoká. Konkrétní pouť bude možné sledovat na našich sociálních sítích a webu projektu [poznajevropu.cz](http://poznajevropu.cz).

## Jaké jsou prostorové nároky a co bys knihovně doporučil, aby z projektu získaly maximum?

Hra je prostorově extrémně flexibilní, panely se dají vetknout do knihovnických regálů stejně jako na chodby či do ohybu schodiště. Má ráda členité prostory a knihovny by mohly její instalaci spojit právě s představením všech svých zákoutí širší veřejnosti. Snad by mohla prostory knihoven po dobu instalace zatraktivnit a přitáhnout značný počet žáků a žákyň, kteří by bez toho hledali cestu do knihovny jen obtížně.

## Máš už zpětnou vazbu z pilotních prezentací nebo zkoušení hry? Překvapilo tě něco?

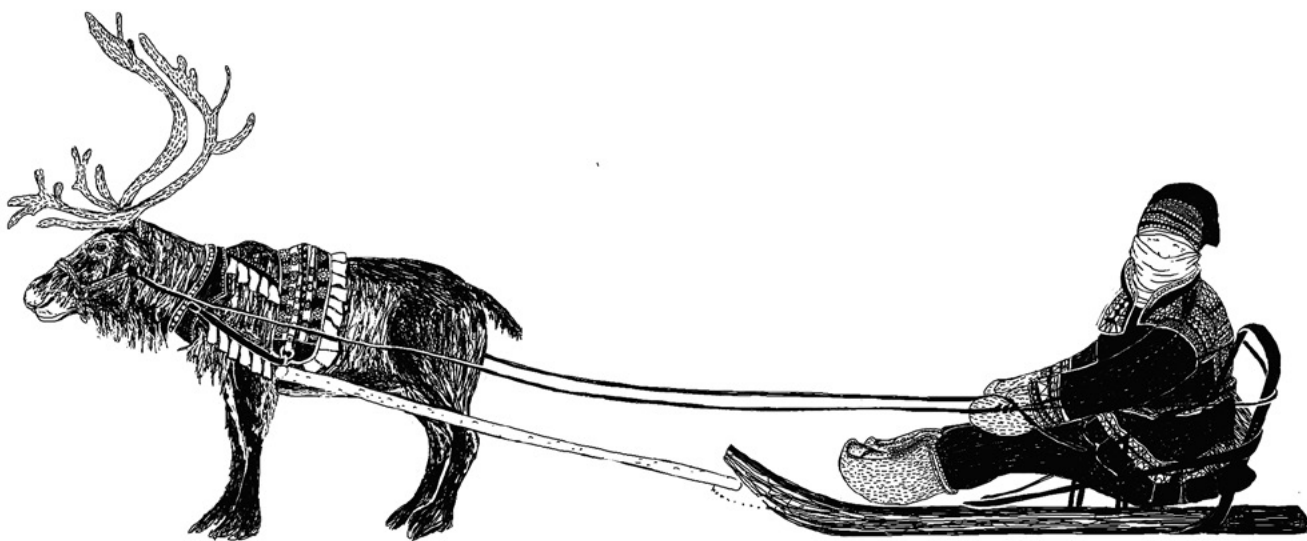
Vlastně mě překvapilo, jak bezproblémově byla přijata, s jakým nadšením přitáhla pozornost téměř každého, kdo s ní přišel do kontaktu. Snad se setká s podobným ohlasem i její definitivní podoba, která křest ohněm zažívá právě v době vydání tohoto rozhovoru.

## Kam se chystáte příště? A budou mít deníky pokračování?

Já myslím, že tohle naše cestování je už uzavřená kapitola. Samozřejmě budou další cesty, ale už v jiném duchu. Děti nám vyrostly a kouzlo jejich dětského poznávání velkého světa vyprchalo. Ještě máme v šuplíku materiál tak na dvě knihy. Procestovali jsme Česko a Slovensko, dobyli Sardinii i nejzápadnější kout Evropy – Azorské ostrovy. Když bude čas, třeba se mi podaří je připravit k vydání, ale etapa společného rodinného poznávání Evropy je určitě už uzavřena. ●



ŠTĚPÁN HON (1976) vystudoval fotografii na FAMU. Věnuje se dokumentární, reportážní i portrétní tvorbě a působil také jako oficiální fotograf prezidenta ČR. Je autorem projektu Doma, v němž od roku 2017 navštěvuje osobnosti v jejich domovech, citlivě zachycuje jejich prostředí i každodennost a vydává charitativní kalendáře na podporu ALSA. Spolupracoval s Post Bellum i MFF Karlovy Vary. Je kutil, včelař, otužilce a starosta středočeské obce Líský.



Ilustrace: Klára Honová

# Finské obyváci, příroda a knihovny

## S Erasmem+ v Helsinkách

JAN LUKAVEC / jan.lukavec@iliteratura.cz

**Poměrně malý nebohatý národ, jehož města byla v 19. století z větší části kulturně ovládána větším, sousedním národem. A jehož významný kulturní stánek v téměř století vyhořel a byl obnoven díky celonárodní sbírce, ale i za pomoci panovníka.**

Průměrný Čech by asi řekl, že tato charakteristika pasuje právě a jen na jeho národ, ale s trochou snahy by se našly v Evropě i další. V jisté míře platí také pro prostorově dosti vzdálené etnikum – Finy. Těmi, kdo v jejich případě ovládali jejich města a třeba v Helsinkách i početně převažovali, byli Švédci. Vladař, který pomohl s obnovou vyhořelé instituce, byl u nich ruský car Mikuláš I. Nešlo ovšem o zničení Národního divadla jako u nás, nýbrž o Královskou akademii v Turku, univerzitu a zároveň největší knihovnu ve Finsku, tehdy součásti Ruského impéria.

## Knihovna švédsko-rusko-finská

Při požáru 4. září 1827 shořelo téměř kompletní kulturní dědictví, tedy i valná většina knihovných fondů, sbírek a archivu (včetně prakticky všech materiálů ze středověku). Po katastrofě byla univerzita přemístěna do Helsinek, které se staly hlavním městem autonomního Finska už roku 1812. A tam byla také založena Knihovna Carské Alexandrovny univerzity, která se dnes jmenuje Národní knihovna Finska, ovšem institucionálně navazuje na knihovnu v Turku. Zmíněný car financoval výstavbu nové knihovny, jejíž budova byla navržena v imperiálním novoklasicistním stylu a stavba dokončena v roce 1845. Složení fondů této instituce se přitom



**Socha cara Alexandra II. před katedrálou**

Foto: archiv Jana Lukavce

v čase měnilo. Během švédského období, tedy od roku 1640 do roku 1809, knihovna v Turku jako součást Švédského království měla právo povinného výtisku na švédské tisky. Když se Finsko stalo autonomním velkoknížectvím Ruského impéria (1809–1917), získala knihovna právo povinného výtisku na všechny publikace tištěné na území Ruské říše. Během tohoto období se tak stala domovem jedné z nejkomplexnějších sbírek knih vydaných v Ruské říši mimo Rusko. Až po získání nezávislosti (1917) se zaměření na finský národní



**V nejvyšším patře knihovny Oodi rostou živé stromy, což spolu s umělými oblaky vytváří dojem prostoru skoro přírodního** / Foto: archiv Jana Lukavce

tisk a kulturní dědictví stalo jejím ústředním a prvořadým úkolem, což platí dodnes. (Podobně se u nás, i když ne tak výrazně, posouvalo, co všechno spadá pod povinnost odevzdávat povinný výtisk, pro knihy ze Slovenska a Podkarpatské Rusi platila jen přechodně.)

Zde ale paralely končí: u nás znovuvybudování Národního divadla sice výrazně podpořil císař František Josef I., což ale bylo dlouho zamlčováno, aby mohla rakouská monarchie být vykreslována co nejčerněji. Ne tak ve Finsku, kde sice byly centralizační aspekty vlády Mikuláše I. vnímány kriticky, nicméně jeho podpora rozvoje knihovny byla hodnocena velmi pozitivně, takže nebyla zatajována ani potlačována. A i proto se dodnes v centru Helsinek pod katedrálou a Národní knihovnou nachází socha cara Alexandra II., syna Mikuláše I., který projekt dokončil, protože období jeho vlády je ve Finsku pojímáno jako relativně harmonické.

Z Prahy byli (i německy mluvící) Židé deportováni a Němci po druhé světové válce vyhnáni/odsunuti, zatímco Helsinky stále mají svoji dříve dominantní švédskou menšinu, švédština je druhý úřední jazyk Finska, povinný jazyk ve školách i v dopravě, takže například zastávky MHD se v Helsinkách oznamují ve dvou verzích, finské i švédské. Švédština je mateřský jazyk pro méně než 5 % občanů, z této minority ale pochází někteří významní finští spisovatelé písíci přirozeně švédsky, například autorka slavných muminků Tove Jansson (1914–2001). Vzhledem k počtu těchto Švédů je jejich podíl na vydávaně

literatuře nadproporční, důvodem je zřejmě i to, že, jak jsme naznačili, tito finští Švédové patřili k privilegovaným vrstvám a nadále si uchovávají vysokou míru kulturního i finančního kapitálu. Patrné to je i na helsinském knižním veletrhu, kde dominují knihy ve finštině, ale možná desetinu tam tvoří knihy finsko-švédských literátů.

## Dva „chrámy“

Budova Národní knihovny stojí hned vedle helsinské katedrály a spojuje je mnohem více než společná lokalita. Obě budovy v jejich základní podobě (s velmi podobným tvarem kopulí) navrhl tentýž architekt, Carl Ludvig Engel (1778–1840). A dají se trochu chápat jako dva paralelní „chrámy“, náboženský a kulturně vědecký. Což prý v současnosti někdy dostává konkrétní podobu: když se koná zahajovací ceremoniál akademického roku na Helsinské univerzitě, v jednom okamžiku se průvod studentů a profesorů rozdvíjí: jedna část zamíří do katedrály a druhá právě do Národní knihovny, podle toho, kde chtějí, aby byl obřad završen. Někteří jdou na ekumenickou bohoslužbu do katedrály, další na sekulární obřad, který se odehrává v historické Kupolové hale. Jak můžou být funkce vzdělávací/umělecká/sakrální zaměnitelné, dokládá to, že se občas v katedrále pořádají výstavy. Během mé návštěvy Helsinek tam byla umístěna site specific instalace *Mars: Válka a mír* britského umělce Lukea Jerrama. Šlo o obří kouli



**Interiér Národní knihovny Finska, ve kterém se mimo jiné koná zahajovací ceremoniál akademického roku na Helsinské univerzitě** / Foto: archiv Jana Lukavce

představující Mars, která byla zavěšena pod kopuli chrámu. Ve stínu sedmimetrového modelu planety se vedly veřejné debaty významných odborníků a osobností o otázkách války a míru.

Knihovní instituce, o níž pojednáváme, v letech 1919 až 2006 nesla název Helsinská univerzitní knihovna a až pak se přejmenovala na Národní knihovnu. Oficiálně přitom nadále zůstává součástí univerzity a pořizuje pro tamní studenty knihy. V budoucnu prý chtějí posílit právě onen národní aspekt a spíše umenšovat ten univerzitní, jak by odpovídalo aktuálnímu názvu.

Většina fondu je uložena v podzemí pod budovou, v jakémsi obřím bunkru vyvrtném do pevné skály. Tato „knihovna jeskyně“ není běžně přístupná veřejnosti, ale v Helsinkách oproti tomu stojí a je návštěvníkům k dispozici kostel Tempeliaukio, který je vytesaný do žulové skály.

## Čtenářsky vstřícné, inovativní, krásné

Finsko je obecně známé díky inovativnosti a vysoké úrovni svých knihoven. Jen v Helsinkách přitom mají skoro 40 poboček městské knihovny. Některé pochází už z 19. století, nejstarší Rikhardinkatu byla otevřena v roce 1882. Byla to první

veřejná knihovna v severských zemích postavená speciálně pro knihovnické účely. Dnes funguje jako jedna z poboček. Ať jsou z kterékoli doby, přizpůsobují se novým požadavkům. A ovšem vznikají nové, až futuristicky působí Kaisa-talo, hlavní budova Univerzitní knihovny Helsinské university.

Z vizuálního hlediska jsou velmi atraktivní. Odráží se v nich to, že finská architektura klade důraz na propojení prostoru, pohybu a světla, kterého si Finové cení o to více, že po některé měsíce ho mají zoufale málo. Významnou roli přitom hrají schodiště, která jsou často komponována jako sochařský nebo symbolický střed budovy. Protože jsou obvykle umístěná poblíž velkých oken nebo atrií, umožňují až dramatické využití světla.

Uživatelé se v helsinských knihovnách ale současně chovají značně nenuceně, nemají problémy si zout boty a dát si nohy na protější židli nebo se prostě natáhnout jako ve vlastním obýváku.

## Oodi: prosklená loď, stěna ledovce nebo vyříznutý vzorek dvou geologických vrstev?

Nejvíce je zmíněný princip rozvinutý ve slavné ústřední budově městské knihovny Oodi z roku 2018, která je koncipována jako „multifunkční kulturní prostor, jehož hlavním cílem je nabídnout lidem místo k setkávání v moderním kulturním prostředí a ve společnosti tisíců svazků knih“.

Jak o ní napsali Zdeněk Franěk a Libuše Foberová v časopisu *Duha*, knihovna seshora působí jako „prosklená loď s usazenými mračny na střeše“, ovšem vidět v ní ze stran můžeme třeba i vyklenutou stěnu ledovce nebo jakoby vyříznutý a vypreparovaný vzorek dvou silně zprohýbaných geologických vrstev. Vnitřní prostor je členěn tak, aby si v něm každý mohl najít svoji vlastní „niku“ a stupeň soukromí či odhalení, který mu vyhovuje: místnosti pro setkání uzavřených skupin; klasické stoly a židle určené pro studium nebo práci na notebooku; kukaně ve volném prostoru, v nichž má dotyčný jakési polosoukromí; prostranství s několika víceúrovňovými plošinami, na nichž se dá nonšalantně posedávat nebo polehávat. Knihy v ní převáží robotická vozítka nazvaná Tatu a Patu podle hrdinů stejnojmenných finských dětských knih, které jsou zásluhou překladatelky Lenky Fárové dostupné i česky.

V Oodi nakonec nebude plánovaná sauna, ale jinak v jejích třech patrech najdeme skoro všechno. Přízemí je pojato jako hlučná zóna, v níž se nachází kino, kavárna a restaurace či multifunkční sál (pro koncerty či semináře). Půjčit je možné míče a další sportovní náčiní na hřiště před budovou. Nejvyšší patro bylo koncipováno jako relativně tichá zóna: na jednom konci funguje dětské hřiště, na druhém zrovna probíhala skupinová meditace, ale navzájem se dotyční nerušili. Prostřední patro je určeno pro tvoření. Obsahuje prostory s roztodivným vybavením pro kreativní tvorbu a kutilství, včetně 3D tiskáren, laserových řezaček, šicích a vyšívacích strojů,

velkoformátových tiskáren, pracovních stanic pro elektroniku, dále nahrávací a hudební studia, video a fotoateliéry, herní zóny a místnosti pro konzolové hry.

Tím vším knihovna přímo vybízí k aktivnímu životnímu stylu, poznávání a objevování světa. Což je v souladu s výzkumy literárního vědce Jiřího Trávnička, podle kterého typický konzument knih rozhodně není žádný „pecivál“. Častý čtenář podle Trávnička výrazně zaostává za nečtenářem jen v pasivní návštěvě sportovních akcí. Aktivně se ale věnuje sportování či různým koníčkům včetně zahrádkaření a chalupaření. „Pravidelný vztah ke knihám tak nevykazuje jen příznivou korelaci s příbuznými aktivitami, jako je návštěva kulturních akcí, nýbrž i s těmi, u nichž bychom předpokládali, že jdou jednoznačně proti čtení“, tvrdí Trávniček.

V nejvyšší patře rostou živé stromy, což spolu s umělými oblaky vytváří dojem prostoru skoro přírodního. Což se ostatně týká i mnoha dalších veřejných staveb ve Finsku včetně nádraží, kde mají stěnu vyzdobenou mechem, nebo helsinského letiště. Takto nadšeně ho popsal cestovatel Ladislav Zibura: „S Finskem se tu můžete rozloučit tak, že posedíte na kameni a posvačíte u toho žitný chléb nebo skořicovou rolku. Chápete to? Na letišti sedíte na šutru a koukáte do stromů a kapradí. Neosvětluje je přítom zářivka, ale díra ve stropě. Když si pak odskočíte, na čistounkém záchodě vám k tomu bude hrát zpěv ptáčků... Podobné detaily výborně vystihují celou tuhle báječnou zemi.“

Chování návštěvníků Oodi se má řídit následujícími pravidly: *Každý má právo být v knihovně. Příležitostné pobývání bez cíle je dovoleno, dokonce vítáno. Rasismus a jakákoli diskriminace do knihovny nepatří. Pamatujte na to při jednání s ostatními. Vždy berte ohled na ostatní. Každý má právo navštívit knihovnu bez obtěžování. Oodi je náš společný obývací pokoj. Každý by měl dbát na pohodlí a pohodu ostatních. Chovejte se s tímto vědomím. Proti nežádoucímu chování zakročíme.* K vykazání jedinců například pod vlivem alkoholu někdy dochází, ale jsou to spíš výjimky, v nejrůšnějších dnech se přitom v Oodi vystřídá přes 20 000 návštěvníků.

## Komunitní setkávání a EU

I v tomto směru jsou ovšem finské knihovny součástí obecnějšího finského trendu vytvářet podmínky pro neformální komunitní setkávání v městském prostředí. Příkladem je Den restaurací, mezinárodní gastronomický karneval, který vznikl v Helsinkách a uvádí se jako příklad nové městské kultury. Jeho základní myšlenkou bylo, že kdokoliv (amatér, přítel, rodina) mohl na jeden den otevřít kavárnu, bar nebo restauraci, a to doslova kdekoliv. Dočasné restaurace přenesly život a aktivitu do méně tradičních nebo přehlížených částí města (dvorky, parky, prázdné budovy), čímž oživily ulice. Lidé začali vnímat své město jako prostor pro hru a kreativitu. A současně navzájem posilovali komunitní vazby. Podobný efekt měl mít projekt Výstava v obýváku, jenž měl bořit tradiční hranice mezi soukromým a veřejným prostorem a mezi institucionálním uměním



### Futuristicky působící Kaisa-talo, hlavní budova

Univerzitní knihovny Helsinské university / Foto: archiv

Jana Lukavce

a lidmi. Během jednoho víkendu se soukromé byty (obývací, ložnice, dokonce i koupelny, sklepy nebo výtahy) obyvatel Helsinek proměnily v dočasné umělecké galerie a prostory pro performance. V dalším projektu zase byli lidé a spolky vyzváni, aby svoje soukromé/uzavřené sauny na den otevřeli veřejnosti. Jak uvádí Jaakko Blomberg, finský urbanistický aktivista, kulturní producent a zakladatel podobných iniciativ, tato nová městská kultura se zmocňuje městského prostoru s cílem jeho společného využití a současně přechodně mění soukromé prostory ve veřejné.

Součástí komplexu Oodi je také informační centrum Europa Experience. Ve všech jazycích země Evropské unie podává informace o této instituci a jejích projektech (jedním z nich je Erasmus+, díky němuž jsem Helsinky mohl navštívit). Zpravuje také o členech evropského parlamentu, a to opravdu aktuálně: jen pár dnů po českých parlamentních volbách už interaktivní obrazovka správně uváděla, že Filip Turek není europoslancem a znala jméno jeho nástupce.

## České osobnosti na veletrhu... a v restauraci

Někteří Češi se v Helsinkách také aktivně účastnili zmíněného knižního veletrhu: překladatel Michal Švec veřejně debatoval

se spisovatelkou jménem Emmi Itäranta, již do češtiny přeložil knihy *Strážkyně pramene* a *Dopisy měsíčního dne. A Žitkovské bohyně*, první svoji do finštiny přeloženou knihu, tam uváděla Kateřina Tučková.

Česká přítomnost se tím ovšem v Helsinkách rozhodně nevyčerpává, naopak. Přímo v centru, vedle hlavního vlakového nádraží, najdeme svéráznou hospodu Zetor, která je pojmenovaná podle brněnské značky výrobce traktorů, jež se i ve Finsku hojně používaly. Několik jich najdeme přímo v interiéru, obestavené lavicemi. Tématem hospody z roku 1991 je prý nostalgický a současně humorně nadsazený pohled na venkovské Finsko 50. let, jak bylo zobrazováno v tehdejších finských filmech. Vnímat ji můžeme jako sebestarodii Finů, z nichž většina pocházela právě z venkovského prostředí, na stereotypní představy o životě na venkově. (Zahraniční turisté ji navštěvují, když údajně chtějí zažít něco jedinečného finského a neformálního.)

A z druhé strany nádraží, směrem k finskému parlamentu a knihovně Oodi, leží v historicky významné secesní budově restaurace s názvem Vltava. Nejde přitom o finské slovo, které by se náhodně shodovalo s českým hydronymem, ale opravdu o podnik hlásící se k české gastronomii i kultuře. V názvech jednotlivých pater i tematické výzdobě najdeme podivuhodnou směsici představující zřejmě z hlediska Finů kvintesenci české kultury: Milan Kundera, Havel, Dubček, Kafka, Alfons Mucha, Smetana, Jan Nepomucký. Existuje už dvacet let a zdá se, že prosperuje. Primárně jde samozřejmě o důkaz toho, že Finové mají rádi české pivo, případně i jídlo. Ale hlouběji bychom se mohli ptát, nakolik to svědčí o tom, že mezi Finy a Čechy nepanuje žádná historická křivda ani politické napětí (pokud nedojde na hokejový zápas), že oba národy jsou spíše malé, neokázalé, sekulární a mají podobný smysl pro sebekritiku i humor, i když Finové asi černější. Při

budování knihoven, ale i občanské společnosti či politické kultury by ale bylo lepší, abychom se my snažili podobat Finům, nikoli obráceně. ●

---

Použité zdroje a odkazy:

AHONEN, Michaela. *Sníh, sauna, Suomi*. Překlad Milena Machalová. Brno: Jota, 2024.

DLASK, Jan. *Dějiny finsko-švédské literatury v perspektivě bourdieuvské sociologie*. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2018.

ŠVEC, Michal a SNOPEK, Lukáš, eds. *Suomi a my: sborník k 90. výročí nezávislosti Finska: sborník příspěvků a bibliografie překladů finské, finsko-švédské a sámské literatury do češtiny a publikací o Finsku v češtině*. Moravská Třebová: Občanské sdružení Aegyptus, 2007.

TAIPALE, Ilkka, ed. *100 inovací z Finska: ako sa Fínsko stalo Fínskom: vynálezy v politike, sociálnej sfére a každodennom živote*. Bratislava: Petrus, 2022

FOBEROVÁ, Libuše a FRANĚK, Zdeněk. Ódou na radost je nová knihovna v Helsinkách Oodi, zhmotněná vize budoucnosti. *Duha: informace o knihách a knihovnách z Moravy*, 2021, 35(3), s. 49–53. ISSN 0862-1985. Dostupné také z: [duha.mzk.cz/clanky/odou-na-radost-je-nova-knihovna-v-helsinkach-oodi-zhmotnena-vize-knihovny-budoucnosti](https://duha.mzk.cz/clanky/odou-na-radost-je-nova-knihovna-v-helsinkach-oodi-zhmotnena-vize-knihovny-budoucnosti).

FÁROVÁ, Lenka. Knihovna jako obyvák města. Online. *iLiteratura*. Dostupné z: [iliteratura.cz/clanek/47774-ilipodcast-knihovna-jako-obyvák-mesta](https://iliteratura.cz/clanek/47774-ilipodcast-knihovna-jako-obyvák-mesta) [citováno 2025-12-10].

---

JAN LUKAVEC je publicista, knihovník Národní knihovny ČR a redaktor časopisu *iLiteratura.cz*.



# Péče v knihovnách směřuje navenek, ale také dovnitř

Jamie Johnston, vedoucí  
katedry knihovnictví  
na Islandské univerzitě

Ptala se MICHAELA DOMBROVSKÁ  
michaela.dombrovska@slu.cz



**Přednáška Jamie Johnston pro studenty knihovnictví na Slezské univerzitě v Opavě** / Foto: archiv Michaely Dombrovské

## Profesní zkušenosti

**Nedávno jste převzala vedení programu knihovnictví a informačního chování na Islandské univerzitě. Jak se vám líbí vaše nová pozice a čím se zabýváte?**

Jsme malá katedra, takže se zaměřuji především na samotné vzdělávání v oblasti knihovnictví a informační vědy (LIS). Mým cílem je sladit zdejší program s tím, co se učí v severských zemích, a zároveň do něj začlenit podněty a poznatky ze zahraničí.

**Předtím jste působila na Metropolitní univerzitě v Oslu. Jaký byl přechod mezi těmito dvěma zeměmi?**

Působila jsem tam několik let – úžasných a pro mé myšlenky velmi formativních. Původně jsem tam zamířila, protože mě zajímala práce Ragnara Audunsona, mého doktorského školitele a pozdějšího kolegy. Poprvé jsem o jeho práci na téma míst setkávání a diskusních fór slyšela na konferenci Bobcatsss v Rize v roce 2004. V té době jsem studovala bakalářský obor knihovnictví na Islandské univerzitě a okamžitě jsem věděla, že to je směr, na který se chci soustředit.

Sledovala jsem jeho práci, absolvovala magisterský program v oboru knihovnictví a informační věda na Arizonské univerzitě a druhý magisterský program v oboru mezinárodní migrace a etnické vztahy na univerzitě ve švédském Malmö. Poté přišlo doktorandské studium. Oslovila jsem Ragnara Audunsona, a protože měli volné místo na OsloMet, povzbudil mě, abych se přihlásila, což mě v roce 2014 zavedlo do Osla a v roce 2017 jsem tam začala také vyučovat. Tato zkušenost

měla velký vliv na můj výzkum a mou současnou výuku na Islandu. Přejít z katedry s více než 30 zaměstnanci na katedru s pouze dvěma plnými úvazky plus pomocnými a hostujícími lektory, je velká změna. Vidím však mnoho příležitostí ke spolupráci.

## Spolupráce a přesah

**Na co se při spolupráci zaměřujete především?**

Zaměřujeme se na spolupráci mezi různými univerzitními katedrami, jako je například katedra antropologie a centrum digital humanities. Podstatné je, že spolupracujeme s knihovnami jak v hlavním městě, tak i mimo něj. Máme rozběhnuté projekty s Národní a univerzitní knihovnou Islandu, které jsou zde sloučeny. Úzce spolupracujeme také s Městskou knihovnou v Reykjavíku na některých jejích programech. Neustále budujeme tyto vztahy tak, aby praxe obohacovala vzdělávání a vzdělávání obohacovalo praxi. Společně s knihovnou Nordic House jsme nedávno pořádali seminář o knihovnách jako komunitních centrech a o podpoře Agendy pro udržitelný rozvoj 2030. Skloubit akademickou činností s úzkými vazbami na praxi je náročné.

**Jaké jsou vaše vztahy s Národní a univerzitní knihovnou Islandu?**

Nedávno byla do funkce uveden nový národní knihovník (*Örn Hrafnkelsson, ředitel Národní a univerzitní knihovny Islandu – pozn. red.*), takže pracujeme na navázání úzké spolupráce. Nedávno jsme s kolegyněmi podaly žádost o výzkum v rámci

programu Horizon a v týmu máme knihovníka z Národní a univerzitní knihovny Islandu. S národním knihovníkem řešíme podporu studujících prostřednictvím stáží, spolupráci na výzkumu a hledání příležitostí pro studující magisterského a doktorského studia, aby se ve svých absolventských pracích mohli zaměřovat na témata relevantní pro naše instituce. Doufám, že se budeme navzájem podporovat a budeme mít silný, bezproblémový a neutuchající dialog.

### **Jste v blízkém kontaktu s knihovnami po celé zemi?**

Aktivně na tom pracuji. Náš studijní program je jediný pro celou zemi. To, že je vyučován online a asynchronně, nám umožňuje mít studující odevšad. To je velmi důležité, protože 75 % obyvatel Islandu žije v hlavním městě, takže musíme zajistit, abychom byli v kontaktu s našimi studujícími a knihovnami mimo hlavní město a poskytovali jim podporu. Mým cílem je na jaře navštívit knihovny po celém Islandu, prohlédnout si je, setkat se s lidmi a prozkoumat možnosti spolupráce na projektech a rozvoji knihoven.

## **Digitální a sociální rozměr LIS vzdělávání**

### **Online výuka není na Islandu neobvyklá. Je na online výuce ve vašem programu něco specifického?**

Online výuka byla zavedena už v rané fázi online vzdělávání, protože mnoho našich studujících jsou pracující profesionálové, někdy vedoucí knihoven, kteří potřebují přístup k formálnímu vzdělání. Asynchronní přístup je pro ně nejvhodnější, protože se často nacházejí v pokročilejší fázi své kariéry, jsou vytížení a mají mnoho povinností. Průměrný věk našich studujících je 47 let a často usilují o druhý titul. Náš program je jedním z mála, který je zcela online, což zajišťuje přístupnost kdykoliv a kdekoliv.

### **Jaké je vzdělávání v oblasti LIS na Islandu ve srovnání s ostatními severskými zeměmi?**

Vidíme dvě naléhavé potřeby, na jejichž řešení intenzivně pracujeme. Zprv je třeba posílit digitální kompetence v oblasti správy systémů, managementu dat a informační governance, protože to jsou oblasti, kde se mnoho studujících necítí dostatečně sebejistě. Řešíme to prostřednictvím praktičtějších kurzů a spolupráce s naším centrem pro digital humanities.

Druhým je sociální aspekt, potřeba, aby knihovny, zejména veřejné, byly vnímány jako místo setkávání, komunitní centra a arény pro transfer znalostí. Islandské knihovny, které jsou menší a mají méně byrokratických struktur, upřednostňují kreativní činnosti a experimentování v oblastech, jako je například mezikulturní spolupráce. Tato pružnost jim umožňuje

rychle vyzkoušet nové věci, které pak my zapracujeme do teoretického nebo politického kontextu. Tato schopnost ukázat, co se v praxi aktuálně testuje, je naším jedinečným přínosem.

### **Co tradiční knihovnické dovednosti, jako je například katalogizace a organizace znalostí?**

V současné době provádíme restrukturalizaci s cílem sloučit stávající obory do základního jádra s oblastmi specializace. Tento proces, který právě probíhá, zajistí, že základní dovednosti související s katalogizací a organizací znalostí budou vyučovány každý rok. Vedeme jednání s katalogizační divizí místní knihovnické asociace (*Upplysing – pozn. red.*). Chceme se zabývat nejen katalogizací knihoven, ale výhledově také archivů a muzeí v souvislosti se zaváděním nových systémů, jako je například Museum Plus. Chystáme se oživit a nově nastavit kurz katalogizace tak, aby vyhovoval současným požadavkům, včetně vývoje v oblasti umělé inteligence, a řešil jazykové a kulturní otázky v islandském kontextu.

*Knihovny poskytují sociální infrastrukturu a vytvářejí příležitosti pro smysluplné vztahy.*

## **Odolnost knihoven a komunit**

### **Myslíte si, že knihovny hrají důležitou roli v podpoře digitálního wellbeingu a duševní odolnosti?**

Pokud jde o digitální wellbeing, akademické a výzkumné knihovny aktivně podporují efektivní využívání technologií a informační gramotnost studentů. Veřejné knihovny se více zaměřují na sociální aspekt digitálních technologií prostřednictvím tvůrčích dílen a aktivit, jako je například vytváření podcastů.

Pokud jde o duševní zdraví a celkovou odolnost, knihovny řeší problematiku osamělosti a izolace třeba tím, že poskytují sociální infrastrukturu a vytvářejí příležitosti pro smysluplné vztahy. Příkladem mohou být společná čtení, pletací kroužky (*pletení na Islandu patří mezi velmi oblíbené aktivity – pozn. red.*) nebo projekt psaní milostných dopisů, tedy pozitivních, povzbuzujících slov určených ostatním nebo sobě samým. Tyto aktivity jsou klíčové pro budování odolnosti komunity, protože zajišťují, že se lidé scházejí a navazují vztahy.

### **Jak knihovny pečují o lidi, kteří v nich pracují?**

Za sebe vnímám velmi pozitivní atmosféru. Péče, kterou knihovny věnují svým komunitám, se často odráží i ve vztahu k zaměstnancům, a to nejen prostřednictvím intenzivních

společenských aktivit, oslav nejrůznějších svátků nebo společných akcí, jako jsou třeba kurzy keramiky nebo společné výlety. Péče v knihovnách směřuje navenek, ale také dovnitř. Pokud jde o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jsou podporovány všechny vhodné příklady dobré praxe.

### **Patří práce v knihovně mezi ty, o které je zájem?**

Zájem o práci v knihovně znovu roste. Částečně proto, že knihovny nejsou vnímány pouze jako sklady knih, ale jako živá centra komunit s novými a zajímavými aktivitami. Tato energie přitahuje mladší lidi a vyvolává obnovené nadšení také mezi stávajícími knihovnicemi. Navíc existuje silná profesionální komunita, která je velmi atraktivní, protože lidé mají pocit, že jsou součástí něčeho většího, podporujícího a smysluplného.

### **Platí vedoucí postavení Islandu v oblasti rovných příležitostí a odměňování i pro knihovny?**

Neznám přesné údaje o rozdílech v odměňování (tzv. *pay gap – pozn. red.*), ale překvapilo by mě, kdyby byly velké. Stejně jako v jiných zemích je to profese, v níž převládají ženy, ale na Islandu převládají ženy také ve vedoucích pozicích v knihovnách. Na rozdíl od dynamiky v některých jiných zemích, kde jsou vedoucí pozice obsazeny převážně muži.

## **Rovnováha mezi osobním a pracovním životem**

### **Jak pečujete o sebe?**

Univerzita má velmi zdravou organizační kulturu. I když je akademický život pověstný velkým pracovním nasazením, vnímám tu příjemnou rovnováhu. Lidé dodržují normální pracovní dobu, společně obědvají a do svého denního režimu zařazují zdravé návyky. Mnoho kolegů chodí na procházky, během oběda se zajdou vykoupat do nedalekého oceánu nebo ráno navštěvují venkovní bazény. Máme také víkendovou turistickou skupinu. Podpora prospěšných a zdravých návyků je důležitá, zejména když dlouhé a temné zimy ztěžují pobyt venku.

### **Bylo pro vás jako cizinku náročné si zvyknout na islandské prostředí?**

Je to přizpůsobení se zemi extrémů – téměř 24hodinovému dennímu světlu nebo naopak tmě a extrémnímu počasí. Islandané se zpočátku mohou zdát zdrženliví, což znesnadňuje navazování kontaktů. Jakmile však tuto bariéru překonáte, zjistíte, že jsou to úžasní, vřelí a laskaví lidé. Komunity jsou velmi úzce propojené a nejjednodušší způsob, jak do nich proniknout, je přes pracoviště nebo koníčky. Jakmile se stanete součástí týmu nebo skupiny, budete vřele přijati a budete se cítit jako součást společenství.

## **Návštěva České republiky**

### **Nedávno jste navštívila Prahu, Ostravu a Opavu. Líbilo se vám tu?**

Bylo to úžasné. Praha je fantastické město. Ještě ve mě doznívá, jak jsem prozkoumávala ulice, obdivovala krásné budovy a různé čtvrti. Právě čtu knihu *Tajemství všech tajemství* a moc se mi líbí, protože si dokážu představit, kde se odehrává, a při čtení se dozvídám více o městě. Obzvláště se mi líbila možnost navštívit knihovny a vidět jejich rozmanitost, od krásných, nádherných barokních knihoven až po ty velmi moderní. Bylo skvělé vidět bohatou historii spojenou se čtením, poznáním a znalostmi, sledovat veškerou tu náročnou práci a získat představu o zachování a obnově kulturního bohatství, které tam probíhají. Zajímavé bylo i setkání se studujícími v Opavě, budoucími knihovnicemi a knihovnicemi. Zanechalo to ve mně úžasné dojmy a vzpomínky.

### **V lednu se znovu setkáme v Rumunsku. Zdá se, že konference Bobcatsss vás provázely po celou vaši kariéru?**

Konference Bobcatsss mi na pomohly utvářet mé zájmy a spojily mě s důležitými lidmi, kteří ovlivnili můj profesní směr. Rozhodně doporučuji studujícím a knihovnicům účastnit se takových akcí, kde mohou najít inspiraci, učit se a poznávat nové lidi. Bobcatsss se koná každý rok a doufám, že se v lednu uvidíme v Sibiu. ●



JAMIE JOHNSTON se ve svém výzkumu zaměřuje na to, jak knihovny a kulturní instituce podporují transfer znalostí, posilují budování komunit a řeší společenské výzvy, a to spolu s rozvojem dovedností a kompetencí knihovniců a informačních profesionálů. Je profesorkou a vedoucí katedry knihovnictví na Islandské univerzitě. Pochází z USA, ale profesní zkušenosti kromě Islandu sbírala také v Norsku a Švédsku. Je členkou představenstva profesní mezinárodní asociace Bobcatsss a podílí se na přípravách příští konference, která se bude konat v lednu 2026 v rumunském Sibiu. Při nedávné návštěvě Česka navštívila mimo jiné Národní knihovnu ČR, Národní technickou knihovnu, Strahovskou knihovnu, Moravskoslezskou vědeckou knihovnu v Ostravě a Univerzitní knihovnu Slezské univerzity v Opavě.

# Známe Mladou Atraktivní Rozvíjející se Knihovnici roku 2025

MONIKA KRATOCHVÍLOVÁ / monika.kratochvilova@mzk.cz

**V roce 2025 vyhlásil Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR již 16. ročník soutěže pro mladé knihovníky do 35 let – MARK, jejíž název je akronym: M – mladý, A – atraktivní/aktivní, R – rozvíjející se, K-knihovník/knihovnice. Ocenění se uděluje za originální/innovativní knihovnicko-informační projekt, počín, stavbu, publikaci či jinou aktivitu s přínosem pro rozvoj knihovnických a informačních služeb.**

Podmínkou pro udělení ceny je trvalý pobyt na území ČR a dosažení maximálně 35 let. Mezi hodnotící kritéria patří originalita, inovativnost, tvůrčí řešení, míra užitečnosti pro cílovou skupinu, případně přínos pro širší odbornou komunitu či obor jako celek. Celostátní ocenění bylo uděleno při vyhlášení ceny Ministerstva kultury ČR Knihovna roku 4. listopadu 2025 v prostorách Zrcadlové kaple Klementina (o události jsme psali ve Čtenáři 6/2025, pozn. red.).

V roce 2023 se soutěž rozšířila o krajskou úroveň hodnocení a získala záštitu Sdružení místních samospráv. Rozšíření nominací na krajskou úroveň se setkalo se zvýšeným zájmem knihovnické veřejnosti.

Rok	Počet nominací	Počet zapojených krajů
2020	10	8
2021	6	5
2022	5	4
2023	28	13
2024	34	13
2025	31	11

Co spojovalo loňské kandidáty? Především kreativita, zájem o inovace, ale také radost z práce a nadšení pro vše nové. Poděkování patří nejen všem mladým kolegům za jejich nadstandardní práci, ale také těm, kteří nominace poslali.



Celostátní vítězkou 16. ročníku soutěže MARK se stala **LUCIE ČEVELOVÁ** z Knihovny Kroměřížska za inspiraci a otevřenost celospolečenským tématům, za mimořádné organizační schopnosti, ale i tvořivost při práci s dětmi a mládeží. Lucie dokazuje, jak velký dopad může mít knihovník na komunitu (rozhovor s vítězkou přineseme v následujícím čísle Čtenáře).

# Přehled oceněných v krajském kole MARK 2025

## Jihočeský kraj



**PETRA BUZKOVÁ TŮMOVÁ**  
Městská knihovna v Milevsku

Petra patří mezi milovnice historie a umění, je nadanou výtvarnicí. Ráda odpovídá na zvědavé otázky seniorů týkající se chytrých telefonů, pořádá kurzy digitálního vzdělávání. Nebojí se tabuizovaných témat. S chutí se pouští i do kavárenského kvízu.

## Jihomoravský kraj



**VENDULA FOLDYNOVÁ**  
Knihovna Jiřího Mahena v Brně

Vendula je jako vedoucí pobočky duší všech akcí, jimiž propojuje místní obyvatele. Klíčovým prvkem knihovny je makerspace „Kreatárium“. V projektu Čtená Líšeň ukazuje, že knihovna může být aktivní i mimo svůj prostor. Tematické stezky kombinují prvky zábavy, fantazie a vzdělávání a s pomocí QR kódů vtahují účastníky do světa příběhů.

## Středočeský kraj



**RADEK HASÁK**  
Městská knihovna Dobříš

Radek se specializuje na práci s mládeží. Své zkušenosti promítl do projektu Nejlepší kniha pro tebe, do něhož zapojil místní základní školy. Vybudoval komiksový fond o 1200 titulech. Výsledkem jeho práce je, že polovina čtenářů knihovny jsou děti do 15 let a každý pátý je teenager.

## Zlínský kraj



**LUCIE ČEVELOVÁ**  
Knihovna Kroměřížska

Lucie se zasloužila o propojení knihovny s komunitním životem v Kroměříži a podílí se na jeho rozvoji. Přispěla k pořádání Mezinárodního filmového festivalu o lidských právech, pro teenagery založila čtenářský klub japonské mangy, je aktivní členkou spolku Kultik (Kultivovaná Kroměříž).

## Kraj Praha



**ANNA HLUŠIČKOVÁ**  
Městská knihovna v Praze

Anna se věnuje práci se seniory na podporu rozvoje digitálních kompetencí. Dřívější PC kurzy proměnila v digitální poradny pro práci s chytrým telefonem či tabletem.

## Liberecký kraj



**JAN HNĚLIČKA**  
Krajská vědecká knihovna v Liberci

Jan se zaměřuje na popularizaci regionální historie se zaměřením na období 2. světové války a holokaustu. Přispívá k uchování a ožívání historické paměti Liberecka a posiluje roli knihovny jako živého centra vzdělávání.

### Moravskoslezský kraj



**PETR LIGOCKÝ**  
Knihovna města Ostravy

Petr působí jako odborný knihovník a lektor. Věnuje se propagaci literatury a historie regionu, organizuje inovativní besedy. Jako vystudovaný polonista a překladatel polské poezie přibližuje polskou literaturu českému publiku. Organizuje literární procházky – unikátní koncept zážitkového vzdělávání.

### Královéhradecký kraj



**JANA POZLEROVÁ**  
Studijní a vědecká knihovna  
v Hradci Králové

Jana se významně angažuje v oblasti online her: krajher.svkhk.cz. S Kristýnou Víškovou vytvořila gamebook Hra osudu inspirovaný Pánem prstenů. Nedokončené příběhy podněcují zvědavost a přivádějí zájemce do knihovny k přečtení celého příběhu.

### Karlovarský kraj



**PETRA ŠNEJDAROVÁ**  
Městská knihovna v Chebu

Petra pravidelně organizuje Chebskou hledačku. Pomáhá při realizaci Týdnu světové kultury v knihovně. Spolupracovala na koncepci a vzniku regionální studovny a čítárny, vede Čtenářský klub Souček.

### Olomoucký kraj



**VIKTORIE MACHALOVÁ**  
Knihovna města Olomouce

Viktorie se zasloužila o nábor dobrovolníků, zejména studentů a seniorů, kteří v knihovně pomáhají s činnostmi přispívajícími k většímu komfortu čtenářů. Připravuje a lektoruje programy pro studenty a vede kroužek deskových her.

### Kraj Vysočina



**MICHALA STEJSKALOVÁ**  
Kulturní zařízení města Přibyslav

Michaela připravuje bojové hry pro děti, kvízy, tvořivou dílnu s názvem Um, v létě prázdninová odpoledne a ve spolupráci s Turistickým informačním centrem pohádkovou cestu a letní turistický kroužek. V knihovně zavedla žízalí kompostér.

Všechny aktivity, které mladí kolegové ve svých knihovnách rozvíjejí, by nebyly možné bez podpory jejich vedoucích, ředitelů, kolegů. Cesta k dokonalosti vede často přes různé omyly či pochybení. Ne vše se podaří napoprvé, ne všechny nápady se v průběhu času ukážou jako realizovatelné a úspěšné. Přesto, pokud se knihovny chtějí rozvíjet a hledat nové cesty ke čtenářům, jsou právě mladí kolegové nadějí a příslibem rozvoje oboru knihovnictví. Nebojí se experimentovat, hledat nové cesty. Přejme jim svěží vítr, dostatek prostoru pro jejich nápady, současně i moudré a citlivé vedení, které umí správně nasměrovat. Knihovny, ve kterých působí, na ně mohou být právem pyšné. ●

Fotografie pochází z osobních archivů oceněných.

MONIKA KRATOCHVÍLOVÁ pracuje v Oddělení vzdělávání a krajské metodiky Moravské zemské knihovny.

# E-půjčování ve veřejných knihovnách ČR v roce 2024

VÍT RICHTER / vit.richter@nkp.cz

## Kdo čte a nakupuje e-knihy

Zájem o e-knihy a jejich půjčování z hlediska veřejnosti a uživatelů knihoven stále roste, i když tento růst není nijak dramatický. V České republice v roce 2018 četlo pravidelně a občas e-knihy 10 % dospělé populace starší 15 let. V roce 2023 se tento podíl zvýšil na 15 %. Pokud porovnáme situaci například s USA, tam již v roce 2021 četlo e-knihy 30 % dospělé populace.<sup>1</sup>

Čeští čtenáři i nečtenáři dávají zatím jasně najevo svou preferenci knih v podobě tištěné. To ukazují výsledky celostátního průzkumu čtenářství dospělé populace starší 15 let z let 2018 a 2023. Zatímco nějakou knihu v podobě tištěné koupilo až 60 % české populace, knihu v elektronické podobě nakoupilo pouze 9 %. V případě čtenářů koupilo knihu v tištěné podobě 71 %, knihu v elektronické podobě 12 % čtenářů. Nečtenáři kupovali téměř výhradně tištěné knihy (pouze 1 % uvedlo nákup knihy v elektronické podobě).

Na rozdíl od tištěných knih kupují knihy v elektronické podobě častěji muži (11 % vs. 8 % ženy), lidé ve věku 20–29 let (18 %) a lidé s vysokoškolským vzděláním (15 %). Výrazně častěji také častí čtenáři, kteří přečtou 13 a více knih za rok (18 %), a čtenáři cizojazyčných knih (22 %).

Celkově se dá říci, že lidé s vyšším vzděláním, schopností číst cizojazyčné knihy, nadšením pro literaturu a silní (častí) čtenáři jsou obvykle otevřenější k novým způsobům získávání knih. Určitá otevřenost k četbě elektronických knih a jejich nákupu tak reflektuje jejich schopnost adaptace, otevřenosti k technologickým inovacím a celkově kulturně vyspělý přístup k literatuře a vzdělání.

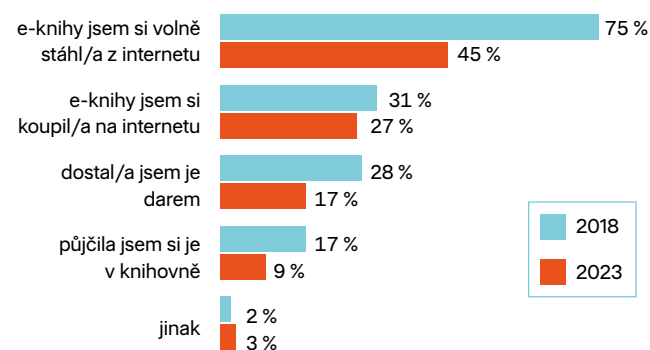
## Získávání elektronických knih

S rozvojem digitálních platforem mají lidé také snadný přístup k e-knihám a audioknihám, které lze okamžitě stáhnout po nákupu nebo jsou ke stažení volně na internetu. Nejčastějším

způsobem získávání elektronických knih bylo v roce 2018 i 2023 jejich stahování zdarma z internetu. Přesto podíl čtenářů elektronických knih, kteří takovým způsobem získali nějakou knihu, v roce 2023 významně poklesl na aktuálních 45 %.

Nějakou knihu v elektronické podobě si koupilo 27 % čtenářů (tj. těch, kteří přečtou alespoň jednu knihu za rok), 17 % dostalo nějakou e-knihu darem a pouze 9 % deklarovalo zapůjčení elektronické knihy v knihovně. Ve srovnání s rokem 2018 došlo v roce 2023 k signifikantnímu poklesu v podstatě u všech způsobů získávání elektronických knih, což může svědčit o tom, že si čtenáři našli jeden preferovaný způsob, který jim vyhovuje nejlépe, a ten využívají. Z uvedeného je zřejmé, že podíl knihoven na uspokojení zájmu o čtení či získávání e-knih byl v roce 2023 velmi malý.<sup>2</sup>

Získávání e-knih

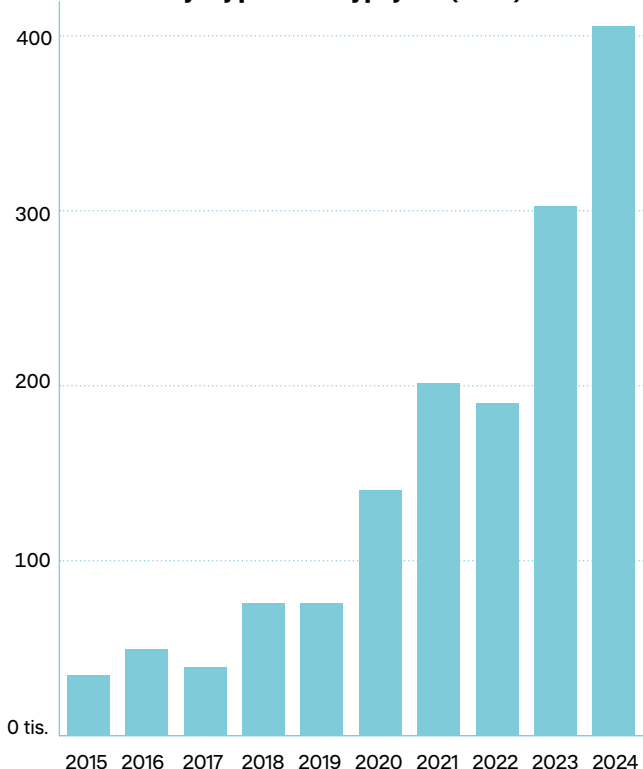


## Půjčování e-knih a audioknih v knihovnách

V českých veřejných knihovnách (Národní knihovna ČR, Moravská zemská knihovna, knihovny zřizované kraji a obcemi) je nabízena služba e-půjčování elektronických knih (e-knih) od roku 2014,

ale přesná čísla z celostátní statistiky máme až od roku 2015, kdy bylo uskutečněno 34 656 e-výpůjček. Po deseti letech, tj. v roce 2024, dosáhl počet e-výpůjček hodnoty 405 767. V současné době tento počet zahrnuje i počet výpůjček audio-knih.

### Vývoj počtu e-výpůjček (v tis.)



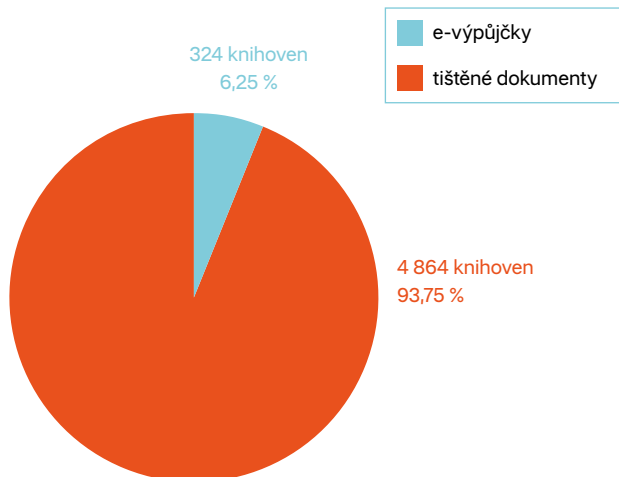
V roce 2024 bylo ve veřejných knihovnách uskutečněno 20 589 684 primárních absenčních výpůjček (tj. bez prolonací a prezenčních výpůjček) fyzických dokumentů – knih, periodik, CD, DVD a dalších. Ve stejném roce bylo realizováno 405 767 e-výpůjček. Z uvedeného vyplývá, že jejich podíl tvořil necelá dvě procenta, tj. 1,93 %. Počet e-výpůjček v posledních letech roste velmi rychle, ale ani zdaleka nekompenzuje pokles výpůjček fyzických knihovních fondů.

### Absenční výpůjčky 2024



Pokud jde o počty knihoven, které nabízely službu e-půjčování, jednalo se v roce 2024 o celkem 324 knihoven z celkového množství 5 188 veřejných knihoven, tj. pouze 6,25 %. Zdá se, že zájem o službu e-půjčování je v menších veřejných knihovnách zatím velmi omezený. V této souvislosti uvedme, že zahájení e-půjčování je dlouhodobě podporováno Ministerstvem kultury z dotačního podprogramu VISK 3. Jako příklad ze zahraničí uvedme situaci v USA, kde e-půjčování nabízí 95 % veřejných knihoven. Rovněž i v evropských veřejných knihovnách je e-půjčování vícenásobně rozšířeno než v Česku.<sup>3</sup>

### Knihovny, které půjčují e-knihy 2024

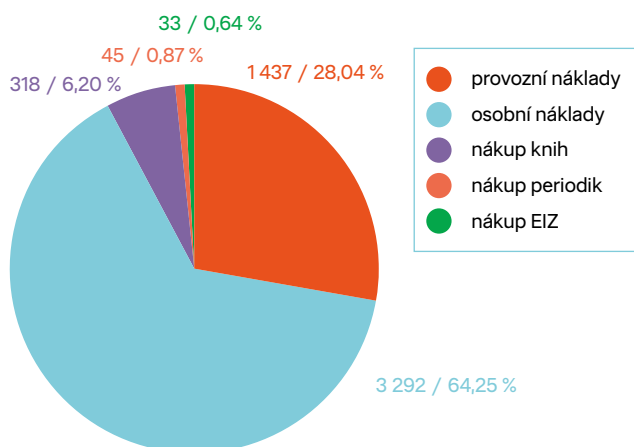


Na e-výpůjčky se můžeme podívat také z hlediska celkových výdajů na činnost veřejných knihoven. Celkové náklady v roce 2024 činily 5,124 miliardy korun. Z toho 65 % tvořily osobní náklady (platy, pojištění, OON), dále 28 % provozní náklady (služby, materiály, nájmy a další) a na nákup knihovních fondů a informačních zdrojů bylo věnováno 7,7 %, tj. 395 mil. korun.

Z toho bylo vynaloženo 318 mil. korun na nákup knih a speciálních dokumentů (6,2 %), 45 mil. na nákup periodik (0,87 %) a 33 mil. na nákup elektronických informačních zdrojů (EIZ) (0,64 %). Z uvedených hodnot nevíme, jakou přesnou částku činily licence na půjčování e-knih, protože z této položky jsou hrazeny také licence na plnotextové databáze zahraničních periodik a knih, které nakupuje Národní knihovna ČR, Moravská zemská knihovna a některé krajské knihovny. Odhadujeme, že v roce 2024 bylo na nákup licencí na e-půjčování věnováno cca 23 mil. korun.

Celkový objem výdajů na nákup licencí na e-půjčování není z hlediska celkových rozpočtů knihoven příliš velký. Problémem je, že službu zatím nabízí jen omezený počet knihoven, zejména krajských a větších. Z toho potom plyne, že zájem o službu se soustředí na omezený okruh knihoven, pro které je potom financování služby e-půjčování značně zatěžující.

## Výdaje na činnost knihoven 2024 (v tis. Kč)

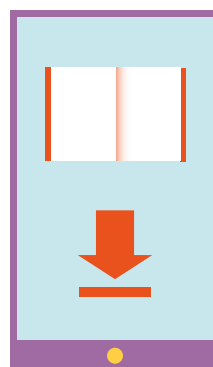


## Několik závěrů

- E-půjčování je v českých veřejných knihovnách málo rozvinutou oblastí služeb. Knihovny by měly usilovat, aby službu e-půjčování nabízely všechny. Důležité je zejména vzdělávání pracovníků knihoven.
- Ze zkušeností zahraničních knihoven je zřejmé, že se zájem uživatelů soustředí nejen na půjčování e-knih, ale také audioknih.
- Knihovny se musí soustředit na aktivní advokacii služby e-půjčování zejména ve vztahu ke svým zřizovatelům a provozovatelům, kteří by měli zajistit financování nové služby.
- Ministerstvo kultury by mělo i v budoucnu podporovat nákup licencí pro e-půjčování.
- Knihovny by měly přehodnotit svou akviziční politiku, sledovat potřeby svých uživatelů a pečlivě vážit proporce doplňování jednotlivých částí knihovního fondu a elektronických informačních zdrojů.
- Knihovny by měly usilovat o legislativní změny, které by zajistily snadnější přístup k licencím na e-půjčování.
- Knihovny by měly vyjednávat s nakladateli a distributory o flexibilních licenčních modelech pro e-půjčování. ●

## Poznámky a zdroje

- 1 Podrobné údaje z celostátního reprezentativního průzkumu dospělé populace starší 15 jsou dostupné v publikaci: TRÁVNÍČEK, Jiří. *Ohrožený druh?: kolik, jak a co čteme a co si se čtením spojujeme* (2023). První vydání. Brno: Host, 2024. 164 stran. ISBN 978-80-275-2242-2.
- 2 Tamtéž.
- 3 Viz podrobná srovnávací studie zpracovaná EBLIDA: *Handbook of Comparative E-Lending Policies in European Public Libraries*. EBLIDA, 2023, s. 16. Dostupné z: <https://eblida.org/wp-content/uploads/2023/03/Full-version-EBLIDA-Handbook-of-comparative-e-lending-policies-in-Europe-2023.pdf>



VÍT RICHTER je významný český knihovník, člen redakční rady časopisů *Čtenář* a *Knihovna: knihovnická revue*, též je emeritním ředitelem Knihovnického institutu a bývalým předsedou Ústřední knihovnické rady. Působí jako hlavní odborný garant dotačního programu Veřejné informační služby knihoven (VISK) a je vedoucím projektu Benchmarking knihoven.

# Evidence knihoven po 24 letech

PAVLÍNA DOLEŽALOVÁ / pavlina.dolezalova@mk.gov.cz

JIŘÍ KLUSOŇ / jiri.kluson@mk.gov.cz

**Dne 1. ledna 2002 se stal účinným zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon), který provozovatelům knihoven v České republice přinesl na jedné straně příležitosti k rozvoji, na druhé straně povinnosti.**

Právnícká nebo fyzická osoba, která svým jménem v knihovně zapsané v evidenci knihoven poskytuje veřejné knihovnické a informační služby, je provozovatelem knihovny dle knihovního zákona. Provozovatel knihovny je povinen poskytovat tyto služby alespoň v rozsahu uvedeném v § 4 odst. 1 knihovního zákona, a to způsobem zaručujícím rovný přístup všem bez rozdílu a bezplatně. Zpoplatněny mohou být služby uvedené v § 4 odst. 2 a 3, i na tyto služby se však vztahuje princip rovného přístupu. Knihovní zákon a prováděcí vyhláška Ministerstva kultury č. 88/2002 Sb. také stanovuje provozovatelům například pravidla, jak evidovat, revidovat a vyřazovat z knihovního fondu. Na oplátku může provozovatel evidované knihovny podle nařízení vlády č. 288/2002 Sb. žádat o účelově určené dotace ze státního rozpočtu a revidovat fond knihovny podle § 16 knihovního zákona (tedy mimo právní předpisy upravující účetnictví). Je také zastupován Národní knihovnou ČR při jednání s kolektivními správci autorských práv ve věci úhrady odměn za užití autorských děl podle zákona č. 121/2000 Sb., a to včetně úhrady odměn za jejich půjčování.

## Kdo je tedy v praxi provozovatelem knihovny?

Knihovna s právní subjektivitou je provozovatelem sama sobě a ve vztahu k evidenci knihoven či při podávání žádostí o dotaci dle nařízení vlády č. 288/2002 Sb. jedná sama za sebe. Provozovatelem knihovny bez právní subjektivity, typicky organizační složky obce, fakulty vysoké školy nebo části kulturního střediska, je právnícká osoba (obec, vysoká škola

apod.), jejíž je knihovna součástí. Tato právnícká osoba vystupuje při komunikaci s evidencí knihoven nebo při podávání žádostí o dotaci za knihovnu.

## Princip rovného přístupu

Jak chápat rovný přístup všem bez rozdílu při poskytování veřejných knihovnických a informačních služeb uvedených v § 2 písm. a) a § 4 odst. 6 knihovního zákona? Metodické vyjádření Ministerstva kultury<sup>1</sup> k tomuto sděluje, že princip rovnosti má určité meze, dané jednak právními předpisy, jednak faktickým stavem, a nemusí být dodržen v případech, kdy jeho nedodržení je odůvodněno nějakou objektivní okolností. Evidovaná knihovna nemůže obecně konstatovat nebo dokonce uvést v knihovním řádu, že některé veřejné knihovnické a informační služby, vymezené v § 4 odst. 1 knihovního zákona, bude poskytovat pouze vybraným uživatelům, nebo že je bude zpoplatňovat, aniž to knihovní zákon umožňuje (typicky přístup k internetu). Právě tak knihovna zapsaná v evidenci Ministerstva kultury zásadně nemůže – s určitými výjimkami – předem omezovat okruh svých uživatelů.

Evidenci knihoven vede podle knihovního zákona Ministerstvo kultury. Přehled evidovaných knihoven je dostupný na stránkách ministerstva. Návrh týkající se zápisu knihovny do evidence knihoven a změny údajů evidovaných v evidenci knihoven podává Ministerstvu kultury výhradně její provozovatel. Zápis knihovny v evidenci knihoven může Ministerstvo kultury zrušit, pokud zjistí, že provozovatel v knihovně neposkytuje veřejné knihovnické a informační služby na principu rovnosti nebo na základě zaslaného oznámení provozovatele o ukončení provozování knihovny. Změny v evidovaných

údajích je třeba hlásit do 30 dnů ode dne, kdy ke změně došlo. Všechny tyto kroky je třeba činit písemně prostřednictvím formulářů na stránkách ministerstva a datové schránky nebo s využitím Portálu Ministerstva kultury. Výsledkem je vydání osvědčení o zápisu knihovny do evidence knihoven nebo rozhodnutí o zrušení zápisu knihovny v evidenci knihoven.

Tolik suchá litera právních předpisů.

## Stav evidence knihoven

A jak si stojí evidence knihoven od svého založení? Ke 24. listopadu 2025 obsahovala databáze evidovaných knihoven celkem 6 719 zápisů, z toho 670 je označeno jako zrušených. Vzhledem k tomu, že drtivá část zápisů je z let 2002/2003 a jejich aktualizace je postavena zejména na oznamovací povinnosti provozovatele, není jisté, nakolik jsou vedené údaje aktuální a kolik evidovaných knihoven je ve skutečnosti aktivních a plní všechny zákonné povinnosti. Dalším aspektem zkrslujícím skutečný počet evidovaných knihoven je fakt, že v počátcích účinnosti knihovního zákona a i později, než se ustálila aplikační praxe, získávaly pobočky zejména základních knihoven vlastní evidenční čísla. Knihovní zákon také stanovuje, že v rámci systému knihoven jsou v čele tohoto systému knihovny zřízené Ministerstvem kultury, tedy Národní knihovna ČR, Moravská zemská knihovna v Brně a Knihovna a tiskárna pro nevidomé K. E. Macana. Dalšími složkami systému jsou krajské knihovny, zřízené příslušným orgánem kraje, základní knihovny a specializované knihovny. Každý typ knihovny je v knihovním zákoně definován, a to včetně své role v systému. Mezi nejčastěji evidovaný typ knihovny patří nepřekvapivě základní, takto zařazených aktivních knihoven je evidováno 5 462. Dalších 553 aktivních knihoven je označeno jako základní se specializovaným knihovním fondem.

V souvislosti s digitalizací služeb Ministerstva kultury je v plánu stávající databázi evidence knihoven převést do nové podoby. O jejím spuštění budeme včas informovat. Je tedy nezbytné mít k dispozici data, která budou co nejdříve odrážet realitu českého knihovnictví v segmentu evidovaných knihoven. V roce 2026 se budeme věnovat kvalitě shromážděných dat také ve spolupráci s pracovníky regionálních funkcí. ●

Poznámky a odkazy:

- 1 Česko. Ministerstvo kultury. *Metodické vyjádření Ministerstva kultury k problematice poskytování veřejných knihovnických a informačních služeb způsobem zaručujícím rovný přístup všem bez rozdílu*, č. j. MK 9782/2012. Online. Praha: Ministerstvo kultury, 6. února 2012 [vid 24.11.2025]. Dostupné z: [mk.gov.cz/doc/cms\\_library/metodicke-vyjadreni-k-principu-rovnosti-podle-knihovniho-zakona\\_2-1079.pdf](https://mk.gov.cz/doc/cms_library/metodicke-vyjadreni-k-principu-rovnosti-podle-knihovniho-zakona_2-1079.pdf)

**Vyzýváme knihovny a jejich provozovatele, prosím, zkontrolujte si údaje vedené v evidenci knihoven, zda jsou správné a úplné, a také zkontrolujte, zda vaše knihovní řády jsou v souladu s knihovním zákonem.**

V případě jakýchkoli dotazů volejte na [+420 257 085 357](tel:+420257085357) nebo pište na e-mail: [pavlina.dolezalova@mk.gov.cz](mailto:pavlina.dolezalova@mk.gov.cz).



Evidenci knihoven naleznete

← [zde](#)



PAVLÍNA DOLEŽALOVÁ na Ministerstvu kultury v odboru umění, knihoven a kreativních odvětví, oddělení literatury a knihoven administruje program VISK – podprogramy VISK 1, 2, 4, 5, 6, 7 a 10 a projekty Další rozvoj digitalizace v oblasti knihoven podpořené z Národního plánu obnovy, spravuje agendu Evidence knihoven a podílí se na agendě vyplývající ze zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání pro obor kvalifikace knihovnictví.

JIŘÍ KLUSOŇ na Ministerstvu kultury pracuje jako právník odboru umění, knihoven a kreativních odvětví. Dlouhodobě se věnuje právní problematice umění, knihovnictví, obecních kronik a památkové péče. Zabývá se mimo jiné metodickou činností pro knihovny a obecně agendou poskytování dotací.

# Knihovna v Bačetíně inspiruje pobočkou na zastávce

JANA FABIÁNOVÁ / le.cheval@atlas.cz

**Už jste někdy slyšeli o Bačetíně? A o Boženčině zlaté knihovně? Že ne? Wikipedie nám říká, že: „Bačetín je obec, která se nachází v okrese Rychnov nad Kněžnou v Královéhradeckém kraji. Leží v podhůří Orlických hor, 5 km od pověřeného města Dobrušky a asi 20 km od státní hranice s Polskem. Žije zde 390 obyvatel.“**

V obci velmi dobře pracuje Boženčina zlatá knihovna (není to krásný nápad, pojmenovat knihovnu podle skvělé knihovnice?), která nabízí kromě svého knižního fondu také např. knihy z výměnného fondu dobrušské knihovny. Od roku 2025 si zde můžete půjčit i čtečku e-knih (spolufinancováno dotací z Královéhradeckého kraje), půjčovat si e-knihy (výpůjční program pro

e-knihy podpořeno dotací VISK 3). Protože knihovna bohužel nemá bezbariérový přístup, knihy knihovnice těm, kteří sami přijít nemohou, nosí domů, případně aspoň ven před budovu úřadu, kde se knihovna nachází; vždy stačí jen ji kontaktovat. Totéž platí pro zájemce, kteří potřebují knihu půjčit v jinou než provozní dobu. Zkrátka tahle knihovna dělá pro své čtenáře, co jim na očích vidí.



Foto: Matěj Prýmus

## Samoobslužná knihovna 24/7

To ale ještě není všechno. Součástí knihovny je také Česko-polské samoobslužné turistické informační centrum a knihovna Na Dolečkách. A toto centrum s knihovnou sídlí – v autobusové zastávce. Tenhle knihovnický a informační počín je naše dnešní inspirace pro ostatní (nejen malé) knihovny.

V roce 2017 bylo z projektu *Církevní památky svědectvím společného historického dědictví polsko-českého pohraničí* financováno drobné vybavení a oprava autobusové zastávky Na Dolečkách. To je oficiální a stručné znění informace.

A realita? V roce 2017 probíhala stavba nedaleké zvonice a naučné stezky věnované sudínskému rodákovi, akademickému malíři Celestinovi Matějí. Při této příležitosti došlo k opravě a novému využití prostoru autobusové zastávky Na Dolečkách, která stojí osaměle mezi poli u silnice směřující do Deštného v Orlických horách a je zhruba v polovině cesty mezi Bačetínem a jeho částí Sudín. Do zastávky původně přišel pouze jeden regál na knihy a prospekty v českém a polském jazyce.

Vzhledem k umístění a postupně se zvyšující návštěvnosti však dnes stojí v zastávce knihovní regály tři, a ještě jsou

**Zastávka Na Dolečkách  
nabízí i knihy  
v angličtině, němčině,  
polštině či ruštině**

Foto: Matěj Prýmus



pravidelně knihy i na lavicích a v bednách. Nežřídka se stane, že někdo vyklidí pozůstalost či srovná doma knihovnu a přebytky odveze do „naší“ zastávky. Co to pro nás znamená? Mnohé – především samozřejmě práci, udržovat pořádek a příjemné prostředí není jen tak. Ale na druhou stranu tu najdete velmi pestrý výběr knih nejen v českém, ale i anglickém, německém, polském či ruském jazyce. Žánry jsou zastoupeny téměř všechny a stejně tak věkové určení i forma knih: od leporel pro nejmenší až po staré tisky. Zastávka tedy funguje jako úžasná samoobslužná výměnná a putovní knihovna; přivezete, půjčíte si nebo vyměníte, odvezete si, nač máte „čtecí“ chuť. Můžete zde zastavit, rozhlédnout se do kraje, probrat se mnoha knihami, setkat se s lidmi, inspirovat se...

Navíc jde o místo s neomezenou výpůjční či provozní dobou – opravdu 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Zastávka je od ledna 2023 v rámci zvýšení bezpečnosti při přecházení hlavní silnice opatřena solárním osvětlením, na jehož realizaci přispěl Nadační fond Škoda auto. Tudíž o možnost návštěvy nepřijde ani ten, kdo se nechce s nikým potkat, ale chce tu strávit čas nad knihou v klidu a samotě, třeba o půlnoci.

Samozřejmě se místu nevyhne ani chvílka, kdy sem zavítá někdo bez vztahu ke knihám, takže následně zde musíme uklízet a dávat prostor do pořádku. Ale pozitiv to přináší mnohem víc. Lidé se zde potkávají, popovídají si, počtou, nacházejí pěkné a zajímavé knihy, líbí se jim tu. A pro některé je toto místo již nikoli zastávkou autobusu, ale cílem tradiční vycházky na zastávku za knihami.

Od založení téhle naší zastávky už uběhlo pár let a je stále živá a měnící se. Postupně se začaly v okolí objevovat knihy i v jiných zastávkách, což je skvělé. Cokoli v tomto směru je přece jistě lepší než odložit knihy do kontejneru. Jeden nikdy neví, komu udělá radost. Nezkusíte to u vás taky? ●

---

JANA FABIÁNOVÁ je knihovnicí Boženčiny zlaté knihovny Bačetín.

# Host – literární revue

KATEŘINA SPURNÁ  
katerina.spurna@nm.cz

Literární revue *Host* je spjata s obdobím 20. let 20. století a s kulturním prostředím české avantgardy. Název periodika byl inspirován básnickou sbírkou *Host do domu* Jiřího Wolkra (1900–1924) a úvodním textem prvního čísla se stala báseň téhož autora *Těžká hodina*. Časopis vydávala tzv. Literární skupina, tedy sdružení moravských autorů vzniklé v roce 1921. Po obsahové stránce do periodika zejména v prvních dvou ročnících přispívali především členové tohoto modernistického uskupení. První dva ročníky *Hosta* vyšly v Přerově, od třetího ročníku se časopis přesunul do Prahy. V roce 1924 byly do redakce časopisu přizváni i zástupci Devětsilu, další významné literární skupiny. Iniciátorem spolupráce těchto dvou literárních sdružení byl český literární kritik, historik a dlouholetý člen redakce *Hosta* za Literární skupinu František Götz (1894–1974). Mezi mnoha přispěvateli tohoto literárního časopisu se objevovala taková jména jako pozdější nositel Nobelovy ceny básník Jaroslav Seifert (1901–1986), dále básníci Vítězslav Nezval (1900–1958), Josef Hora (1891–1945) či Konstantin Biebl (1898–1951), zmíněný Jiří Wolker či básník a překladatel František Halas (1901–1949). V pozdějších ročnících se okruh autorů ještě rozšířil, a to i o členy starší generace. Periodikum uveřejňovalo jednak původní básnickou tvorbu, jednak překlady zahraničních autorů. Kromě poezie, která převažovala, byly publikovány i četné texty prozaické. Významné příspěvky tvořily i eseje věnující se řadě literárněvědných témat, z nichž lze zmínit např. známou stať Karla Teigeho *Poetismus*, jež vyšla ve třetím ročníku, resp. 1. července 1924 v čísle 9–10. Dalším známým textem uveřejněným v *Hostu* je příspěvek V. Nezvala *Papoušek*

*na motocyklu čili o řemesle básnickém*. Časopis měl rovněž zajímavou obrazovou přílohu a publikovány byly také drobné referáty, recenze na knihy a epigramy. Poslední číslo *Hosta* vyšlo v červnu 1929.

Na prvorepublikového *Hosta* do určité míry navázal časopis *Host do domu*, který vycházel od roku 1954 do roku 1970, kdy byl úředně zastaven. Nejvýznamnější období tohoto „druhého“ *Hosta* je spojeno s osobou šéfredaktora, básníka Jana Skácela (1922–1989), jenž vedení periodika převzal v druhé polovině roku 1963. V této době pak do časopisu přispívali např. básník Oldřich Mikulášek (1910–1985), básník, dramatik, prozaik a překladatel Ludvík Kundera (1920–2010), spisovatel a překladatel Jan Trefulka (1929–2012), který byl rovněž členem redakce a od roku 1969 šéfredaktor, a mnozí další. Ve druhé polovině 80. let navázal na tradici *Hosta do domu* Dušan Skála, vydávající

časopis jako samizdatový sborník. V této podobě vyšlo celkem pět čísel, poslední v listopadu 1989. Na počátku 90. let začal časopis vycházet opět oficiálně pod názvem *Host* a je pod tímto názvem vydáván dodnes, od roku 1999 jako měsíčník. S časopisem je úzce propojeno i stejnojmenné nakladatelství, jež oficiálně vzniklo v polovině 90. let 20. století. Známe je mj. i tím, že se spolu s Ústavem pro českou literaturu AV ČR podílí na vydávání prestižní ediční řady Česká knižnice. Šéfredaktory „nového“ *Hosta* byli v letech 1995 až 1998 literární kritik Igor Fic, v letech 1998 až 2021 literární kritik a publicista Miroslav Balašík a v roce 2022 se jím stal Jan Němec. ●

FORST, Vladimír (ed.) et al. *Lexikon české literatury. Osobnosti, díla, instituce 2. H–L. Svazek I, H–J*. Praha: Academia, 1993, s. 287–288 (heslo Host, autorka Zina Trochová).

*Slovník české literatury po roce 1945*. Online. Heslo Host do domu (autor Richard Svoboda), dostupné z: [slovníkceskeliteratury.cz/showContent.jsp?docId=107&hl=b%3%A1rta+](https://slovníkceskeliteratury.cz/showContent.jsp?docId=107&hl=b%3%A1rta+).

KATEŘINA SPURNÁ je vedoucí oddělení časopisů Národního muzea.



**Host: měsíčník literární skupiny, roč. 3, 1923/1924, č. 4., 1. února 1924. Knihovna Národního muzea, odd. časopisů, sign. Z 18 F 2.**

Foto: Knihovna Národního muzea

# Horácké listy

JIŘÍ DOUPAL

jiri.doupal@nmnm.cz

Noviny tištěné s takovou silou, že se literky mnohde jasně rýsují na rubové straně a výtisk tak připomíná kopcovitý a nerovný terén Horácka. Zejména tedy horního Horácka, neboť noviny byly vydávány v Novém Městě na Moravě. Jednotlivé výtisky o osmi stranách vycházely mezi léty 1909 až 1941, vždy v pátek. Noviny o rozměru 27 × 36,5 cm měly vcelku pevně danou strukturu. Prvních pět stran sestávalo z článků informujících o nejvýznamnějších událostech ve světě i doma. Poté následovaly informace ze Žďárska, Novoměstska, Bystřicka a Velkomeziříčska. Text byl na každé stránce členěn do tří sloupců a tok písmen narušovaly jen odlišné nadpisy jednotlivých článků. Naproti tomu zadní část, vyhrazená pro reklamu, ukazuje umně zhotovené plakáty, kde se prolíná text s obrázky. Převládá zde nabídka nářadí, hnojiv, uzenářských výrobků a lihovin. Nechybí Maggiho kostky ani kolínská cikorka. Jednotlivé číslo zprvu stálo 12 haléřů, roční předplatné celých 6 korun. Ve 20. letech 20. století se cena zvedala na 80 haléřů a 40 korun. *Horácké listy* však často zmiňují neuvěřitelnou bídu Horácka. Nebylo-li doma peněz, potřebné zboží obchodník vyměnil za svazek šindele.

Pokud bychom hodnotili celkový tón novin, tyto byly zaměřené silně proti klerikalismu, což byla nejotřelější linka všech čísel. Právě proto katoličtí duchovní neměli v oblibě ani *Horácké listy*, ani obdobné noviny *Nový lid*, které byly ještě radikálnější. Nutno poznamenat, že oblast Novoměstska se dodnes vyznačuje významnou evangelickou menšinou. Konfrontace s katolíky stála ne jeden život z řad protestantů.

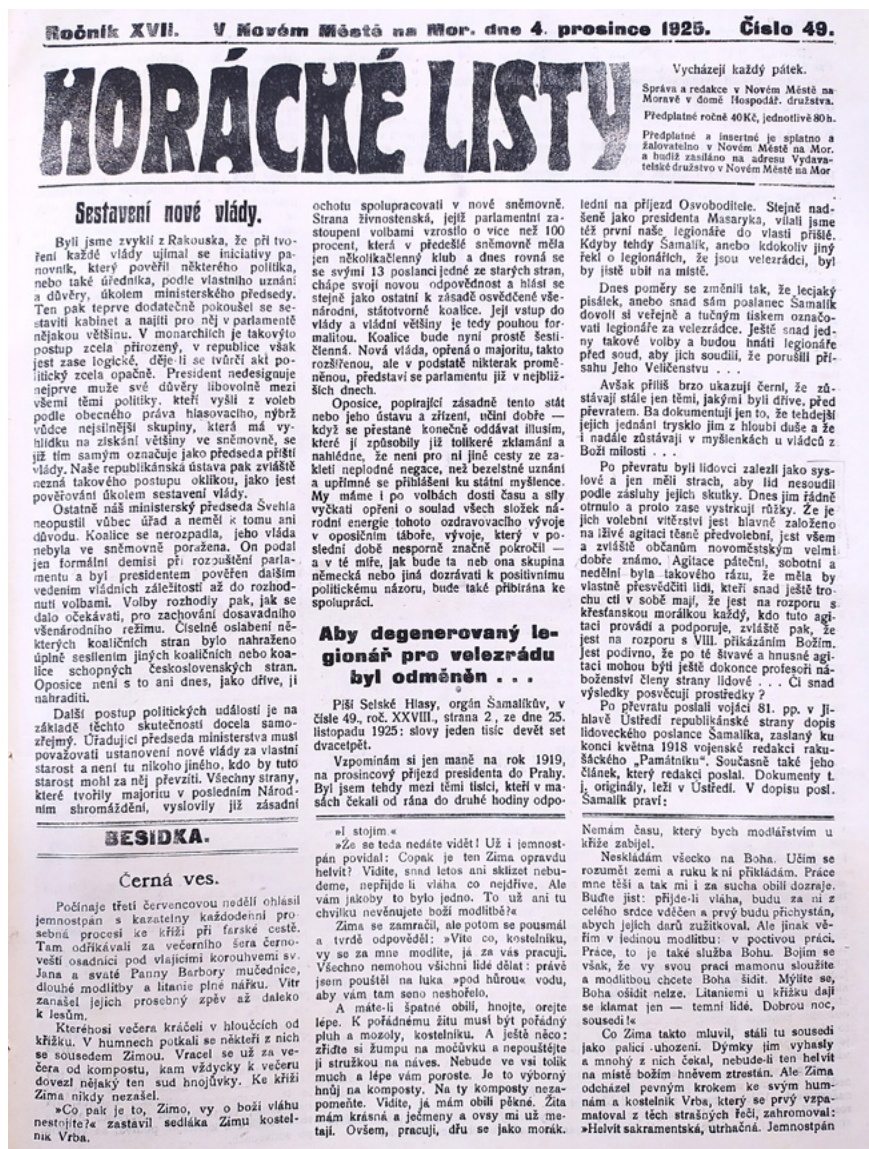
Na stránkách *Horáckých listů* je zajímavé pozorovat, kterak se mění ústřední temata čísel v jednotlivých letech. Zprvu hojně články o budování železnice v okolí Nového Města na Moravě vystřídaly válečné zprávy a poté nadšení

z budování vlastního státu, demokratické republiky. Vcelku typické je určité „slovanství“ a ohlížení se, co nového se děje v Rusku. Velmi poučné jsou články popisující lidové zvyklosti při významných událostech v životě člověka i vesnice. Zajímavé jsou zmínky o „domácím průmyslu na Horácku“, tedy domácí výrobě pro faktory. Důležité je zejména sítkování nebo obecně jakákoliv činnost spjatá se zpracováním lnu a výroba textilií.

Neméně zajímavé je pozadí fungování redakce a tiskárny. Novoměstská tiskárna vznikla zprvu jako pobočka tiskárny ve Velkém Meziříčí. Do roku 1908 zde například vycházela *Ozvěna* z Novoměstska. Záhy poté vzniklo Vydavatelské

družstvo v Novém Městě. Na jaře roku 1909 družstvo převzalo vydávání týdeníku *Horácké listy* a po první světové válce i tiskárnu Aloise Veselého. Právě roku 1918 se stal správcem tiskárny a vedoucím obchodu Josef Khun. Původně učitel zdejší měšťanské školy se tak stal hlavní osobností družstva a krátce i redaktorem *Horáckých listů*. Činnost družstva byla neobyčejně široká, od papírnictví, knihářství až po knihtisk a knihkupectví. Družstvo sídlilo v Novém Městě na náměstí v domě čp. 119, kde knihkupectví nepřetržitě funguje od roku 1921. ●

JIŘÍ DOUPAL je historikem Horáckého muzea a správcem tamního depozitáře, archivu a knihovny.



# Bibliotheca academica 2025

RENÁTA KREJČÍ SALÁTOVÁ / renata.krejcisalatova@nkp.cz

**Ve dnech 6.–7. listopadu 2025 se se konala již tradiční konference Bibliotheca academica v Univerzitní knihovně v Hradci Králové. Organizaci této konference má na starosti Asociace knihoven vysokých škol (AKVŠ), spoluorganizátoři byli Univerzita Hradec Králové a Univerzita Pardubice.**

Motto letošního ročníku znělo „Akademický svět, knihovny a společnost: prolínání, podpora, synergie“. Po slavnostním zahájení a úvodních slovech byl na programu jako první zajímavý příspěvek s názvem **České knihovnictví pohledem zvenčí**. Tento pohled nám ukázala Nadine Kessler z univerzitní knihovny ve Freiburgu. Naše německá kolegyně, která mimochodem přednášela česky, navštívila několik českých knihoven. Mluvila o Moravské zemské knihovně (jaké je to být „zemskou knihovnou“), Národní technické knihovně, Národní knihovně ČR, Městské knihovně v Praze, Ústřední knihovně Univerzity Karlovy a několika fakultních knihovnách. Ve svém příspěvku porovnávala české a německé knihovnictví, práci v knihovnách, povinný výtisk, chválila portál Knihovny.cz, v oblasti univerzitních knihoven se věnovala například problematice nočních studoven, otevřenému přístupu a otevřené vědě apod.

Další příspěvek se týkal oblasti zvané **citizen science** neboli občanská věda, která má propojovat akademický výzkum s veřejností a samotnou veřejnost do vědy a výzkumu zapojovat. Byli jsme seznámeni například s platformou SciStarter či metodikou LIBER. Přednášející Jakub Trojan upozornil na příklady dobré i špatné praxe i na to, že občanská věda je na wikipedii představena již ve 13 jazycích. Knihovny by v tomto procesu mohly sehrát roli komunitních center vědy – akademické knihovny mohou například budovat specializované huby, veřejné knihovny mohou pomoci v zapojení široké veřejnosti.

Následná přednáška se jmenovala **Vysoké školy a jejich třetí role** a pronesl ji Radim Ryška. Jak vyplynulo z názvu přednášky, nejedná se o funkci vzdělávací a vědeckou, nýbrž o aktivní roli vysokých škol v rozvoji společnosti. Můžeme to chápat jako spolupráci s podniky i veřejnou správou, podporu podnikatelského ducha, kulturní a osvětové činnosti a samozřejmě celoživotní vzdělávání obyvatel. Přednáška byla doplněna praktickými příklady z České republiky i zahraničí.

Martina Krčál se ve své přednášce **Katalog nové generace** zaměřil na portál Knihovny.cz, shrnul jeho funkce a služby,

kteřé poskytuje. Dalším tématem byly Discovery služby, schopnost prohledávat katalogy knihoven, zapojení akademických knihoven do portálu a výhody z toho vyplývající, a to jak pro studenty, vyučující, tak výzkumné pracovníky.

Odpolední část prvního dne jsme začali přednáškou Adély Jarolímkové s tematikou **mikrocertifikátů** jako nové formy profesního vzdělávání. Přednášející na začátku vysvětlila, co to mikrocertifikáty jsou a k čemu slouží (elektronické záznamy umožňující jejich držitelé prokázat znalosti, dovednosti či kompetence získané profesním vzděláváním malého rozsahu). Mluvila o rozmanitosti kurzů – od víkendových kurzů až po semestrální. Téma kurzu je připraveno na základě průzkumu mezi studenty. Samozřejmostí je zapojení expertů do výuky. Jako praktický příklad uvedla kurz Data steward.

Dále jsme se seznámili s tím, jak přežít v informační džungli a být **doktorandem**. V příspěvku jsme slyšeli, jaké je zapojení doktorandů do výuky, jaká jsou témata pro studenty tohoto typu studia a také to, co se osvědčilo – přímá komunikace, individuální přístup, pomoc s konkrétními problémy, účast



Foto: Johana Kratochvíla



Foto: Johana Kratochvíla

knihovníků na schůzkách proděkana pro vědu a výzkum apod. Doktorandi jsou pro knihovny velmi zajímavou skupinou – jsou to budoucí odborní pracovníci, vědci, pedagogové, a proto je potřeba, aby si osvojili správné informační návyky. Přednášející byly ze skupiny IVIG, která loni oslavila 25 let.

Přednáška **o propojených datech a jejich budoucnosti** v českých knihovnách vzbudila snad nejvíce dotazů. Lenka Maixnerová hovořila o výzvách, možnostech přechodu českých knihoven na propojená otevřená data a možných širších dopadech na práci knihoven. Na příkladech zahraniční praxe popsala, jaké výhody tato změna s sebou přináší a proč je nutná. Současně také mluvila o časovém horizontu těchto změn.

Lucie Panchártek Suchá nastínila, co se stane, když společnost Clarivate ukončí všechny modely **nákupu e-knih** na platformě ProQuest, a to včetně služby DDA (Demand-Driven Acquisition). Zmínila neveselou budoucnost nákupu e-knih bez této populární služby, co to může znamenat pro akvizici, rozpočty a přístup ke studijním materiálům (nejen) vysokoškolských knihoven.

Druhý den jsme se zpočátku věnovali dvěma projektům. Prvním byl **CARDS**; kolegové z Národní technické knihovny shrnuli jeho současný stav a seznámili nás s plány do budoucna. Dále jsme se seznámili se současným stavem i budoucností projektu **CzechElib** (Národní centrum pro elektronické informační zdroje).

Poté jsme se přenesli k nástroji **Data Stewardship Wizard** (DSW), který nám byl představen jako součást Národní repozitářové platformy. Příspěvek se zaměřil na roli DSW v podpoře řízení výzkumných dat a jejich správy. DSW také podporuje principy FAIR.

Další referát byl věnován **Národní repozitářové platformě**, a to od repozitářových systémů přes repozitáře samotné až po podpurné služby a nástroje k licencování dat a jejich ukládání.

Odpoledne jsme se věnovali přednášce Tomáše Řeháka **o knihovnách jako aktérech občanské společnosti**. Dalším tématem byla Wikipedie a její vytváření. V příspěvku bylo řečeno, že již dávno nejde o podceňovaný informační zdroj, jako tomu bylo v minulosti. Studenti vysokoškolského studia knihovnictví mají ve svém studijním programu předmět zaměřený na Wikipedii a editaci jejích hesel. Byl také představen Strategický plán rozvoje vysokých škol do roku 2030 včetně toho, jakou roli by v něm měly hrát knihovny.

Konferenci zakončil velmi zajímavý příspěvek ředitelky Studijní a vědecké knihovny v Hradci Králové Daniely Ridlové, která představila instituci a její nabídku služeb, na co se zaměřuje a jaké jsou plány knihovny do budoucnosti.

Na závěr lze shrnout, že Bibliotheca academica se opět povedla. Velký dík organizátorům a všem, kteří se na této krásné a poučné konferenci podíleli. Na shledanou na Bibliotheca academica 2026 ve Zlíně! ●

---

RENÁTA KREJČÍ SALÁTOVÁ je šéfredaktorkou časopisů *Knihovna: knihovnická revue* a *Knihovna plus*, pracuje v Knihovnickém institutu Národní knihovny ČR. Zabývá se redaktorskou a publikační činností v knihovnách, přípravě mladých autorů apod.

## Nature-Smart Libraries

Tento termín se v americkém knihovnickém systému vyskytuje více než deset let a jeho překlad do němčiny zní „Naturbewusste“ – knihovnická práce propojená s přírodou. Pojem „smart“ se zde chápe jako „inteligentní“ a nemá se zaměřovat se zkratkou SMART – specifický, měřitelný, dosažitelný, relevantní, časově omezený. Propojení s přírodou nespočívá primárně v samotné budově knihovny, ale spíše v určitém pochopení a závazku k živé komunitě a ve spojení s prožíváním přírody. V USA se tento termín objevuje v kontextu programu CCCN – Cities Connecting Children to Nature, jenž se zasazuje o větší environmentální spravedlnost, obytné prostory podporující zdraví, vzdělávání založené na přírodě a klimaticky šetrné využívání půdy v urbanistickém plánování, a to na co nejvíce úrovních – včetně veřejných knihoven. Konkrétní aktivity jsou popsány v akčním průvodci, který byl vydán společnou iniciativou Národní ligy měst – inkluzivní a neustranné organizace usilující o lepší kvalitu života – a síť Children Nature Network 4 v rámci iniciativy CCCN. Modelový program Nature Smart Libraries byl implementován v mnoha amerických městech, v nichž knihovny podporují občany v objevování jejich přírodních, historických a kulturních pokladů. Právě vztahy mezi historií, kulturou a přírodou totiž utvářejí život komunity. *BuB Forum Bibliothek und Information – Jahrgang 77, Nr. 6, 2025, s. 284–288*

## Zákaz TikToku v USA?

Vzájemné působení mezi TikTokem a digitální zdravotní gramotností není dobře pochopeno, a proto se 170 milionů uživatelů z USA blíží celostátnímu zákazu TikToku. Uživatelé této sociální platformy se tam mohou běžně setkat se

zdravotními informacemi, i když je přímo nevyhledávají. Problematická se jeví důvěryhodnost takovýchto informací, které nejsou ověřené, podložené výzkumem a relevantní pro zdravotní potřeby uživatelů. Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) se zdravotní gramotnost vztahuje ke schopnosti člověka vyhledávat, chápat a hodnotit důvěryhodnost zdravotních informací. Možnost přístupu k informacím o zdraví a jejich pochopení byla klíčová pro to, aby jednotlivci mohli chránit sebe i ostatní během pandemie covid-19. Uživatelé s vyšší úrovní zdravotní gramotnosti pocítují výhody pozitivních zdravotních výsledků díky lepšímu zvládnutí zdravotních problémů a lépe se rozhodují v oblasti svého zdraví a kvality života. Úroveň digitální zdravotní gramotnosti osob se vztahuje k jejich dovednostem a znalostem v této oblasti, jak jsou aplikovány v online prostředí na digitální texty. Celosvětově se rozmáhá používání internetu, přičemž mnoho mladých uživatelů cíleně vyhledává informace prostřednictvím sociálních médií. Online informace o zdraví jsou široce dostupné, ale mohou být sporné, nepřesné a ohromující, zejména pro osoby s nízkou zdravotní gramotností. Některé mohou být škodlivé a některé se kategorizují jako dezinformace nebo falešné informace. Tyto formy falešného obsahu jsou dohromady považovány za vážné globální riziko a mohou mít negativní důsledky.

*IFLA Journal – Volume 51, Number 2, June, 2025, s. 490–501*

## Zdraví od starověku do moderní doby

Zdraví má v životě každého člověka ústřední význam a jednotlivci, společnost i stát jsou proto neustále vyzýváni k řešení zdravotních a z nich vyplývajících sociálních problémů. Nová speciální výstava v Rakouské národní knihovně ve Vídni se zaměřuje na vývoj medicíny od starověku do počátku

20. století. Zkoumá lékařské pokroky, vědecké objevy a lékařské vzdělávání na pozadí společenských podmínek a hrozeb. Počínaje starověkými řeckými lékaři, jako byli Hippokratés a Galén, je historie medicíny osvětlena na vybraných případech – od klášterní medicíny a zdravotní péče ve středověku přes předávání starověkých znalostí arabskými učiteli až po založení prvních univerzit v Evropě a konečně k vědeckým pokrokům, které mají dopad dodnes. Výstava se zabývá napětím mezi akademickou medicínou a přírodní medicínou od starověku, rozvojem organizované zdravotní péče od moderní doby. Zaměřuje se na významné osobnosti, jako byl Gerard van Swieten, jenž jako osobní lékař Marie Terezie a prefekt Císařské knihovny způsobil revoluci ve vídeňském lékařském vzdělávání, a Josef II., který zásadně reformoval nemocniční systém výstavbou Všeobecné nemocnice ve Vídni a vzděláváním chirurgů. Expozice také vzdává hold prvním rakouským lékařům, jež si navzdory velkému odporu a předsudkům našly cestu do medicíny. Vystaven je i lékařský deník Johannese Tichtela z konce 15. století, jenž představuje nehygienické podmínky života ve Vídni přispívající k šíření nemocí, jako byl mor, cholera a tuberkulóza. Výstava se také zaměřuje na strategie zvládnutí krizí, které vedly k průlomovému vývoji v medicíně, zdravotnictví a infrastruktuře. *Österreichischen Nationalbibliothek Magazin – Nr. 2, 2025, s. 4–6*

Zdroje jsou dostupné v Knihovně knihovnické literatury Národní knihovny ČR.

Připravil ROMAN GIEBISCH, dlouholetý spolupracovník časopisu *Čtenář*. Působí v Národním pedagogickém muzeu a knihovně J. A. Komenského.

## Únor



Před 130 lety, **3. 2. 1896**, se narodil český spisovatel **Jaroslav Havlíček** († 1943), autor psychologických románů, např. *Helimadoe*, *Neviditelný* nebo *Petrolejové lampy*, které byly skvěle zfilmovány J. Herzem.

Před 130 lety, **3. 2. 1896**, se narodil pražský německý spisovatel **Johannes Urzidil** († 1970); znal se s Kafkou, Brodem, Werfelem, Kischem a dalšími, v roce 1939 odjel do Velké Británie a pak do USA, do Čech se už nevrátil; napsal řadu děl beletristických i esejistických, např. *Goethe a Čechy*, *Malý průvodce dějinami Čech*, *To byl Kafka*, *Pražský triptych*, *Poslední host* aj.



Před 145 lety, **9. 2. 1881**, zemřel ruský spisovatel **Fjodor Michajlovič Dostojevskij** (\* 1821), vrcholný představitel ruského realismu a psychologické prózy, jeden z největších světových spisovatelů. Vedle mnoha povídek a novel a raných románů (*Chudí lidé*, *Uražení a ponížení*, *Bílé noci*, *Dvojník*, *Strýčkův sen*, *Zápisky z podzemí*, *Nětočka*, *Nězvanovová*, *Hráč*, *Věčný manžel*, *Bytná* aj.) patří k jeho nejvýznamnějším dílům řada velkých románů, které jsou součástí kánonu světové literatury: *Zápisky z mrtvého domu*, *Zločin a trest*, *Idiot*, *Běsi*, *Výrostek* a *Bratři Karamazovovi*.



Před 95 lety, **9. 2. 1931**, se narodil rakouský spisovatel a dramatik **Thomas Bernhard** († 12. 2. 1989), kontroverzní autor známý svou kritikou rakouské společnosti i její nacistické minulosti, s níž se nikdy plně nevyrovnala; byl označován za toho, kdo „kálí do vlastního hnízda“. Jeho dílo je celé dostupné v češtině, z románů a novel patří k nejdůležitějším *Staří mistři*, *Mýcení*, *Vyhlazení*, *Korektura*, *Ztroskotanec*, *Beton*, *Wittgensteinův synovec*, *Mráz*, *Rozrušení* či *Vápenka* a autobiografická pentologie *Obrysy jednoho života*, z dramát pak *Před penzí*, *Ritter*, *Dene*, *Voss* (u nás též pod názvem *Oběd u Wittgensteina*), *Divadelník*, *Světánápravce*, *Minetti*, *U cíle*, *Náměstí Hrdinů* či *Alžběta II.*

Před 65 lety, **10. 2. 1961**, zemřel **Jakub Deml** (\* 1878), český kněz, básník a spisovatel, autor básní a próz *Hrad smrti*, *Moji přátelé*, *Tanec smrti*, *Miriam*, *Šlépěje*, *Zapomenuté světlo* aj.

Před 170 lety, **17. 2. 1856**, zemřel **Heinrich Heine** (\* 1797), německý romantický prozaik, básník, publicista a esejista; od roku 1831 žil v Paříži; inspiroval mnoho českých obrozeneckých básníků.



Před 95 lety, **18. 2. 1931**, se narodila afroamerická spisovatelka **Toni Morrisonová** († 2019), nositelka Nobelovy ceny za literaturu (1993); česky vyšly romány *Nejmodřejší oči*, *Šalomounova píseň*, *Milovaná* (Pulitzerova cena 1988), *Jazz*, *Ráj*, *Láska*, *Milosrdenství* a *Domov*.

Před 130 lety, **19. 2. 1896**, se narodil **André Breton** († 1966), francouzský básník a prozaik, zakladatel a hlavní teoretik surrealismu.

Před 75 lety, **19. 2. 1951**, zemřel francouzský prozaik a dramatik **André Gide** (\* 1869), nositel Nobelovy ceny za literaturu (1947), autor románů *Imoralista*, *Vatikánské kobky*, *Pastorální symfonie* či *Penězokazi*.

Před 55 lety, **20. 2. 1971**, zemřel český spisovatel, filmový scenárista a publicista **Jan Procházka** (\* 4. 2. 1929), autor fejetonů (knižně v souboru *Politika pro každého*), novel a próz *Zelené obzory*, *Ať žije republika*, *Kočár do Vídně*, *Svatá noc*, *Závěj*, *Přestřelka*, *Tři panny* a *Magdaléna* aj.; neznámější jsou však jeho scénáře k filmům režiséra Karla Kachyni: *Trápení*, *Závrať*, *Ať žije republika*, *Kočár do Vídně*, *Noc nevěsty* a *Ucho*.



Před 180 lety, **21. 2. 1846**, se narodil **Svatopluk Čech** († 23. 2. 1908), český básník, prozaik, novinář a cestovatel, autor fantastických příběhů o panu Broučkově, které se staly předlohou Janáčkovy opery *Výlety páně Broučkovy*.

Před 110 lety, **28. 2. 1916**, zemřel **Henry James** (\* 1843), americký spisovatel, který žil od roku 1876 trvale v Anglii; svými psychologickými romány, novelami a povídkami ovlivnil moderní prózu; v češtině vyšlo jen několik novel a povídek (*Daisy Millerová*, *Washingtonovo náměstí*, *Utažení šroubu*, *Co všechno věděla Maisie*, *Listiny Aspernovy*, *Mistrova lekce*), výbor *Strašidelné příběhy*, cestopisné knihy *Italské hodiny* a *Malá cesta po Francii* a z velkých románů pouze *Portrét dámy*; nevydané tak stále zůstávají důležité romány jako *Bostonňanky*, *Vyslanci*, *Křídla holubice* nebo *Zlatá číše*.

# Březen

Před 110 lety, **4. 3. 1916**, se narodil italský spisovatel **Giorgio Bassani** († 2000), z jehož díla vyšly česky romány *Zahrada Finzi-Continiů*, *Zlaté brejličky* (oba byly zfilmovány) a výbor z povídek *Pamětní deska v Mazziniho ulici*.



Před 60 lety, **5. 3. 1966**, zemřela ruská básnička a překladatelka **Anna Achmatovová** (\* 1889), představitelka modernistického básnického směru, tzv. akméismu; po říjnové revoluci 1917 byla pronásledována a měla zakázáno publikovat, znovu publikovat mohla až od konce 50. let; k jejím vrcholným dílům patří poéma *Rekviem a Poéma bez hrdiny*; nejobsáhlejší český výbor z jejího díla vyšel pod názvem *Vestálka paměti*.

Před 220 lety, **6. 3. 1806**, se narodila anglická básnička **Elizabeth Barrett Browningová** († 1861), manželka básníka Roberta Browninga, jejímž nejnámějším dílem jsou *Portugalské sonety*.

Před 90 lety, **7. 3. 1936**, se narodil francouzský spisovatel **Georges Perec** († 3. 3. 1982), člen literární skupiny Oulipo; česky vyšly jeho knihy *W. aneb Vzpomínka z dětství*, *Kabinet sběratele*, *Jak postupovat, chce-li člověk požádat šéfa oddělení o zvýšení platu* a rozsáhlý vrcholný román *Život návod k použití*.



Před 100 lety, **17. 3. 1926**, se narodil německý spisovatel **Siegfried Lenz** († 2014), z jehož díla vyšly česky např.

romány *Hodina němčiny*, *Vzor*, *Vlastivědné muzeum* a *Cvičiště*.

Před 100 lety, **24. 3. 1926**, se narodil **Dario Fo** († 2016), italský satirický spisovatel, dramatik, divadelní režisér, herec, skladatel a výtvarník, nositel Nobelovy ceny za literaturu (1997); česky vyšly kromě několika her vzpomínky na dětství *Polomyšín*.

Před 80 lety, **27. 3. 1946**, zemřela česká dramatička a spisovatelka **Gabriela Preissová** (\* 23. 3. 1862), autorka „vesnických tragédií“ *Její pastorkyňa* (stejnomenou operu podle ní složil Leoš Janáček) a *Gazdina roba* (operu Eva podle ní napsal J. B. Foerster).



Před 90 lety, **28. 3. 1936**, se narodil **Zdeněk Svěrák**, český humorista, dramatik, scenárista, spisovatel, textař a herec, spoluzakladatel Divadla Jára Cimrmana a spoluautor všech 15 her tohoto legendárního divadla, autor řady písňových textů a knížek pro děti či úspěšných *Povídek*, *Nových povídek* a knihy *Po strništi bos*; vedle společných scénářů s L. Smoljakem (např. *Na samotě u lesa*, *Marečku, podejte mi pero!*, *Kulový blesk* nebo *Jára Cimrman ležící, spící*) samostatně napsal scénáře k filmům jako *Vrchní, prchni*, *Tři veteráni*, *Vesničko má středisková*, *Obecná škola*, *Kolja*, *Tmavomodrý svět* a *Vratné lahve*.



Před 90 lety, **28. 3. 1936**, se narodil peruánský spisovatel **Mario Vargas Llosa** († 2025), nositel Cervantesovy ceny (1994) a Nobelovy ceny za literaturu

(2010); proslavil se hned svým prvním románem *Město a psi* (1963), následovaly „totální romány“ *Zelený dům* a *Rozhovor u Katedrály*. Vargas Llosa patří k autorům tzv. boomu latinskoamerického románu v 60. letech a vedle např. Gabriely Garcíi Márqueze k nejslavnějším latinskoamerickým spisovatelům. Česky vyšly i mnohé další jeho úspěšné romány: *Tetička Julie a zneuznaný génius*, *Pantaleón a jeho ženská rota*, *Válka na konci světa*, *Vypravěč*, *Smrt v Andách*, *Kdo zabil Palomina Molera?*, *Kozlova slavnost*, *Ráj je až za rohem*, *Zlobivá holka*, *Keltův sen*, *Pětina-roží* či *Vám teď věnuji své ticho*.

Před 430 lety, **31. 3. 1596**, se narodil **René Descartes** († 1650), francouzský filozof, matematik a fyzik, zakladatel racionalistické filozofie, autor spisu *Rozprava o metodě* a mnoha dalších.



Před 100 lety, **31. 3. 1926**, se narodil britský spisovatel a esejista **John Fowles** († 2005), představitel postmodernismu, autor románů *Sběratel*, *Mág*, *Francouzova milenka*, *Daniel Martin*, *Mantisa* a *Larva*, knihy povídek a novel *Věž z ebenu*, eseje *Strom* a knihy poznámek a myšlenek *Aristos*, které všechny vyšly i česky.

---

Sestavil MILAN VALDEN – publicista, editor a spisovatel, v letech 2021–2025 působil v Národní knihovně ČR, dlouhodobý spolupracovník časopisu *Čtenář*.

Foto: archiv autora

# Webové příspěvky za rok 2025

autor / název příspěvku / datum uveřejnění

**BARTOŠOVÁ, Eliška:**

Knihovny jako katalyzátory udržitelnosti, 10. 12.

**BERÁNKOVÁ, Klára:**

Rok proměn a nových příležitostí v Městské knihovně v Králově Dvoře, 12. 12.

**BROŽEK, Aleš:**

Tvorba hesla o Rudolfu Demelovi (případová studie), 27. 3.

**ČERNECKÝ, Jan:**

Knihovna Ústeckého kraje oslavila osmdesátku unikátním maratónem čtení, 12. 3.

**ČEŘOVSKÝ, Kryštof:**

Nová knihovna v Broumově – příběh proměny, která zaujala Evropu, 2. 12.

**DOČKALOVÁ, Marie:**

Rekonstrukce objektů Městské knihovny v Třebíči, 30. 6.

**DOSTÁLOVÁ, Lenka:**

Pojďme to propojit aneb Knihovny očima budoucích architektů, 24. 7.

**FROŇKOVÁ, Kristýna:**

Městská knihovna v Praze testuje AI asistentku, 22. 1. \* Městskou knihovnu v Praze můžete zažít i ve virtuální realitě, 31. 3. \* Konference Long story short inspirovala osobními příběhy o odvaze hájit (nejen) demokracii., 23. 5. \* Knihovny na křižovatce hodnot, tradice a technologií, 12. 9.

**HÁJEK, Roman:**

Pestrá dávka inspirace na XIII. konferenci Regionální funkce knihoven 2025, 9. 11.

**HALTMAROVÁ, Hana:**

Městská knihovna v Mohelnici v novém, 22. 10.

**HEROUTOVÁ, Alena:**

Tři publikace ke stému výročí Slovanské knihovny v Praze, 18. 11.

**HLINOVSKÁ, Lenka:**

Cesta ke znovuotevření Obecní knihovny Psáry, 23. 6.

**HOLÁ MIŠKOVÁ, Markéta:**

Minecraft Education Edition (MCE) v knihovnách, 30. 9.

**HOŘAVA, Tomáš:**

V ušlechtilé společnosti (rekonstrukce interiéru knihovny v historické budově), 7. 7. \* Na půdě: dětské oddělení Regionální knihovny Teplice, 26. 11.

**KÁDNEROVÁ, Jiřina:**

A čím jsem byl, tím jsem byl rád..., 27. 3.

**KOŽÍŠEK OUŘADOVÁ, Martina:**

Klub tvořivých knihovníků funguje už 15 let, 24. 7.

**LENGHARTOVÁ, Pavlína:**

Největší výzvou je čelit sám sobě, 10. 11. \* Schopnost navazovat spolupráci, 11. 11.

**LIŠKA, Radek:**

Konference Architektura knihoven 2025 představila knihovny jako prostor kultury, komunity a budoucnosti, 16. 7.

**LIŠKOVÁ, Jana:**

Nebojte se spolupráce se zahraničními knihovnami, 25. 8.

**LIŠOVSKÁ, Pavlína:**

Odras historických událostí v literatuře: Metodika a pracovní list, 27. 3.

**MORAVCOVÁ, Petra:**

Otevření zmodernizované Městské knihovny v Novém Kníně, 16. 6.

**MRÁZOVÁ, Michaela:**

Knihovny a vzdělávání knihovníků v Estonsku: poznatky ze studijní cesty do Estonské národní knihovny, 26. 11.

**NESVEDOVÁ, Kristina:**

Na profesní den se sjelo na 50 knihovníků a knihovnic z celé republiky, 30. 9.

**NOVÁKOVÁ, Romana:**

Sámoška v knihovně: jděte do toho!, 4. 8.

**PILLEROVÁ, Vladana:**

Pět let podpory čtenářství v Polsku: závěry a inspirace z konference „Čtení má jen dobré stránky“, 22. 10.

**PLECHO, Martina:**

Přebaleno knihovníkem: Výstava k 20. výročí nové budovy Krajské knihovny Karlovy Vary, 25. 11.

**PLISKOVÁ, Kamila:**

Semináře Digitální služby státu v knihovnách, 25. 6.

**PROCHÁZKOVÁ, Barbora:**

Zajímavá knižní novinka k tématu udržitelnost a knihovny, 2. 12. \* Zajímavá publikace k tématu udržitelnost a knihovny, 2. 12.

**SEDLÁČKOVÁ, Barbora:**

Do nového školního roku si odvážíme z Festivalu mediálního vzdělávání spoustu inspirace, 30. 9.

**ŠPANĚLOVÁ, Martina:**

Dobrovolníci v benešovské knihovně, 22. 2.

**ŠTĚPÁNOVÁ, Daniela:**

Exkurze AKVŠ do nizozemských knihoven, 25. 8.

**ŠUDOMOVÁ, Miroslava:**

Homo legens – Člověk čtoucí: výstava o proměnách čtení od středověku po současnost, 1. 10. \* Výstavní bienále exlibris v Památníku písemnictví na Moravě, 3. 10.

**TRDLA, Martin:**

Sejdeme se na náměstí, je v knihovně. Ohlédnutí za přednáškou Davida Vávry v Liberci, 22. 10.

Pozn.: Rejstřík zahrnuje pouze příspěvky vyžádané redakcí.

- Knihovní nábytek
- Designový nábytek
- Čtenářské stoly, židle a křesla
- Výpůjční knihovní pulty
- Knihovní vozíky



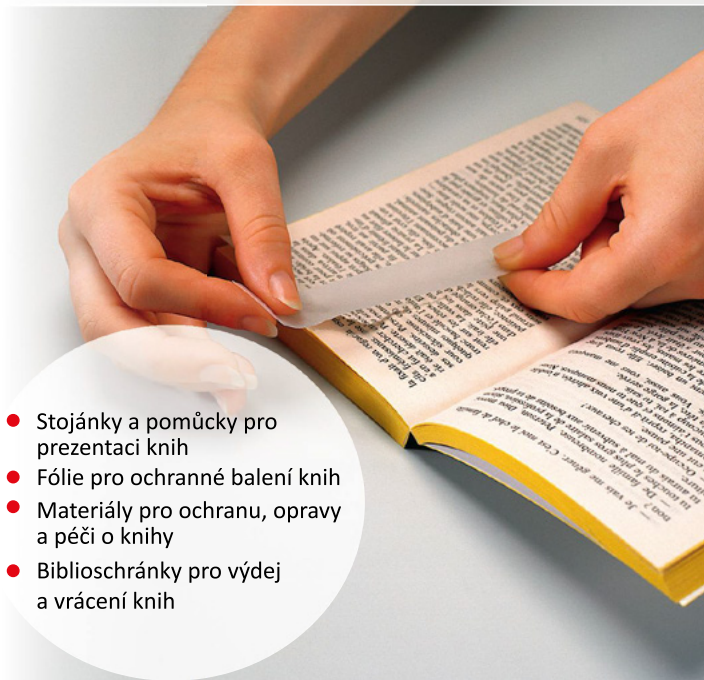
- Vybavení dětských knihoven
- Dětské a edukační koberce
- Podsedáky a sedací vaky
- Interiéry knihoven



# Ceiba®

...vše pro vaše knihovny

- Stojánky a pomůcky pro prezentaci knih
- Fólie pro ochranné balení knih
- Materiály pro ochranu, opravy a péči o knihy
- Biblioschránky pro výdej a vrácení knih



- Knihovní regálový systém  
Made in Czechia
- STEE LA**
- Knihovní regály a vybavení  
Lammhults Biblioteksdesign



Ceiba s.r.o.  
Jana Opletala 1265  
Brandýs nad Labem- St.Boleslav  
tel.: 777 345 002  
email: info@ceiba.cz

[www.ceiba.cz](http://www.ceiba.cz)



Sledujte nás  
na Facebooku



# Březen měsíc čtenářů 2026

- ▶ **Podpora čtenářství a čtenářské kultury dospívajících a mladých dospělých**
- ▶ **Tvořím své příběhy v knihovně díky dobrovolnictví**
- ▶ **Knihovny.cz a digitální služby knihoven**

**Zapojme v knihovnách mladé od 13 do 24 let!**



**Více informací naleznete zde:**

[brezenmesicctenaru.cz](https://brezenmesicctenaru.cz)

**BŘEZEN**  
MĚSÍC ČTENÁŘŮ  
3



skip