

Vyjádřená institucionální kultura jako předpoklad sdílení informací

Michaela Dombrovská
Ústav informačních studií a knihovnictví FF UK, Praha
michaela.dombrovska@ff.cuni.cz

INFORUM 2008: konference o profesionálních informačních zdrojích
Praha, 28.-30.5.2008

Předpokladem sdílení informací v instituci je sdílení institucionální kultury - poslání, vize, strategie, hodnot a cílů dané organizace. To jsou totiž informace, resp. jejich pochopení a přijetí, které určují, jak se bude zaměstnanec ochoten a připraven podílet na budování institucionální znalosti. Jsou to první informace, které zaměstnanec žádá při začleňování se do pracovního týmu a jejich absence může přinést značnou míru nepochopení v tom, jaké informace, v jaké podobě a jakým způsobem budou žádány od něj. Nástroje sdílení informací v organizaci, ať už v podobě informačního systému nebo dalších způsobů předávání informací (např. systém pravidelných porad a školení), nebudou účinné bez dostatečné motivace zaměstnanců, motivace, která stojí na počátku procesu učení a získání profesního návyku informace sdílet. Vyjádřená, tedy jasně definovaná institucionální kultura - poslání (mise), vize a dále strategie, hodnoty a cíle instituce jsou pro identifikaci se s důležitostí sdílení informací a budování znalostní báze jako motivační prvek podstatné.

Případová studie – CENIA, česká informační agentura životního prostředí.

CENIA vznikla v roce 2005 z Českého ekologického ústavu, je příspěvkovou organizací Ministerstva životního prostředí ČR. V roce 2007 získala osvědčení ISO 9001 a 14001. Koncem roku 2007 došlo ke změně organizační struktury a agentura přechází k procesnímu a projektovému řízení. Činnost CENIA upravuje zakládací listina, která definuje závazky CENIA vůči zřizovateli.

Činnost agentury

- Sběr, hodnocení a distribuce údajů o životním prostředí
- Statistické informace
- Mapové služby
- Databáze znečišťovatelů životního prostředí
- Dobrovolné nástroje ochrany životního prostředí
- Kontaktní místo Evropské agentury pro životní prostředí

Transformační období bylo náročné nejen z hlediska samotné činnosti, ale také komunikace, a to jak směrem dovnitř, tak i navenek. CENIA se jednak profiluje směrem k partnerům a veřejnosti, ale také upevňuje a stabilizuje vlastní pracovní prostředí. Vzhledem k tomu, že se jedná o veřejnou instituci, jsou mimoplatové motivační prvky klíčové. Vystala proto potřeba jasně vyjádřit a definovat institucionální kulturu agentury, která by napomohla k motivaci zaměstnanců a budování institucionální znalosti. Vedení agentury tuto potřebu akceptovalo a shodlo se na následujících komponentách institucionální kultury.

MISE

Posláním CENIA je:

- zpracovávat a publikovat data a informace v oblasti životního prostředí
- podporovat státně právní procesy, zejména tvorbu politik v oblasti životního prostředí
- hodnotit politiky a indikátory a podporovat vzdělávání v oblasti životního prostředí

VIZE

CENIA poskytuje důvěryhodné informace o životním prostředí.

Proto se zabýváme:

- sběrem ověřených informací
- jejich průřezovým hodnocením
- a objektivním informováním zainteresovaných stran

STRATEGIE

sběr ověřených informací

- Sbíráme autorizované informace z garantovaných zdrojů.
- Provozujeme bezpečný datový sklad.

průřezové hodnocení

- Pracujeme s informacemi v souvislostech.
- Učíme se modelování a predikcím.
- Poskytujeme podporu pro hodnocení politik.

objektivní informování zainteresovaných stran

- Kontinuálně budujeme znalostní bázi.
- Proaktivně uspokojujeme informační potřeby zřizovatele a dalších zainteresovaných stran.

Nadto klademe důraz na vzdělávání a osobní rozvoj zaměstnanců a sledujeme a optimalizujeme zdroje a procesy agentury na základě zkušeností z tuzemska i zahraničí.

HODNOTY

Profesionalita – objektivita – důvěryhodnost

CÍLE (2008-2010)

- Vybudování environmentálního helpdesku ENVIKLIK
- Provozování registru znečišťovatelů
- Vytvoření hodnotícího centra životního prostředí

Poslání určuje činnost agentury a odlišuje ji od ostatních subjektů působících ve stejné oblasti. Vize je krátce definované a následně rozvedené směřování agentury v delším časovém období, říká, co a proč agentura dělá, aby naplnila své poslání. Strategie určuje, jak bude vize naplňována a definuje rozhodující činnosti. Její součástí jsou klíčové hodnoty, ke kterým se agentura zavazuje, aby dostala své poslání. Cíle pak vycházejí z vize a strategie a vztahují se ke

kratšímu časovému období. Všechny komponenty jsou vyjádřené jasně, stručně a pochopitelně, jak pro zaměstnance, tak pro partnery (včetně zřizovatele) a veřejnost.

V současné době tyto navrhované komponenty institucionální kultury procházejí připomínkovým řízením širšího vedení. Následně bude následovat seznámení se s nimi všech zaměstnanců agentury, skrze organizační strukturu. Veškeré připomínky projedná opět vedení a připraví finální verzi, po jehož schválení bude následovat začlenění takto vyjádřené institucionální kultury do klíčových dokumentů agentury a jejich vyjádření navenek jako závazku agentury vůči partnerům a veřejnosti.

CENIA, česká informační agentura životního prostředí, je příspěvkovou organizací výše zmíněného ministerstva a svou povahou i vnějšími podmínkami není knihovnám a informačním pracovištím až tak vzdálená. Postup při definování institucionální kultury v CENIA může být proto pro knihovny a informační pracoviště inspirací. Klíčovou zkušeností ověřenou i v této agentuře je, aby by snaha o definici institucionální kultury byla nejprve dobře komunikována v rámci instituce a aby se na její tvorbě podíleli všichni zaměstnanci, ať už skrze organizační strukturu či přímo.